

21 de junio de 2006  
DAJ-AE-442-2006

**Señor  
Seir Chacón A.  
Jefe Departamento Administrativo  
ReQue Servicios P.D.V.  
PRESENTE**

Estimado señor:

Me refiero a su correo electrónico de fecha 23 de marzo del año en curso, mediante el cual solicita le indiquemos si usted puede preavisar a sus trabajadores y luego reversar el preaviso. También pregunta si puede efectuar el preaviso vía telefónica.

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.

Ahora bien, en cuanto a la posibilidad de conceder el preaviso y para después reversarlo si se requieren de los servicios de los trabajadores, es importante indicarle que es posible que al momento del despido o durante el preaviso, los trabajadores obtengan una opción laboral más conveniente y lo cierto es que con el preaviso se les está despidiendo legalmente de la empresa, por lo que únicamente si los trabajadores acceden puede anularse el preaviso y continuar la relación laboral, de lo contrario deberá liquidárseles como corresponde.

Por último, en relación al medio que debe utilizar el patrono para efectuar el preaviso, el artículo 28 del Código de Trabajo es claro al establecer que el preaviso debe comunicarse en forma escrita, estableciendo como única excepción el caso de los contratos verbales, en cuyo caso el trabajador podrá efectuarlo en igual forma pero ante dos testigos.

De usted, con toda consideración.

Licda. Adriana Benavides Víquez  
**ASESORA**

ABV/ihb  
AMPO: 20 f)