

---

---

DAJ-AE-128-11  
05 de mayo de 2011

Señor  
Alberto Bolaños  
Presente

Estimado señor:

Atendemos su nota recibida en esta Dirección en la cual solicita orientación referente a los aspectos que debe considerar en su liquidación laboral en caso de que desee renunciar, plantea varias preguntas las cuales analizaremos una a una más adelante, primero, haremos un breve resumen de los derechos laborales que tiene un trabajador que da por terminado su contrato laboral.

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 causa<sup>1</sup>, el trabajador tiene derecho al pago de vacaciones y aguinaldo proporcional, 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 **únicamente** a vacaciones y aguinaldo proporcionales, en los siguientes términos:

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.”*

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 calcula con base en un

---

<sup>1</sup> Al respecto ver artículos 83 y 85 del Código de Trabajo.

---

---

promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los doce meses comprendidos entre el 1° de diciembre y el 30 de noviembre.

Por otro lado, el trabajador que renuncia tiene la obligación de concederle el preaviso al patrono en los términos del artículo 28 del referido Código de Trabajo, que señala en lo que interesa:

*“Artículo 28. En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término sin justa causa, dando aviso previo a la otra, ...*

*... Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo de 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...**” (la negrita no es del original).*

Así las cosas, un trabajador que dé por terminado su contrato de trabajo por su propia voluntad, tendrá derecho únicamente a que su patrono le reconozca lo correspondiente a vacaciones y aguinaldo proporcionales, además, dependiendo del tiempo de laborar, deberá otorgar a su patrono mínimo una semana de preaviso y máximo un mes, teniendo derecho a un día de asueto por semana, el cual debe ser remunerado <sup>2</sup>.

Ahora bien, aclarado lo anterior atenderemos puntualmente sus consultas:

***“1. El horario laboral es de 7am (sic) a 5pm (sic), de lunes a viernes, y según mis cálculos, trabajo en total 50 horas por semana, es decir, dos horas de más, estoy en lo correcto? Se deben de calcular como tiempo extra o (sic) ordinario? Influye en las vacaciones, cesantía y aguinaldo? Con cual (sic) salario debo calcular la indemnización, ya que llevo casi 8 años con este horario.”***

La **jornada laboral** es “el número de horas que durante una semana deben completarse legalmente en las actividades laborales”. Es decir, el tiempo en que la persona trabajadora realiza sus funciones de forma obligatoria y continuamente.

El artículo 136 del Código de Trabajo establece lo siguiente: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana.”

---

<sup>2</sup> Art.28 Código de Trabajo: “...Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación.”

---

A manera de resumen el Código de Trabajo ha establecido tres tipos de jornadas laborales a saber:

1. **La jornada ordinaria diurna:** se desarrolla entre las 5:00 a. m. y las 7:00 p.m., pudiéndose laborar de ocho o hasta diez horas máximo, siempre que las condiciones del lugar de trabajo no sean peligrosas ni insalubres.
2. **La jornada ordinaria nocturna:** está comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a. m., permitiéndose laborar dentro de dicho período un máximo de seis horas.
3. **La jornada ordinaria mixta:** para la cual, si bien no existe una delimitación legal del tiempo o período en que se ejecuta, como sí sucede con la nocturna y la diurna, constituye una mezcla entre estas dos, es decir, se laboran horas que pertenecen a los dos tipos de jornadas anteriores. En ambos casos la jornada ordinaria no puede exceder de tres horas y media después de las 7:00 p. m. ni antes de las 5:00 a. m., pues si así fuera se convierte en jornada nocturna, para todos los efectos legales. Esto quiere decir que si un trabajador, dentro de la jornada ordinaria mixta (que, en principio, es de siete horas) labora hasta las 10:30 horas de la noche o más, o inicia labores antes de la 1:30 de la mañana, se considera jornada ordinaria nocturna y entonces se tendrá que reducir a seis horas.

En otro orden de ideas tenemos lo que es la **jornada extraordinaria**, que es aquella que se realiza fuera de las horas extraordinarias de trabajo, ocasionalmente, y que como características principales tiene que es emergente, esporádica y que no puede ser permanente. Se remunera con un 50% de más, del valor de la hora ordinaria.

