

DAJ-AE-124-09
25 de mayo de 2009

Señor (a)
aires3milenio@gmail.com
Presente

Estimado señor:

En atención a su nota recibida en esta Dirección el 20 de abril del año en curso, en la cual nos consulta si al renunciar a su trabajo debe dar preaviso a su patrono con el que tiene un año de laborar y si es cierto que tiene un día libre para buscar trabajo, le indico lo siguiente:

I.- DERECHOS LABORALES EN CASO DE RENUNCIA

La renuncia implica la terminación del contrato de trabajo por una de las partes, en este caso el trabajador, la cual puede o no responder a una justa causa.

En el caso de renuncia motivada por justa causa¹, el trabajador tiene derecho al pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales, así como al pago del preaviso y el auxilio de cesantía, una vez que agote las diligencias y vías necesarias para dar por terminado el contrato con responsabilidad patronal. Pero si se trata de una renuncia pura y simple, en la que media la simple voluntad del trabajador, éste tiene derecho a vacaciones y aguinaldo proporcionales, en los siguientes términos:

a. En lo que se refiere a las vacaciones, estas se otorgan de acuerdo con lo estipulado en el artículo 153 del Código de Trabajo que establece:

*“Artículo 153. Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.
En caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que será pagado en el momento de retiro de su trabajo.”*

b. El aguinaldo por su parte, para el sector privado, se encuentra regulado en la Ley No. 2412 del 23 de octubre de 1959, la cual señala que dicho beneficio se

¹ Al respecto ver artículos 83 y 85 del Código de Trabajo.

calcula con base en un promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los doce meses anteriores al primero de diciembre.

II.- EL PREAVISO

El trabajador que renuncia, tiene la obligación de concederle el preaviso al patrono.

El preaviso consiste *“en aquella obligación que tienen las partes en una relación de trabajo, de notificar a la otra su decisión de dar por concluida la relación laboral que los une...”*²

De acuerdo a esta definición, el artículo 28 del Código de Trabajo establece las siguientes reglas de aplicación para este instituto:

“En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación;*
- b) Después de un trabajo continuo que no exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación, y*
- c) Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación.*

Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo en igual forma en caso de que lo hiciere ante dos testigos; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores.

Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación”

El fin que persigue la institución del preaviso, es la de dar al trabajador un tiempo oportuno para que busque otro empleo y al patrono para suplir a éste.

² VARGAS CHAVARRÍA, Eugenio. “Preaviso y auxilio de Cesantía”. 4ta edición, Investigaciones Jurídicas S.A., p. 11.

De esta forma, el artículo 28 citado, establece el derecho para el trabajador y la obligación del patrono, de otorgar un día de asueto para que precisamente el trabajador pueda buscar otro empleo.

Este beneficio procede tanto en el caso de que el patrono dé por concluida la relación laboral, como cuando es el trabajador el que la da por terminada, pues sin duda se da un rompimiento en la relación laboral, y por lo general, esto le trae más dificultades al trabajador para encontrar otro trabajo, que al patrono sustituirlo.

Ahora bien, conforme lo establece el mismo artículo, se da la posibilidad de que la parte obligada a dar el preaviso, pueda omitir dicha obligación, indemnizando a la otra, en la proporción a los plazos que establecen los incisos a b y c del artículo 28 citado.

Esto quiere decir, que si el patrono es el que despide, puede dejar de otorgarle tiempo de preaviso al trabajador, pero a cambio debe cancelarle una cantidad igual al salario que correspondía al plazo del preaviso.

Igualmente si es el trabajador el que renuncia, tiene la posibilidad de incumplir con la obligación de trabajar el plazo de preaviso, pero con la misma condición que para el patrono, es decir, de pagarle a éste una cantidad igual al salario de los días que conforman el preaviso.

Por su parte, si es el patrono quien decide suspender el período de preaviso, aún cuando el trabajador es el obligado y está dispuesto a trabajarlo, por ser él que dio por rota la relación laboral, le corresponde al patrono la obligación de indemnizarlo por el saldo del preaviso, porque la suspensión no es culpa del trabajador.

Por último, resulta necesario hacer la advertencia de que si el trabajador es el que da por terminada su relación laboral y no cumple con el plazo del preaviso ni con la indemnización, el patrono no puede de modo alguno rebajárselo de la liquidación que le corresponde (vacaciones y aguinaldo), porque de conformidad con el artículo 84 del Código de Trabajo, el trabajador conserva su derecho a las indemnizaciones y prestaciones legales que le corresponden. De este modo, la única posibilidad que le queda al patrono para cobrar dicho concepto, es el derecho a acudir a la vía judicial, para lo cual cuenta con 30 días hábiles, de conformidad con el artículo 32 del Código de Trabajo, si dicho patrono no cobra el preaviso dentro del plazo citado, pierde su derecho.

III.- CONCLUSION

- Si usted renuncia con un año de laborar, debe concederle a su patrono un mes de preaviso, de otro modo, tendrá que cancelarle a su patrono este mes de salario. Este rubro no puede ser rebajado de su liquidación, debe acordar con

su patrono la forma de cancelárselo o este ir a la vía judicial a ejercer su derecho con las implicaciones que esto le conlleve (embargo de su salario, bienes, etc.).

- La ley le otorga a su persona un día de asueto por semana para que busque trabajo, su patrono debe remunerarle este día, ya que la ruptura de la relación laboral se dará hasta que se termine el preaviso.

De usted con toda consideración,

Licda. Shirley Bonilla Guzmán
Asesora

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Jefe a.i.

SBG/lsr
Ampo 5 D)