

DAJ-AE-073-11
7 de marzo de 2011

Señora (ita)
Kenya Garita
Recursos Humanos
Municipalidad de Guácimo

Estimada señora (ita):

Se da respuesta a su nota remitida a esta Dirección el 29 de setiembre de 2010, por el Departamento de Relaciones de Trabajo de este Ministerio, mediante oficio número DRT-393-2010, en la cual solicita se le aclare el procedimiento legal para efectuar el cálculo del auxilio de cesantía que incluya el pago de 15 años de servicio, de conformidad con el artículo 29 de la Convención Colectiva de la Municipalidad de Guácimo.

El auxilio de cesantía, tiene fundamento en el artículo 29 del Código de Trabajo, este artículo fue modificado por la Ley número 7983 de 16 de febrero del 2000, Ley de Protección al Trabajador¹, que además de cambios en la legislación laboral, crea un sistema de protección social paralelo al sistema de pensiones actual, como lo indicamos supra.

Para entender el cambio realizado por la Ley dicha, debe partirse del presupuesto de que si se toma el salario del trabajador y se divide entre los doce meses del año, el resultado de la operación será un 8.33% mensual, porcentaje que mes a mes un patrono previsor debería guardar para contar con el dinero suficiente para pagar el auxilio de cesantía, cuando se presente la obligación legal de hacerlo.

¹ Antes del 1° de marzo de 2001, el texto del Artículo 29 era el siguiente: “ Si el contrato por tiempo indefinido concluye por razón de despido injustificado, por alguna de las causales previstas en el artículo 83, u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle a este un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a diez días de salario;
- b) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, con un importe igual a veinte días de salario.
- c) Después de un trabajo continuo mayor de un año, con un importe igual a un mes de salario por cada año de trabajo o fracción no menor de seis meses.
- d) En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de ocho meses.
- e) El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.”

Antes de la entrada en vigencia de la Ley de Protección al Trabajador, el patrono no se encontraba obligado a reservar dicho monto, en cambio ahora con esta Ley se establece el deber del empleador de depositar todos los meses una parte del porcentaje descrito.

Para una mejor comprensión del tema, es oportuno transcribir lo que la Ley citada establece al respecto:

“Artículo 3.- Creación de fondos de capitalización laboral. Todo patrono, público o privado aportará, a un fondo de capitalización laboral, un tres por ciento (3%) calculado sobre el salario mensual del trabajador. Dicho aporte se hará durante el tiempo que se mantenga la relación laboral y sin límite de años...

...Del aporte indicado en el párrafo primero, las entidades autorizadas indicadas en el artículo 30 deberán trasladar anualmente o antes, en el caso de extinción de la relación laboral, un cincuenta por ciento (50%) para crear el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias, en las condiciones establecidas en esta ley...”

“Artículo 6.- Retiro de los recursos. El trabajador o sus causahabientes tendrán derecho a retirar los ahorros laborales acumulados a su favor en el fondo de capitalización laboral, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Al extinguirse la relación laboral, por cualquier causa, el trabajador lo demostrará a la entidad autorizada correspondiente para que ésta, en un plazo máximo de quince días, proceda a girarle la totalidad del dinero acumulado a su favor.

b) En caso de fallecimiento, deberá procederse según el artículo 85 del Código de Trabajo.

c) Durante la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a retirar el ahorro laboral cada cinco años.”

Según las normas citadas, del 8.33% antes descrito, a partir de la nueva Ley, el patrono deberá depositar mensualmente durante toda la relación laboral y sin límite de medio tiempo, el equivalente al 3% del salario del trabajador. El otro 5.33% se pagará de acuerdo con la nueva redacción del artículo 29 del Código de Trabajo, el cual establece:

“Artículo 29: Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o algunas de las causales previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del

trabajador, el patrono deberá pagarle un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

1. *Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a siete días de salario.*

2. *Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, un importe igual a catorce días de salario.*

3. *Después de un trabajo continuo mayor de un año, con el importe de días de salario indicado en la siguiente tabla:*

a) AÑO 1: 19.5 días por año laborado

b) AÑO 2: 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

c) AÑO 3: 20.5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

d) AÑO 4: 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

e) AÑO 5: 21.24 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

f) AÑO 6: 21.5 24 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

g) AÑO 7: 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

h) AÑO 8: 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

i) AÑO 9: 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

j) AÑO 10: 21.5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

k) AÑO 11: 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

l) AÑO 12: 20.5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

m) AÑO 13 y siguientes: 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

4. *En ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral*

5. *El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.”*

La obligación patronal de depositar dicho aporte comenzó a regir a partir de la fecha de inicio del Sistema Centralizado de Recaudación (SICERE), el cual, de acuerdo con el Transitorio V de la Ley, comenzó a funcionar el primero de marzo del año 2001, siendo a partir de esa fecha, cuando el patrono comienza a depositar el aporte en la Operadora escogida por el trabajador y por ende empezó a aplicarse la nueva redacción del artículo 29 del citado Código.

Es importante aclarar en este punto, que si bien el artículo 29 establece que no se podrán pagar más de 8 años de auxilio de cesantía, esto no implica que no se deba tomar en consideración y respetar la antigüedad del trabajador. Es decir, si un trabajador tiene, por ejemplo, 10 años de trabajar para la empresa, aunque se le van a pagar solo 8 años de cesantía, el cálculo se hará con la cantidad de días que dispone el artículo 29 para los casos de una antigüedad de 10 años.

Asimismo se podrán cancelar más años de cesantía, cuando se disponga así por Reglamento Interno de Trabajo, Convención Colectiva o cualquier otro instrumento que otorgue a los trabajadores mayores beneficios que los regulados en el Código de Trabajo, siguiendo las mismas reglas anteriores, lo que significaría que para un trabajador que se le van a reconocer 15 años, deben calcularse con base el inciso m) del inciso 3 del artículo 29 citado.

De la revisión del expediente de la Convención Colectiva de la Municipalidad de Guácimo, que se registra en la Dirección de Asuntos Laborales de este Ministerio, se constata que en dicha Institución se reconocen prestaciones legales hasta un tope de quince años, de conformidad con el artículo 29 de la Convención dicha.

La aplicación del artículo 29 de la Convención Colectiva de su Municipalidad, es perfectamente válida; toda vez que rompe el tope establecido por el artículo 29 del Código de Trabajo, lo cual implica un beneficio para los trabajadores. Asimismo, establece una forma de cálculo que implica mayores beneficios, toda vez que cancela el mes completo de salario, superando los límites establecidos en la tabla del Código de cita.

En cuanto al cálculo de auxilio de cesantía de un trabajador se le indica que debe tomarse en cuenta el salario devengado por éste en los 6 meses anteriores a la finalización de la relación laboral, estos salarios deben sumarse y dividirse entre 6 de manera que se obtenga el salario promedio mensual, esta suma se deberá dividir entre 30 (si se trata de salario mensual) o entre 26 (si se trata de salario semanal en actividad no comercial) para obtener el salario diario promedio y este resultado deberá multiplicarse por la cantidad de días de salario que le correspondan de conformidad con la tabla del artículo 29 del Código de Trabajo supra citado.

O bien, en el caso particular, el salario mensual promedio obtenido se multiplicará por la cantidad de años a indemnizar, siguiendo la letra del artículo 29 de la Convención Colectiva de la Municipalidad de Guácimo.

Atentamente,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
JEFE

AQH/lsr
Ampo 20A