

Eliminación del tope de cesantía



Sanyen Sandoval Montoya

ssandoval@bdsasesores.com

El pasado 20 de octubre se presentó un proyecto de ley que pretende eliminar el tope del auxilio de cesantía, que actualmente corresponde a un total de ocho años.

El auxilio de cesantía es la indemnización que el patrono debe cancelar al trabajador cuando la relación laboral finaliza por causas que no le son imputables al trabajador o que son ajenas a su voluntad, por ejemplo: los casos en que, con fundamento en el principio de libre despido, el patrono decide dar por terminada la relación laboral.

Otros casos serían, el fallecimiento del trabajador, la incapacidad permanente o aquellos en que el trabajador se acoge a una pensión. Actualmente, el apartado 4 del artículo 29 del Código de Trabajo establece que "en ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral", el proyecto de ley mencionado pretende eliminar el máximo de años que el patrono tendría que cancelar, de manera que siempre se pague en relación con la antigüedad real del empleado en su trabajo.



El artículo 29 del Código de Trabajo explica los distintos medios para el pago de cesantía en el país. ARCHIVO

En el proyecto de ley se realiza una interesante exposición de motivos.

Primero se alega que establecer un tope a esta indemnización es discriminatorio para los trabajadores con mayor antigüedad. Que el principio de igualdad obliga a tratar igual a quienes están en iguales condiciones, pero que aquí se resarce igual a quienes han laborado tan sólo 8 años para el mismo patrono como a quienes tienen muchos años más de antigüedad;

Segundo, se establece que la norma es contraria a uno de los

principios rectores del Derecho del Trabajo, el de continuidad, por restar valor a la totalidad de años laborados por el trabajador.

Y tercero, se asegura que impide el pago de una indemnización acorde con el daño causado, apelando aquí a que es más gravosa la terminación sin justa causa en cuanto más años tenga de laborar un trabajador y también a la dificultad de encontrar nueva colocación para aquellas personas de mayor edad en el ámbito laboral.

Si bien, el planteamiento es atractivo, consideramos que, en su

análisis, debemos ir más allá y pensar en cual es el modelo que queremos seguir, a nivel de política laboral en el país.

Las tendencias actuales han puesto el acento en la necesidad de flexibilizar las normas laborales, para dar mayor dinamismo a la economía y poder satisfacer la necesidad de los mercados actuales. Por tanto, es necesario analizar este proyecto en conjunto con sus implicaciones y aprobarlo únicamente si el balance de costo beneficio resulta positivo, tanto para trabajadores como para el país en general.