

---

DAJ-AE-200-13  
17 de julio del 2013

Señor  
Francisco Martínez Villavicencio  
Gerente  
ASEBANCREDITO  
Presente

Estimado señor:

Con instrucciones superiores, me refiero a su nota de fecha 07 de marzo de 2013, trasladada por el Jefe de la Región Central de la Inspección de Trabajo de este Ministerio, mediante oficio DRC-319-2013, del 17 de junio de 2013, recibida en esta Dirección Jurídica el 28 de junio del año en curso, en la cual consulta sobre la forma de aplicar el derecho al auxilio de cesantía de personas trabajadoras con más de un año de laborar para la asociación, dado que se reconoce anualmente. Según se detalla, para el primer pago se aplica el derecho para el primer año (19,5 días), pero tiene duda sobre si se aplica el mismo derecho para los siguientes años o si se utiliza el derecho señalado para el resto de los años, de acuerdo al artículo 29 del Código de Trabajo.

Inicio por indicarle que el reconocimiento o pago anual del auxilio de cesantía no implica que se liquide a la persona trabajadora que lo recibe. De manera que aunque contablemente pueda existir la tendencia a utilizar ese término, lo correcto y procedente es utilizar el término “pago anual de cesantía”, ante lo cual no cabe afirmar que se dio una liquidación o finalización de la relación laboral.

Por otra parte, es bueno recordar que el artículo 29 del Código de Trabajo establece que procede el reconocimiento del auxilio de cesantía cuando el contrato de trabajo finaliza por una causa ajena a la voluntad de la persona trabajadora. En tal sentido, a esta prestación se le cataloga como expectativa de derecho, dado que las formas de terminación contractual toman diferentes formas, pudiendo dividirse en aquellas que son responsabilidad del empleador, sin responsabilidad del empleador y sin responsabilidad para ninguna de las partes. Como no siempre el contrato finaliza por una causa ajena a la persona trabajadora, es que no es posible afirmar que el auxilio de cesantía sea un derecho consolidado o indiscutible, sino una mera expectativa, que en caso de corresponderle a la persona, busca premiar e indemnizar su labor durante el período que estuvo laborando subordinadamente.

No obstante, se admite la posibilidad que el auxilio de cesantía se reconozca aun en situaciones que normalmente no implicarían su reconocimiento, como puede ser derivada de un acuerdo de partes, de una norma jurídica aplicable en la empresa (arreglo directo, reglamento interno de trabajo, convención colectiva), la costumbre o la simple voluntad patronal de reconocerlo. Una de estas posibles situaciones es el reconocimiento anual de la cesantía, como una forma de incentivar al personal para que labore eficientemente y, a su

---

vez, como un mecanismo de manejo financiero del patrono, para que no se acumule una antigüedad de varios años que deba indemnizar en un solo momento.

Como no existe una norma legal que prohíba esta forma de reconocer el auxilio de cesantía, además de que supone la consolidación de un derecho inicialmente considerado una expectativa, es que su pago anual se convierte en un beneficio procedente con el ordenamiento jurídico laboral, que tiene como efecto adicional el rompimiento del tope de ocho períodos dispuesto legalmente. Esto por cuanto de conformidad con los artículos 15, 17 y 19 del Código de Trabajo, la costumbre de reconocer anualmente el auxilio de cesantía se incorpora al contrato individual de trabajo como una condición más beneficiosa de lo preceptuado en las normas laborales, que no puede ser eliminada ni modificada por la persona empleadora, de manera que deberá cumplir siempre con su pago hasta la finalización del contrato de trabajo.

Luego de esta breve, pero necesaria explicación preliminar, entro a conocer su consulta puntual.

Para el reconocimiento del auxilio de cesantía, el artículo 29 del Código de Trabajo establece como factor a considerar la antigüedad laboral, es decir, en palabras sencillas, la duración del contrato de trabajo o de la relación laboral. Partiendo de esto, a la persona trabajadora se le calcula el auxilio de cesantía de acuerdo a los años laborados, posicionándose en el Año correspondiente. Así, una persona con seis años de laborar, le corresponderá 21,5 días por año completo ( $21,5 \times 6$ ). Esto para cuando el auxilio de cesantía se indemniza en su totalidad al final de una relación laboral.

Cuando existe el reconocimiento anual de cesantía sin solución de continuidad del contrato de trabajo, entiéndase, cuando la relación no finaliza, ese reconocimiento debe contemplar la antigüedad al momento del pago. Es decir, si la persona tiene un año corresponde 19,5 días; si la persona tiene dos años corresponde 20 días; si la persona tiene tres años corresponde 20,5 días; si tiene seis años corresponde 21,5 días; si tiene 13 o más años de laborar corresponde 20 días; y así según la cantidad de años de labor. De modo que el reconocimiento debe seguir en estricto orden, la tabla del artículo 29 del Código de Trabajo, considerando para su pago el promedio mensual de los últimos seis meses de salario de la persona beneficiada.

La tabla del artículo 29 del Código de Trabajo, fue modificada con la entrada en vigencia de la Ley de Protección al Trabajador, a partir de marzo de 2001. Con esa ley, se modificó la forma de calcular la cesantía, que hasta antes de esa fecha, era de un mes por año laborado. La disminución en la cantidad de días se debe a que desde esa fecha, todo patrono aporta dentro de sus cargas sociales, un 3% del salario reportado de cada persona trabajadora, destinado al Fondo de Pensiones Complementarias y al Fondo de Capitalización Laboral. Ese 3% proviene del 8,33% que todo patrono debía considerar para el pago de un mes de cesantía cuando existía ese derecho, de manera que ahora un patrono solo pagaría el equivalente a un 5,33%, que corresponde aproximadamente, a la cantidad de

días por Año laborado de acuerdo a la tabla actual. La diferencia en días entre un año y otro responde a los resultados de criterios financieros aplicados, elemento que como comprenderá no puedo explicar pues se escapa de nuestro conocimiento.

Siendo así, si la Asociación como patrono reconoce anualmente el auxilio de cesantía, debe considerar y respetar la antigüedad laboral, a efectos de otorgar el derecho en días correspondiente, de acuerdo a la tabla del artículo 29 del Código de Trabajo, según la explicación en el párrafo tras anterior. Asimismo, dicho reconocimiento no puede variarse ni suprimirse, y debe darse hasta la finalización del contrato de trabajo.

De usted con toda consideración,

Lic. Kenneth Cascante Mora

Asesor

kcm  
Ampo 20 A