

DAJ-AE-003-09  
07 enero de 2009

**Señora**  
**Jessica Guevara Umaña**  
**Directora**  
**Centro Educativo Bilingüe Nuestra Señora de Loreto**  
**PRESENTE**

Estimada señora:

Me refiero a su nota, recibida en nuestras oficinas el 23 de setiembre de 2008, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con los derechos laborales que le corresponden, a una trabajadora que renuncia sin conceder el preaviso.

#### **I.- DERECHOS LABORALES EN 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 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 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 N2412 del 23 de octubre de 1959, la cual señala que dicho beneficio se calcula con base en un promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los doce meses anteriores al 1º de diciembre.

---

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

## 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...”*<sup>2</sup>

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 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 dos 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.

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 de igual modo, cuando el patrono da por concluida la relación laboral, como cuando es el trabajador el que la da por terminada, ya que sin duda rompimiento de una relación laboral, 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.

---

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

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, 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.

### III.- CONCLUSION

- La trabajadora que menciona en su nota, tiene derecho a recibir el pago de las vacaciones y aguinaldo proporcional.
- Por no haber concedido el preaviso correspondiente, la trabajadora se encuentra obligada a pagarle el monto correspondiente al mismo.
- El dinero adeudado por concepto de preaviso, no puede ser rebajado de la liquidación de la trabajadora.

De Usted con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez  
Asesora

Ica  
Abv/pcv.-  
Ampo 19-E