Además de lo anterior es importante tener en cuenta esto:

**Jornada continua:** el trabajador tiene como mínimo media hora de almuerzo (pudiendo extenderse por más tiempo ya que la ley no da un tope), lo más importante es que el trabajador, durante este lapso, permanece bajo las órdenes del patrono lo que implica que no puede salir de su centro de trabajo, este tiempo es remunerado.

**Jornada fraccionada:** el trabajador tiene como mínimo una hora de almuerzo y durante este tiempo, no está bajo las órdenes del patrono lo que implica que puede desplazarse a otro lugar a comer, esta hora no es remunerada.

Sin embargo, en ocasiones los patronos otorgan más de media hora de almuerzo y a pesar de esto el trabajador está en las condiciones de la jornada continua, o sea, están bajo las órdenes del patrono, en tales casos se dice que la jornada es continua y por lo tanto este tiempo cuenta dentro de la jornada diaria y se debe pagar. Lo que indica si la jornada es fraccionada o no, no es la cantidad de tiempo que el empleado tome para almorzar, si no la condición en que toma ese tiempo.

Volviendo a su pregunta, usted indica que labora de 7:00 a.m. a 5:00 p.m. de lunes a viernes, si su jornada es continua, usted estaría laborando diez horas por día, es decir, cincuenta horas por semana, en este caso, llevaría usted razón es que se le deben reconocer dos horas extras por semana, y siendo que la naturaleza de las horas extras es emergente y que nuestro ordenamiento jurídico no permite las horas extras fijas, debe su patrono pagarle las horas extras adeudadas y proceder con el ajuste de su jornada laboral a las cuarenta y ocho horas semanales.

En cambio, si su jornada es fraccionada, significaría que habría que restar a las cincuenta horas el tiempo de almuerzo, y posiblemente el resultado más bien sea menor al de las cuarenta y ocho horas semanales.

Si usted ha laborado más horas de lo que la jornada laboral establece, su patrono le adeuda tiempo extraordinario, esto definitivamente influye en el cálculo de sus extremos laborales, pues los mismos deben calcularse con los salarios que realmente su patrono le debió pagar.

Sobre el tema de cesantía hablaremos en su tercera pregunta.

***“2. Hemos tenido días feriados que “caen” en el fin de semana, pero como se trabajan de lunes a viernes, (sic) las horas suficientes para no trabajar sábados, deben de pagarse esos días feriados como días laborados?”***

Usted labora lo que se denomina “**jornada acumulativa**”, este tipo de jornada se fundamenta en el artículo 136 del Código de Trabajo, permite la posibilidad de extender la jornada diurna hasta por diez horas diarias, siempre que no se exceda de cuarenta y ocho horas semanales, lo cual supone que durante cinco días a la semana se extiende la jornada ordinaria mas allá de las ocho horas con el fin de no trabajar el sexto día, o de laborar menos horas ese día, aumentándose así, en la proporción que corresponda, la jornada ordinaria de ocho horas. Por lo tanto, el sexto día, que generalmente es el día sábado, debe entenderse como un día hábil para todos los efectos, estableciéndose en estos casos de jornada acumulativa, una ficción jurídica que lo tiene como laborado al finalizar la jornada semanal.

Respecto a los feriados, el artículo 147 de nuestro Código de Trabajo establece que son hábiles para el trabajo todos los días del año, excepto los feriados y los días de descanso establecidos por ley o por convenio entre las partes.

De acuerdo con el artículo 148 del mismo cuerpo normativo existen dos tipos de feriados: los feriados de pago obligatorio y los feriados que no son de pago obligatorio, a saber: 1° de enero, 11 de abril, Jueves y Viernes Santos, 1° de mayo, 25 de julio, 15 de agosto, 15 de

---

septiembre y 25 de diciembre que son de pago obligatorio; y los días 02 de agosto y 12 de octubre que son de pago no obligatorio.

Según lo dispuesto por los artículos citados anteriormente, podemos afirmar que el reconocimiento de los días feriados tiene dos aspectos importantes: uno es *el disfrute del tiempo*, sea que por principio legal los trabajadores tienen derecho a no trabajar durante todos los feriados que se estipulan en el artículo 148 supra citado, salvo que se trate de las empresas o actividades que señalan los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo y el otro es el *pago del salario* correspondiente, el cual tiene depende de la modalidad de pago que aplique la empresa.

El artículo 152 del citado Código establece como sanción única para el patrono que haga que sus empleados laboren un feriado “... *la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague...*”.

