

11 de enero de 2006  
DAJ-AE-33-06

Señor  
Luis Emilio Moreno Chacón  
Correo electrónico: lmoreno@laica.co.cr  
Presente

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota recibida en esta Dirección por correo electrónico el día 01 de noviembre del presente año, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico respecto a las siguientes consultas, las cuales serán evacuadas en forma individual y en el mismo orden de presentación:

- ♦ **Un trabajador que labora del 01 al 31 de octubre, tiene derecho al doceavo del salario devengado?**

La Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada N° 2412 de 23 de octubre de 1959, en los artículos 1, 2 y 3 expresamente dispone:

*“ARTICULO 1. Todo patrono particular está obligado a conceder a sus trabajadores, de cualquier clase que sean y cualquiera que **sea la forma en que desempeñen sus labores** y en **que se les pague el salario**, un beneficio económico anual equivalente a un mes de salario.”*

*“ARTICULO 2. Este beneficio económico será calculado con base en **el promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios devengados por la misma persona**, durante los doce meses anteriores al 1º de diciembre del año en que se trate, y para efectuar tales cálculos no se tomarán en cuenta, en ningún caso, las sumas que se hayan percibido en concepto del beneficio a que se refiere esta ley.”*

*“ARTICULO 3. Cuando se trate de trabajadores cuyo contrato de trabajo **no haya cumplido con un año de vigencia por cualquier causa**, siempre que hayan prestado sus servicios por un tiempo no menor de un mes, tendrán derecho a que se les pague una parte del beneficio proporcional al tiempo servido y salarios devengados durante el año de que se trate”. (las negritas no son del original).*

De conformidad con las disposiciones transcritas, el aguinaldo se calcula con base en el promedio de los salarios ordinarios<sup>1</sup> y extraordinarios<sup>2</sup> devengados durante los doce meses anteriores al 1º de diciembre.

De tal forma que para el cálculo del aguinaldo se debe tomar en cuenta no sólo los montos que constituyen el salario base, sino también las sumas adicionales que por concepto de “beneficios” perciben con la misma regularidad y producto del mismo contrato laboral.

Ahora, en caso de que el trabajador no tenga el año de laborar, el mismo tendrá derecho a recibir el aguinaldo en proporción al tiempo servido y salarios devengados, a razón de un doceavo por mes. El cálculo, entonces, se realiza sumando todos los salarios devengados en el período —1º de diciembre del año anterior al 30 de noviembre de este año o hasta la fecha anterior en que concluya el contrato, si el pago se hace en liquidación— y dividiendo el resultado entre DOCE.

De conformidad con lo expuesto, concluimos indicándole que en el presente caso el trabajador tiene derecho a percibir aguinaldo, pues para poder disfrutar de este derecho, es requisito indispensable que medie la prestación de servicios en forma continua durante un mes completo como mínimo, y en este caso, dicho periodo es el que usted señala que tiene el trabajador.

Por tal motivo le reiteramos que el trabajador que tenga un mes de laborar en forma continua en una empresa tiene derecho a recibir aguinaldo, el cual será en proporción al tiempo de servicio y a los salarios devengados durante ese mes, siendo que el resultado de ello, deberá ser dividido entre doce para obtener el monto correspondiente por concepto de aguinaldo.

#### ◆ **Qué se entiende por Reorganización de Personal?**

Al respecto debemos indicarle que no existe una definición legal para este termino. No obstante, entendemos que la reorganización de personal incluye una serie de procedimientos que tienen como finalidad darle una nueva organización a

---

<sup>1</sup>**SALARIOS ORDINARIOS:** Se entienden como las sumas que recibe el trabajador en razón de su jornada ordinaria y, que, generalmente, está compuesta por el salario base —que puede estar constituido por salario en efectivo, comisiones y salario en especie—, y todos los incrementos adicionales que se hubieren convenido, sean zonaje, viáticos, cuando éstos integren el salario, reconocimientos por carrera profesional, prohibición, gratificaciones regulares y anualidades, entre otros.

<sup>2</sup>**SALARIOS EXTRAORDINARIOS:** Corresponden por las labores que se ejecutan en forma extraordinaria, es decir, después de que concluye la jornada ordinaria. Estos salarios no son permanentes, pues se reconocen sólo en el caso de que los trabajadores laboren “horas extras”; pero todos los montos que se hubieren percibido en el período que va del 1º de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del siguiente año en que se va a cancelar, deben computarse para efectos del cálculo del aguinaldo.

la estructura administrativa de la empresa, lo que incluye en ocasiones el despido de algunos trabajadores por no ajustarse a la nueva organización.

No estando la reorganización de personal como una de las causas justas de despido, en caso de que un patrono opte por alegar esta causal, deberá proceder al pago de todas las prestaciones laborales que corresponden por despido injustificado, tales como preaviso, cesantía, vacaciones y aguinaldo.

♦ **Hasta qué punto es obligación del patrono incluir en la carta de finalización del contrato de trabajo, el desempeño del trabajador.**

Al respecto, es importante mencionar el voto No. 619-96 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de las 12:36 horas del 02 de febrero de 1996, el cual se refiere a la Carta de Despido que debe entregar el patrono al trabajador cuando finaliza la relación laboral, donde al efecto ha considerado lo siguiente:

*“Ya esta Sala ha dicho que **es obligación de la parte patronal entregar al trabajador despedido la correspondiente carta de despido en la que se consignen los datos a que se refiere el artículo 35 del Código de Trabajo** y, en su caso, las causas de la decisión. Al respecto, en sentencia No. 2170-83 de las diez horas doce minutos del veintiuno de mayo de mil novecientos noventa y tres, se dijo: “ Tercero: “El Estado, manda el artículo 56 constitucional, debe evitar el establecimiento de “condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía.” Según el artículo 74 de la Constitución “los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere son irrenunciables (...) Precisamente, la preocupación constitucional y legal por el equilibrio entre los factores de la producción cuenta como una norma medular en el artículo 35 del Código de Trabajo: **la obligación patronal de extender un certificado al momento de expirar todo contrato de trabajo; norma cuya violación puede falsear el equilibrio procesal en caso de contención acerca de la causal de despido**”.(lo resaltado no es del original).*

De conformidad con lo anterior, es obligación del patrono entregar cuando finaliza la relación laboral una carta de despido al trabajador, la cual deberá contener los aspectos establecidos en el artículo 35 del Código de Trabajo cuales son:

- a) La fecha de su entrada y la de su salida;
- b) La clase de trabajo ejecutado;

**Si el trabajador lo desea, deberá indicarse también:**

- c) La manera como trabajó; y**
- d) Las causas del retiro o de la cesación del contrato.**

De manera tal que en el caso en particular concluimos reiterándole que el patrono esta obligado a incluir en la carta de despido, el desempeño del trabajador, pues ello, le beneficia a este último para poder conseguir un nuevo lugar de trabajo. En caso de no incluirse aspecto, el trabajador está facultado legalmente para solicitarle a su patrono que incluya su desempeño laboral en la carta de despido.

De usted, con toda consideración,

Licda. Viviana María Mora Cerdas  
**ASESORA**

Licda. Ivannia Barrantes Venegas  
**JEFE**

Vmora/ihb

Ampo 10 A) y 17