

11 de junio de 2008  
DAJ-AE-133-08

Señora  
Alejandra Coto

Estimada señora:

Damos respuesta a su consulta por correo electrónico recibida en esta Dirección el día 01 de mayo del presente año, mediante la cual solicita le informemos cuáles son los derechos laborales que le corresponde si renuncia o la despiden de su trabajo.

De acuerdo a nuestra legislación laboral, en el caso de despido con responsabilidad patronal, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones laborales, entendiendo por ellas: **auxilio de cesantía, preaviso, vacaciones y aguinaldo**. Si el trabajador renuncia o es despedido sin responsabilidad patronal le corresponderá únicamente vacaciones y aguinaldo.

### **VACACIONES Y AGUINALDO**

En lo que se refiere a las **VACACIONES**, éstas se otorgan de acuerdo con lo estipulado en el artículo 153 del Código de Trabajo.<sup>1</sup> Se infiere de este artículo, que si bien las vacaciones deben ser otorgadas por el empleador al cumplirse el derecho —sea, al término de las cincuenta semanas de labores— en el caso de que la relación laboral termine antes de cumplirse las cincuenta semanas de trabajo continuo, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un día por cada mes laborado, al momento de que concluya la relación laboral.

Además, de acuerdo con el artículo 157 del mismo cuerpo normativo, el salario a pagar por concepto de vacaciones, se calcula con base “... en el promedio de las remuneraciones **ordinarias y extraordinarias**<sup>2</sup> devengadas durante las últimas cincuenta semanas si trabajare en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole. Los respectivos términos se contarán a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho al descanso.”

---

<sup>1</sup> “**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 periodo 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.”

<sup>2</sup> La negrita se incluye para resaltar.

Lo anterior significa que debe sumar los salarios devengados en el período dicho, dividirlo por el número de meses laborados para obtener el promedio mensual, luego dividir ese resultado por el número de días pagados por mes (26 o 30, según corresponda) para obtener el promedio diario y multiplicar éste por el número de días que le corresponde de vacaciones.

Por su parte, **EL AGUINALDO** se encuentra regulado en la Ley N° 2412 del 23 de octubre de 1959; la cual señala que este beneficio se calcula con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los doce meses anteriores al 1° de diciembre.

En caso de que no tenga el año de laborar, el trabajador tendrá derecho a recibir aguinaldo en proporción al tiempo servido y salarios devengados, a razón de un doceavo por mes. El cálculo, entonces, se realiza sumando todos los salarios devengados en el período —1° de diciembre del año anterior a 30 de noviembre de este año o hasta la fecha anterior en que concluya el contrato, si el pago se hace en liquidación— y dividiendo el resultado entre DOCE.

Tanto el pago de vacaciones como el de aguinaldo proporcionales, son derechos que adquiere todo trabajador cuando termina la relación laboral, sin importar la causa que dio origen a la ruptura de la misma.

En cambio, el preaviso y la cesantía, únicamente se convierten en derechos del trabajador, cuando la relación laboral se rompe con responsabilidad patronal, o se dan las causas señaladas en los artículos 83 y 85 del Código de Trabajo.

## **PREAVISO Y AUXILIO DE CESANTÍA**

**EL PREAVISO** se encuentra regulado en el artículo 28 del referido Código de Trabajo<sup>3</sup>. La regla general es que el aviso debe darse en tiempo, y sólo en caso de excepción se compensa en dinero.

---

<sup>3</sup> **“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, 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 exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación;
- c) Después de un año continuo con un mes mínimo de anticipación.

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

Si el trabajador renuncia a su empleo, debe avisar con anticipación a su patrono, según los términos de ley; y si omite la obligación de dar el preaviso al patrono en tiempo y no le paga la indemnización correspondiente, el patrono podrá acudir a la vía judicial para su cobro<sup>4</sup>, pero nunca puede rebajar lo adeudado de la suma correspondiente a las vacaciones o aguinaldo, puesto que ambos beneficios no pueden ser objeto de deducciones de ningún tipo.

El **AUXILIO DE CESANTÍA** tiene fundamento en el artículo 29 del Código<sup>5</sup>. Este artículo fue modificado por la Ley N° 7983, Ley de Protección al Trabajador que, además de cambios en la legislación laboral, creó un sistema de social paralelo al sistema de pensiones actual.

Para entender el cambio realizado por la nueva Ley, 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 pagar el auxilio de cesantía, cuando se presentara la obligación legal de hacerlo.

Antes de la entrada en vigencia de la Ley 7983, 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.

Según, los artículos 3 y 6<sup>6</sup> de la Ley citada, se desprende que el 8.33% antes descrito, a partir de la nueva Ley, el patrono deberá depositar mensualmente durante toda

---

<sup>4</sup> Al respecto ver el Código de Trabajo, artículo 32. El patrono cuenta con treinta días para realizar el cobro judicial.

<sup>5</sup> **“Artículo 29.** 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 día 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.”

<sup>6</sup> **“ARTICULO 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...”

---

la relación laboral y sin límite de 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<sup>7</sup>.

A partir del 1° de marzo del año en curso el patrono debe depositar el aporte correspondiente en la “Administradora” escogida por el trabajador y por ende se empezó a aplicar la nueva redacción del artículo 29 del citado Código.

Para efectos del cálculo, el artículo 30 del mismo Código advierte que se toman en cuenta el promedio de los salarios<sup>8</sup> devengados en los seis meses anteriores a la fecha de conclusión del contrato.

---

“**ARTICULO 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.

<sup>7</sup> **“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 d 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. / El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.”

<sup>8</sup> Deben tomarse sólo los salarios devengados, pues los subsidios que se reciben durante una incapacidad, por ejemplo, no son salarios, salvo que se trate de licencia por maternidad que sí tienen tal connotación por disposición legal.

---

No omitimos indicarle que para efectos de obtener el monto total de lo que le corresponde por concepto de prestaciones, deberá dirigirse al Departamento de Relaciones de Trabajo de este Ministerio, que es el facultado para emitir el documento respectivo con base en los datos que el interesado le muestre.

Ahora bien, si el patrono no acepta pagar conforme con lo establecido en la boleta de cálculo —extendida por el Departamento de Relaciones de Trabajo— a Usted le queda la posibilidad de acudir a la vía judicial a reclamar dichos extremos y embargar los bienes patronales incluidas las cuentas bancarias; es decir, Usted por si misma no puede hacer embargo de bienes ni congelar las cuentas de los bancos de su patrono, para hacerse pago.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina  
**ASESORA**

TAM/ihb

Ampo: 20. E-.