

PREAVISO y CESANTÍA

¿QUÉ ES EL PREAVISO?

Es un aviso previo que la persona trabajadora debe dar a la persona empleadora cuando renuncia, o la persona empleadora debe darle a la persona trabajadora cuando lo va a despedir sin tener justa causa para hacerlo. Este derecho solamente se otorga en los contratos por tiempo indefinido y se aplica de la siguiente forma:

- 1.- Antes de los tres meses no hay obligación de dar preaviso pues se trata del período de prueba.
- 2.- Si tiene más de 3 meses pero menos de 6 meses de labores, debe darse 1 semana de preaviso.
- 3.- Si tiene más de 6 meses pero menos de 1 año de labores, debe darse 15 días de preaviso.
- 4.- Después de 1 año de labores debe darse 1 mes de preaviso.

El preaviso debe darse en tiempo y solamente en casos especiales se puede dar en dinero.

¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS DURANTE EL PREAVISO?

Durante el preaviso la relación laboral se desarrolla normalmente, subsisten todas las obligaciones y derechos tanto de la persona trabajadora como de la persona empleadora. Esto significa que si la persona trabajadora incurre en causa justa para su despido, la persona empleadora puede aplicar inmediatamente el despido sin que termine el plazo del preaviso.

¿QUÉ ES EL DÍA DE ASUETO EN EL PREAVISO?

Es el derecho que tiene toda persona trabajadora que se encuentre en el preaviso ya sea por renuncia o por despido injustificado y consiste en disfrutar de un día por semana con goce de salario con la finalidad que busque trabajo, o para que busque una mejor opción que la que posiblemente ya tenga. El día del disfrute debe ser de común acuerdo entre la persona trabajadora y la persona empleadora.

¿QUE SUCEDE SI EL PATRONO NO CONCEDE LOS DÍAS DE ASUETO?

La persona trabajadora podrá cobrarlos al concluir el preaviso.

¿PUEDE CONCEDERSE EL PREAVISO ESTANDO EN VACACIONES?

La persona empleadora puede preavisar a la persona trabajadora aún estando éste en el disfrute de sus vacaciones, ya que el contrato de trabajo se mantiene vigente y puede dedicarse al mismo tiempo a buscar otro empleo. La razón del preaviso es precisamente darle la oportunidad a la persona trabajadora de buscar colocación, independientemente que se encuentre laborando para la empresa o durante su período de vacaciones.

¿QUE SUCEDE SI NO SE DA EL PREAVISO?

Si no se da el preaviso en tiempo, la persona trabajadora que renuncia o la persona empleadora que despide con responsabilidad patronal, deberá

pagar ese tiempo en dinero. Si la persona trabajadora no da el tiempo de preaviso, el empleador no podrá rebajarlo de las prestaciones; solo podrá reclamarlo en vía judicial durante los 30 días siguientes al término de la relación laboral.

¿CÓMO SE CALCULA EL PAGO DE PREAVISO?

Se calcula tomando en cuenta el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios efectivamente devengados por la persona trabajadora durante los últimos seis meses (se suman los salarios de los últimos seis meses y se divide entre seis para obtener el monto mensual) de vigencia del contrato, o fracción de tiempo menor si no hubiese ajustado dicho término.

Para personas trabajadoras con pago mensual se divide el monto mensual entre 30 días y para el pago en forma semanal (excepto comercio), se divide el monto mensual entre 26 días, para obtener la proporción por día.

Para el promedio no se toma en cuenta el tiempo que la persona trabajadora estuvo incapacitada por enfermedad. En tal caso se suman los lapsos anterior y posterior a dicha incapacidad, para completar los 6 meses efectivos de trabajo. Cuando se trata de licencias por maternidad disfrutada durante ese lapso de los últimos 6 meses de labores, sí se toma en cuenta lo percibido por la trabajadora durante los 4 meses de la licencia porque dichas sumas se consideran salario.

¿QUÉ ES EL AUXILIO DE CESANTÍA?

Es un derecho que tienen las personas trabajadoras a ser indemnizados en caso de terminación de la relación laboral con responsabilidad patronal. Es el equivalente al seguro de desempleo que existe en otros países. Su objetivo es asegurar a la persona trabajadora que es despedida con una cantidad mínima para mantenerse mientras encuentra otro trabajo.

¿CUÁNTO SE DEBE PAGAR EL AUXILIO DE CESANTÍA?

La persona empleadora deberá pagar 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 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.

Al pago de la cesantía no se le aplica ningún tipo de deducción por cargas sociales.

¿QUE SE TOMA EN CUENTA PARA EL CÁLCULO DEL AUXILIO CESANTÍA?

Para el cálculo se toma en cuenta el promedio de todos los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por la persona trabajadora en los últimos seis meses (se suman los salarios de los últimos seis meses y se divide entre 6 para obtener el monto mensual) de vigencia del contrato, o fracción de tiempo menor si no hubiere ajustado dicho término. Para personas trabajadoras con pago mensual se divide el monto mensual entre 30 días y para el pago en forma semanal (excepto comercio), se divide el monto mensual entre 26 días, para obtener la proporción por día.

No se cuenta el tiempo en que la persona trabajadora estuvo incapacitada por enfermedad. En tal caso se suman los salarios devengados durante los lapsos anteriores a dicha incapacidad, para completar los seis meses efectivos de trabajo.

En los casos en que hubo licencia por maternidad, los cuatro meses de ésta sí se suman para el cómputo indicado.

¿CUÁNTO TIEMPO SE TIENE PARA RECLAMAR EL DERECHO DE PAGO DE LA CESANTÍA?

Se ha interpretado que el derecho al reclamo por parte de la persona trabajadora nace a partir del día siguiente de terminada la relación laboral y hasta un año plazo, la obligación de la persona empleadora es liquidar las prestaciones el mismo día en que se da por terminada la relación laboral.

CONSÚLTENOS

800 TRABAJO (800 872 2256)

www.mtss.go.cr

pep@mtss.go.cr

Normativa

- Constitución Política, artículo 63.
- Código de Trabajo y sus reformas, artículos 28, 29 y 30.
- Ley 7983, Ley de Protección al Trabajador, artículo 88.