

29 de marzo de 2006
DAJ-AE-230-2006

Señora
Ana Mari Bordalli
PRESENTE

Estimada señora:

Me refiero a su nota de fecha 20 de febrero del año en curso, mediante la cual solicita se emita una nota de cobro a nombre de una trabajadora de su empresa que renunció y no le pagó el preaviso que no dio.

Para efectos de evacuar la presente consulta, es conveniente indicarle que según el tratadista argentino Guillermo Cabanellas, *“el Preaviso es la notificación o participación obligatoria por la cual una de las partes contratantes advierte a la otra, con la antelación legal o convencional, que es su voluntad que, vencido el término, el contrato de trabajo estará rescindido”*.

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 hiciera 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.

Ahora bien, conforme lo establece el citado artículo, existe 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) del referido artículo.

Esto quiere decir, que si el patrono es el que despide, puede dejar de otorgarle el preaviso en tiempo 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 funciona 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 interrumpir definitivamente el período de preaviso, aún cuando el trabajador es el obligado y está dispuesto a trabajarlo, por ser él quien dio por rota la relación laboral, le corresponde al patrono la obligación de indemnizarlo por el saldo al descubierto del preaviso, porque la interrupción 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 correspondía (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.

De conformidad con lo anterior, si usted deseaba cobrar el preaviso a la trabajadora que menciona, debía de haber presentado su reclamo ante los Tribunales de Justicia, ya que esta Dirección no es el órgano competente para tramitar su denuncia. Además, debo indicarle que el plazo para interponer el cobro del preaviso ante los tribunales, prescribió un mes después de terminada la relación laboral, sea desde el 15 de octubre de 2005.

De usted, con toda consideración.

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

ABV/ihb
AMPO: 20 f)