

DAJ-AE-631-06
20 de setiembre de 2006

Señor
Melvin Ramos León
Area de Recursos Humanos
ECOLÓGICA S.A.
Fax: 446-60-05
Presente.

Estimado señor:

Nos referimos a su nota de consulta recibida en nuestras oficinas por fax el 24 de abril del 2006, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico sobre el preaviso y el pago de prestaciones laborales mediante transferencia electrónica, las cuales serán evacuadas en el mismo orden de presentación:

- **Existe obligación de conceder el día de asueto solamente cuando se despide al trabajador o también cuando éste renuncia.**

Con el fin de evacuar su consulta de manera clara y precisa, es importante primero definir lo que en doctrina se entiende por preaviso. Conforme lo expresa el autor Eugenio Vargas, *“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...”*¹

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 exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación.*
- c) Después de un año de 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 partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores.

¹ VARGAS CHAVARRÍA, Eugenio. “Preaviso y auxilio de Cesantía”. 4ta edición, Investigaciones Jurídicas S.A., p. 11.

Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación.” (lo resaltado no es del original).

De conformidad con lo anterior, afirmamos que nuestro Código de Trabajo regula la materia del preaviso y establece, en forma escalonada, los mínimos de tiempo que se deben otorgar en tal carácter en caso de rompimiento, sin justa causa, del Contrato de Trabajo por tiempo indefinido, dependiendo de la antigüedad del trabajador. Asimismo, establece la posibilidad de no otorgar el tiempo que corresponde al preaviso, en cuyo caso subsiste la obligación de pagar su importe en dinero a la parte que, por tal omisión se vea afectada.²

De la misma forma en este artículo supra transcrito se establece el derecho que tiene el trabajador a un día de asueto por semana, el cual, se traduce en un beneficio a favor de este, cuando se acerca la fecha de la ruptura de la relación laboral dentro del periodo del preaviso, el cual, debe ser remunerado y no puede eximirse al patrono de otorgarlo.

De acuerdo a la doctrina que informa la materia, el preaviso tiene un tratamiento similar en las distintas legislaciones, así por ejemplo Guillermo Cabanellas, en lo que respecta a la legislación argentina ha dicho:

“Como obligación derivada del preaviso, el artículo citado del Código Argentino establece que “durante el término del preaviso, y sin que disminuya su sueldo, jornal, comisión y otro medio de remuneración, el empleado gozará de una licencia diaria de dos horas dentro de su jornada normal de trabajo”, destinada a buscar nuevo empleo; y que sin duda no concluye por haberlo contratado, porque existe siempre la posibilidad de hallar mejor colocación. (El subrayado es nuestro)³

De tal forma que tanto la doctrina como nuestra jurisprudencia en reiteradas ocasiones han indicado que para que tal beneficio cumpla con su finalidad, debe ser otorgado con **goce de salario**, el cual le corresponde al trabajador independientemente de que la relación laboral finalice con

² La sentencia No. 2001-00124 de las 9:50 horas del 16 de febrero del 2001 en el considerando **VI se refiere a ello de la siguiente forma:** “Del artículo 28 del Código de Trabajo se desprende que, tratándose de una relación por tiempo indefinido, cualquiera de las partes puede ponerle fin, sin justa causa, siempre que dé aviso a la otra, con la anticipación ahí prevista, según haya sido la duración del contrato; pues, el preaviso, tiene como finalidad, hacer saber, una de las partes contratantes, a la otra, con un tiempo prudencial, su propósito de disolver el contrato; de ahí que, el preaviso, se caracteriza porque debe ser satisfecho en tiempo y, sólo, subsidiariamente, en dinero. De esa manera, se le garantiza al trabajador, la posibilidad de obtener un nuevo empleo, para cuando cese en aquel de donde es despedido y para que, el empleador, si es del caso, pueda conseguir, durante el respectivo lapso, una persona que llegue a reemplazar al trabajador que va a cesar en sus tareas, en poco tiempo. Por esos motivos, se trata de una obligación recíproca, para las partes...”

³ Diccionario de Derecho Usual. Edic. Arayú, Buenos Aires, 1954, Tomo III, Pag. 201)

responsabilidad patronal o sin responsabilidad patronal, pues como se indicó supra, se considera que el trabajador siempre tendrá derecho a buscar una colocación que le depare mayores oportunidades o ventajas⁴ y, además de ello, por el hecho simple de que la ley no hace distinción alguna en este sentido, no podría de conformidad con el PRINCIPIO PROTECTOR QUE RIGE EL Derecho Laboral, hacerse excepciones donde la ley no las hace, menos aún en esta materia, máxime si con ello se llegara a afectar una serie de situaciones en las cuales a pesar de la renuncia del trabajador e incluso la aparente certeza de ya contar con otro trabajo, el trabajador necesitara de ese tiempo para buscar un nuevo empleo o agotar la posibilidad de encontrar uno mejor al que ya tiene asegurado en el futuro.

El reconocimiento de este día de asueto debe de ser programado bilateralmente entre las partes, buscando consenso en este sentido para que el trabajador disfrute de los días en la forma que lo determina la ley, pues el patrono no debe imponer su decisión perjudicando al trabajador, ni el trabajador debe desvirtuar el buen desarrollo del servicio que presta.