En el caso concreto, el tipo de jornada que usted labora por ser acumulativa, independientemente de la modalidad que tenga su pago (sea semanal o mensual), por haber completado la jornada ordinaria entre el lunes y el viernes en forma efectiva, tendría derecho a un adicional sencillo de ocho horas que correspondería al feriado laborado **únicamente cuando este cae en sábado**, es decir, el salario sencillo más el adicional conformarían el pago doble que establece la ley para los feriados cuando son laborados, pues el día domingo es su día de descanso, el feriado que coincida con esa fecha queda subsumido, por lo tanto se “perdería”.

***“ 3. Aun que (sic) se nos liquide en forma anual, al yo renunciar de forma definitiva, el auxilio de cesantía debe de considerarse desde que el (sic) inicio la relación laboral (hace 8 años) y no del último, correcto? Con que salario se estima la cesantía? ”***

El pago del **auxilio de cesantía**, conforme lo dispone el Código de Trabajo, procede en aquellos casos en que se rompe el contrato *con responsabilidad patronal*, de conformidad con el artículo 85 del Código de Trabajo, así como en los otros casos previstos por los artículos 33 y 83 del mismo Código. Cuando el trabajador renuncia no hay obligación del patrono de pagar cesantía ni preaviso, solamente vacaciones y aguinaldo, tal como se dijo anteriormente.

De conformidad con el artículo 30, inciso b) del Código citado, la indemnización por concepto de cesantía debe calcularse tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses de trabajo.

En relación con este tema tenemos el **pago parcial de cesantía o adelanto de cesantía**, el cual se produce durante la vigencia de la relación laboral.

---

Al respecto conviene indicar, que no existe disposición legal que obligue al patrono a realizar pagos parciales, pero han sido nuestros Tribunales los cuales -al mostrarse anuentes a esta práctica- han venido a establecer las siguientes condiciones:

- En virtud de que el reconocimiento descrito rompe con los topes o límites impuestos por la ley, se ha aceptado que los patronos tengan libertad en la forma y procedimiento utilizado para su cancelación, lo que significa que se puede optar por un pago parcial o total, o bien aplicarlo a una parte del personal de la empresa únicamente.
- No obstante, el pago parcial de cesantía no conlleva la conclusión del contrato de trabajo o relación laboral, por cuanto deben permanecer incólumes los derechos adquiridos durante la relación laboral que ofrezcan un mayor beneficio para los trabajadores, con relación a aquellos que simplemente se apeguen a regulaciones legales o reglamentarias, preaviso, vacaciones, aguinaldo, anualidades, etc.
- Como consecuencia inmediata de esto, el trabajador a quien se le cancela la cesantía en forma parcial, no puede ser sometido a un nuevo período de prueba, pues la relación laboral continúa, de hecho, debe respetarse la antigüedad laboral del trabajador.

Una de las principales determinaciones que han tomado los Tribunales de Trabajo, quizá sea que el patrono que opta por los pagos parciales de cesantía, hace un buen pago y por lo tanto no debe repetir lo pagado, es decir no tiene que volver a pagar si un trabajador es despedido con responsabilidad patronal o bien dentro de los supuestos de los artículos 29, 33 y 85 del Código de Trabajo ya citados, ni puede exigir devolución, si es despedido sin responsabilidad patronal. Esto significa que si corresponde pago de cesantía y ya han hecho adelantos de cesantía, se le reconocerá únicamente aquella suma que corresponda al tiempo laborado después de efectuado el pago y no tendrá que reconocer diferencia alguna por incrementos de salario durante el último período cancelado.<sup>3</sup>

De lo anterior se infiere que si usted renuncia a la relación laboral por su propia voluntad, sin mediar causa justificada para hacerlo, solo se hace acreedor al derecho de que le paguen lo correspondiente a aguinaldo y vacaciones, no tendría derecho al auxilio de cesantía, no obstante, puede ser que su patrono tenga la política de pagarle la cesantía al trabajador aún cuando este haya renunciado, caso en el cual deberá realizar el pago a partir del último adelanto de cesantía efectuado, tomando en consideración la antigüedad del trabajador.

***“ 4. Desde hace 4 años se me paga el teléfono celular, pero lo utilizo tanto para trabajo como para mi vida personal, debe de considerarse como parte de la liquidación?”***

Para contestar esta consulta se hace necesario determinar si el pago del teléfono celular es salario o no lo es, la regla general es que toda suma que perciba el trabajador en razón del servicio que presta constituye salario, y que las remuneraciones que se consideran simples

---

<sup>3</sup> Ver en este sentido la sentencia del Tribunal Superior de Trabajo, número 1651 de las 9:25 horas del 07 de diciembre de 1983.

