

Gestión N° DAJ-DAE-1371-13

Pronunciamento N°DAJ-AE-324-13
17 de diciembre del 2013

Señora
Virginia Cruz Cambroneró
Presente

Estimada señora:

Le indico que no es posible atender su solicitud de cálculo de extremos laborales recibida en esta Dirección el 27 de setiembre del año en curso, por cuanto el cálculo solicitado no se realiza por este medio, es necesario que lo solicite mediante una cita en el Departamento de Relaciones de Trabajo ubicado en Oficinas Centrales o bien, en la Oficina Regional de la Inspección de Trabajo más cercana, o mediante la página web del Ministerio: www.mtss.go.cr para lo cual debe aportar la siguiente información:

- Comprobante de pago u orden patronal de los últimos seis meses.
- Fecha de inicio y salida del Centro de Trabajo
- Saldo de Vacaciones.

No obstante lo anterior, podemos indicarle cómo se calcula la liquidación de extremos laborales, le explicaremos el procedimiento.

Primero, es importante que conozca que los derechos que corresponderán, dependerán de la forma de la terminación de la relación laboral, si es CON responsabilidad patronal (despido sin justa causa), corresponde el pago de aguinaldo, vacaciones, preaviso y cesantía, pero si es SIN responsabilidad patronal (despido con justa causa o renuncia), únicamente corresponde el pago de aguinaldo y vacaciones.

Cálculo de cesantía:

El artículo 30, inciso b) del Código de Trabajo expresamente señala que como base para el cálculo de cesantía debe tomarse en cuenta el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado a dicho término.

El cálculo se realiza así:

1. Sumatoria de los últimos salarios recibidos por el trabajador durante los últimos seis meses de la relación laboral (incluyendo extras, comisiones, etc.) No debe tomarse en cuenta para esos seis meses el tiempo que el trabajador ha estado incapacitado, los seis meses deben ser de salario normales.
2. El resultado anterior se divide entre 6 para obtener un promedio de salario mensual.
3. Para saber el valor del día se divide el resultado anterior entre 30 si el pago es mensual o quincenal, y entre 26 si el pago es semanal.
4. El resultado se multiplica por el número de días de salario a pagar según el inciso que le corresponda según el artículo 29 del Código de Trabajo, el total será el monto por concepto de cesantía.

Cálculo de preaviso:

Para determinar el número de días debe revisar el artículo 29 del citado Código, pues el tiempo de preaviso dependerá del tiempo laborado:

- Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis: mínimo de una semana de anticipación; (si la relación laboral duró menos de tres meses, no corresponde el pago de preaviso porque se encontraba el trabajador en período de prueba).
- Después de un trabajo continuo que no exceda de seis meses y no sea mayor de un año: mínimo quince días de anticipación, y
- Después de un año de trabajo continuo: mínimo de un mes de anticipación

Entonces, para determinar el monto que corresponda a preaviso, se debe multiplicar el número de días que corresponda por el salario diario del trabajador, aplicando lo indicado en el artículo 30 del Código de Trabajo ya citado, entonces, si el preaviso no es laborado por el trabajador, se calcula con el salario de los últimos seis meses, pero si sí lo labora, se le paga con el salario normal.

Cálculo de vacaciones:

El artículo 157 del Código de Trabajo dice que para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará en cuenta el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante las cincuenta semanas que le dan derecho.

Entonces, se suman los salarios de las cincuenta semanas que le han otorgado el derecho a las vacaciones, se divide entre cincuenta, obteniendo el salario semanal, luego este salario semanal se divide entre 6 si le pagan de forma semanal, o entre 7, si le pagan de forma mensual, así se obtiene el salario promedio diario.

El artículo 153 dice que en caso de terminación del contrato de trabajo, antes de cumplir las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado.

Así las cosas, se le deben pagar al trabajador, los días de vacaciones “pendientes” de disfrutar de períodos anteriores (si es que los hay), más los días del período en que se esté en el momento de la ruptura, que si no se han cumplido las cincuenta semanas, deben calcularse en razón de un día por mes completo laborado.

El total de días en cada período, se paga con el salario que corresponda en cada período que le dio derecho a esas vacaciones. Se multiplica el número de días, por el salario diario promedio en cada período pendiente, importante aclarar que el artículo 105, inciso d) del Código, señala si se trata de Servidora Doméstica, tiene derecho a 15 días de vacaciones.

Cálculo de aguinaldo:

Sobre los cálculos solicitados, le indico que el aguinaldo debe calcularlo sumando los salarios percibidos (salarios brutos, tome en cuenta comisiones, horas extras, etc.) desde el 01 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año que se trate, lógicamente, si termina antes su relación laboral, se suma desde el 01 de diciembre indicado hasta la fecha en que labore, el resultado de esa sumatoria la divide entre 12 y ese será el aguinaldo.

Cuando se trata de una Servidora Doméstica, al total de la liquidación se le agrega un 50% por concepto de salario en especie.

Plazo para liquidación:

El patrono debe cancelar al trabajador lo correspondiente a sus extremos laborales el último día de su relación laboral, sin perjuicio de que ambos pacten un plazo razonable para esta liquidación (8, 15 días hasta un mes inclusive). Sin embargo, por tratarse de derechos que son irrenunciables no está el trabajador en obligación de aceptar que se le pague días más tarde, ni a tractos, ni en especie, esto estaría al margen de la ley. Lo correcto es que se le pague de una vez, el mismo día que sale de la empresa, si no, puede el trabajador acudir a Tribunales de Justicia a hacer valer sus derechos.

Debo indicarle que en caso de que a un trabajador no se le efectúe el oportuno pago de su liquidación, los reclamos por derechos laborales prescriben al año de concluida la relación laboral, razón por la cual puede el trabajador presentarse personalmente ante el Juzgado de

Trabajo que le corresponda a fin de interponer la demanda respectiva en contra de la empresa para que cobre las sumas que le adeuden, previo a esta denuncia, puede solicitar en la oficina del Ministerio de Trabajo más cercana, un cálculo de sus extremos laborales mencionado, le indico que para dichos trámites, la denuncia y la solicitud del cálculo, no es necesario el patrocinio de un profesional en derecho, pues esto se puede hacer de manera verbal en el Juzgado de Trabajo más cercano.

De usted con toda consideración,

Licda. Shirley Bonilla Guzmán
Asesora

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Jefa

sbg
Ampo 20