Por otra parte, el pago del día de asueto, se realizará dentro de la forma de pago que esté acordada para ese trabajador, se pagará exactamente como si este hubiera asistido a laborar, sin alterar su remuneración ya fuere semanal o mensual y como se indicó supra, sin importar si el trabajador ya tiene asegurado un nuevo empleo, toda vez que como bien lo dice Cabanellas, puede existir la posibilidad de hallar una mejor colocación.

En virtud, de todo lo expuesto concluimos indicándole que este día de asueto, es un derecho que tiene el trabajador independientemente de la causa por la que finalice el contrato y debe ser remunerado, lo que significa que aun cuando el trabajador renuncia, existe derecho de disfrutar el día de asueto.

- **Es correcto pagar las prestaciones legales a un trabajador mediante depósito en cuenta electrónica. Si se efectuara el pago por transferencia electrónica, cuál procedimiento para el recibo se sugiere para dejar constancia. Es recomendable mantener como único procedimiento para el pago de prestaciones legales la emisión de un cheque.**

Al respecto es importante primero hacer referencia al comprobante de pago, lo cual en nuestra legislación laboral, no existe ninguna disposición que obligue al empleador a entregarle periódicamente un comprobante de pago salarial a sus trabajadores. En muchos casos, donde los salarios son pagados mediante dinero en efectivo, por lo general, el patrono por su propia seguridad hace firmar al empleado dicho comprobante como prueba de la entrega del dinero por concepto de salario, así como cuando se trata de pago de prestaciones laborales, pues en material laboral la carga de la prueba corre a cargo de éste.

⁴ Al respecto la Sentencia No. 2003-00526 de las 9:30 horas del 03 de octubre del 2003 establece: "La norma también establece la obligación del patrono de conceder, al trabajador, un día de asueto durante cada semana, a los efectos de que busque una nueva colocación. (Ver sentencia número 587, de las 9:30 horas del 22 de noviembre del 2.002)...".

No obstante, con la reciente modalidad de pago mediante los depósitos bancarios y el pago electrónico, la prueba del pago se formaliza con el depósito que realiza el empleador a favor de sus trabajadores, de ahí la ausencia de los comprobantes de pago; a pesar de ello, consideramos necesario que todo trabajador tenga certeza de los pluses que conforman su salario y de las rebajas que se le aplican, así como de los conceptos que se le remuneran, cuando se trata de pago de prestaciones laborales, lo cual solo es posible si el patrono ante la petición del trabajador y ojalá, sin que exista dicha petición le extiende una constancia salarial detallada.

Ahora bien, es importante agregar que los trabajadores del sector público, ante la ausencia de legislación laboral atinente al caso que tratamos, les es aplicable el artículo 27 Constitucional, que tutela la facultad que tienen todos los ciudadanos de dirigirse por escrito ante cualquier entidad oficial y solicitar la información requerida, lo cual le garantiza a los trabajadores, que ante una petición expresa de conocer en forma detallada la composición y monto de su salario, el empleador estaría en la obligación de brindar dichos detalles.

Debemos indicar que el supra mencionado artículo, es aplicable para las instituciones públicas y no sería de obligatoria aplicación en el sector privado, a pesar de ello y ante la ausencia de legislación expresa sobre el caso que tratamos, es criterio de esta Asesoría Jurídica, que ante una solicitud del trabajador, el patrono está en la obligación de brindarle al empleado una constancia salarial, para que éste tenga certeza del monto exacto, de sus rebajas y cualquier otra circunstancia que infiera en el monto de su salario, no debiendo el patrono reponer los comprobantes de pago que ha dejado de remitirle al empleado si éste no se los había solicitado debidamente en el pasado.

En el caso en particular, concluimos de acuerdo con lo expuesto, que es viable legalmente el pago mediante transferencia electrónica o depósito bancario, así como también lo es, la liquidación de prestaciones laborales por estos medios. No obstante, aunque esto sea posible legalmente, no es lo más recomendado para el patrono, ello por cuanto, como lo explicamos supra, en material laboral, la carga de la prueba está a cargo del patrono, y en estos casos de pago mediante depósito o transferencia bancaria, no existe desglose del salario, así como tampoco se explica con claridad, los conceptos que el patrono esta liquidando como pago de prestaciones laborales. De manera que aunque el patrono posteriormente pueda demostrar el pago realizado al trabajador mediante el depósito, a la vez no puede comprobar el concepto que le está cancelando, y ahí, es donde podemos observar lo importante que es la emisión de un documento donde se le indique o desglose al trabajador los extremos y el monto que se le está cancelando.

De acuerdo a lo anterior, nuestra recomendación es que el pago de prestaciones mediante transferencia electrónica, se complemente con un documento que emita el patrono, donde le indique con claridad al trabajador los

extremos a cancelar así como el desglose de esos montos, pues ese documento es la prueba de dicho pago. En este mismo sentido debemos agregar, que lo más recomendable no solo es el pago mediante cheque, sino que se deje constancia de ese pago, sea de la liquidación de los extremos laborales que correspondan, pues el pago también puede ser en dinero en efectivo o transferencia electrónica.

De Usted con toda consideración,

Licda. Viviana María Mora Cerdas
Asesora

Vmora/ihb
Ampo 20 F)