---

liberalidades, deben ser analizadas en forma individual con el fin de determinar si por ser ajenas a la relación laboral, cuando en realidad lo sean, tienen el carácter de donaciones.

Este criterio ha sido ampliamente expuesto por esta Dirección, al establecer reiteradamente que los beneficios que el patrono voluntariamente conceda a su trabajador de manera permanente constituyen salario.

Al efecto, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante Resolución No. 224 de las 9:30 horas del 8 de octubre de 1993, establece:

*“...La jurisprudencia y la doctrina, son conformes en determinar que, el salario comprende no sólo el fijado en la escala respectiva, sino también las remuneraciones adicionales, sean estas bonificaciones, comisiones, premios de zonaje, antigüedad, etc.; por lo que salario o sueldo se refiere a la totalidad de beneficios que recibe el trabajador, llámese fichaje, premios, comisiones, etc.”*

Es decir, que el monto adicional en dinero efectivo que voluntariamente otorga el patrono para el pago del teléfono celular, debido a que se ha otorgado constantemente por cuatro años, podría ser considerado salario en especie. No tendría, en este caso, potestad el empleador para disminuir este rubro, por cuanto al ser reconocido como salario, es un elemento esencial del Contrato de Trabajo, que no puede ser modificado por el patrono, sino es para ampliarlo a favor del trabajador.

Es válido interpretar que al ofrecer el patrono esta concesión desde el inicio de la relación laboral, su otorgamiento pudo ser fundamental para hacer más atractivo el puesto contratado, convirtiéndose de esta manera como un elemento esencial del contrato de trabajo.

En cuanto al caso que nos ocupa, no se especifica si el pago del celular se pactó como salario en especie o no, o si se estableció dicho beneficio con un carácter eminentemente gratuito. En este sentido, es importante determinar la intención que tenía el patrono al momento de otorgar el beneficio telefónico, verificando si tal concesión constituyó un atractivo para que usted aceptara la contratación, o si, por el contrario, surgió posteriormente por libre decisión patronal o a raíz de una solicitud suya, si se establecieron condiciones para tal disfrute y, finalmente, si de alguna manera afecta el salario en efectivo que usted recibe.

Con fundamento en lo expuesto, las partes contratantes tendrán que determinar la intención verdadera que motivó el beneficio citado, a efecto de ubicar fehacientemente su naturaleza jurídica, sea como salario o bien como donación liberal del empleador, si después del análisis resulta que es salario, sí debe tomarse en consideración dentro de la liquidación de extremos laborales.

*“5. Existen otros factores que deba de considerar para calcular mi liquidación y evitar abusen de mis derechos y también (sic) tener presente también como deberes hacia mi patrono?”*

Básicamente se han tratado todos los aspectos relevantes para efectos de una liquidación laboral, le recordamos que aunque el Código de Trabajo es omiso en cuanto al tiempo que tiene su patrono para entregarle su liquidación de extremos laborales, se ha mantenido el criterio de que el empleado tiene derecho a recibir su liquidación el último día que labora para su patrono, por lo tanto, tendría usted derecho a que le liquiden el último día de labores, sin perjuicio de que acuerden un plazo para la misma que no recomendamos sea mayor de un mes.

Usted no está en la obligación de recibir su liquidación a destiempo o a tractos, por lo que podrá interponer una denuncia en el Departamento de Relaciones Laborales con el fin de intentar una conciliación con su ex patrono o bien, en última instancia acudir a Tribunales de Justicia, su derecho a reclamar prescribirá pasado el año de terminación de la relación laboral según los artículos 602 y 607 del Código de Trabajo.

Concluimos esta consulta recordándole que la relación laboral termina hasta el último día de labores, por lo tanto, aún habiendo renunciado, durante su preaviso la relación laboral sigue vigente, debiendo el empleado cumplir con sus labores a cabalidad hasta el último momento guardando el respeto y deber de obediencia hacia su patrono.

De usted con toda consideración,

Licda. Shirley Bonilla Guzmán  
**Asesora**

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
**Subdirectora**

SBG/lsr  
Ampo 2 C)