

DAJ-AE-707-2006  
03 de octubre de 2006

Señor  
Luis Rojas  
Email: lgrojas@racsa.co.cr

Estimado señor:

Nos referimos a su correo electrónico recibido en esta oficina el 15 de diciembre de 2005, mediante el cual nos consulta, la forma de calculo del aguinaldo de una servidora doméstica que labora una o dos veces por semana de 7 a.m. a 2:30 p.m. con un pago de ¢4.000 diarios, además requiere conocer la forma de calcular las liquidaciones anuales de cesantía.

**AGUINALDO:**

El calculo del aguinaldo de los empleados de la empresa privada se realiza conforme lo ordena la Ley de Sueldo Adicional o Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada N° 2412 del 23 de octubre de 1959 que en su artículo 2 establece que se realizará con base en los salarios percibidos durante los doce meses anteriores al 01 de diciembre del año que se trate.

De tal manera el aguinaldo proporcional que debe pagar el patrono se realiza sumando los salarios recibidos desde diciembre del año que se trate, hasta el momento de la ruptura de la relación laboral y el resultado se divide entre doce lo que nos arroja el monto correspondiente al aguinaldo proporcional.

Es indispensable aclarar, que en el artículo 104 del Código de Trabajo se establece la jornada de las servidoras domésticas, indicando que elaboran todos los días de la semana, con descanso de medio día durante esa semana. El código lo que establece es la jornada máxima que puede laborar una servidora doméstica, pudiendo pactarse jornadas menores a la dispuesta, sin que ello signifique perjuicio para los derechos de esta trabajadora. Simplemente los cálculos de los beneficios laborales se realizan conforme al salario percibido durante la jornada que se labore.

Ahora bien, si usted requiere la suma exacta del pago del aguinaldo o cualquier otro extremo laboral que debe pagar a un trabajador, puede acudir al Departamento de Relaciones Laborales de este Ministerio o a la Inspección de Trabajo de su localidad, donde con gusto le realizaran el cálculo.

## **SOBRE EL CALCULO DE CESANTÍA:**

Pasamos a tratar el tema de las liquidaciones anuales que se plantea en su consulta, a efectos de tener el panorama claro sobre esta practica, reiterándole que las sumas exactas que deban pagarse por extremos laborales deben ser solicitadas al Departamento de Relaciones Laborales de este Ministerio o a la Inspección de Trabajo de su localidad.

El AUXILIO DE CESANTÍA tiene fundamento en el artículo 29 del Código de Trabajo<sup>1</sup>. Este artículo fue modificado por la Ley N° 7983, Ley de Protección al Trabajador que, además de cambios en la legislación laboral, creó un sistema de social paralelo al sistema de pensiones actual.

A partir del 01 de marzo de 2001 y de acuerdo a lo que establecen los artículos 3 y 6 <sup>2</sup>de la Ley citada, el patrono tiene la obligación de depositar

<sup>1</sup> **“Artículo 29:** Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o algunas de las causales previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle un auxilio de cesantía d acuerdo con las siguientes reglas:

**1.** Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a siete días de salario.

**2.** Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, un importe igual a catorce días de salario.

**3.** Después de un trabajo continuo mayor de un año, con el importe de días de salario indicado en la siguiente tabla:

- a) AÑO 1: 19.5 días por año laborado
- b) AÑO 2: 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- c) AÑO 3: 20.5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- d) AÑO 4: 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- e) AÑO 5: 21.24 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- f) AÑO 6: 21.5 24 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- g) AÑO 7: 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- h) AÑO 8: 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- i) AÑO 9: 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- j) AÑO 10: 21.5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- k) AÑO 11: 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- l) AÑO 12: 20.5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- m) AÑO 13 y siguientes: 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses

**4.** En ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral. / El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.”

<sup>2</sup> **“ARTICULO 3:** Creación de fondos de capitalización laboral. Todo patrono, público o privado aportará, a un fondo de capitalización laboral, un tres por ciento (3%) calculado sobre el salario mensual del trabajador. Dicho aporte se hará durante el tiempo que se mantenga la relación laboral y sin límite de años...

mensualmente durante toda la relación laboral y sin límite de tiempo, el equivalente al 3% del salario del trabajador. El otro 5.33% se pagará como cesantía de acuerdo con la nueva redacción del artículo 29 del Código de Trabajo.

En cuanto a su consulta, se pretende aplicar la práctica, que conocemos como pagos parciales o adelantos de cesantía durante la vigencia de la relación laboral, a lo cual los Tribunales de Trabajo se han mostrado anuentes implicando para ello algunas condiciones:

- 1) Debido a que el reconocimiento descrito rompe con los topes o límites impuestos por la ley, se ha aceptado que los patronos tengan libertad en la forma y procedimiento utilizado para su cancelación, lo que significa que se puede optar por un pago parcial o total, o bien, aplicarlo a una parte del personal de la empresa únicamente.
- 2) No obstante, el pago parcial de la cesantía no conlleva la conclusión del contrato de trabajo o relación laboral, por cuanto deben permanecer incólumes los derechos adquiridos durante la relación laboral que ofrezcan un mayor beneficio para los trabajadores, con relación a aquellos que simplemente se apeguen a regulaciones legales o reglamentarias, **preaviso, vacaciones, aguinaldo, anualidades**, etc.
- 3) Como consecuencia inmediata de esto, el trabajador a quien se le cancela la cesantía en forma parcial, no puede ser sometido a un nuevo período de prueba, pues la relación laboral continúa.

Una de las principales determinaciones que han tomado los Tribunales de Trabajo es que el patrono que opta por los pagos parciales de cesantía,

---

...Del aporte indicado en el párrafo primero, las entidades autorizadas indicadas en el artículo 30 deberán trasladar anualmente o antes, en el caso de extinción de la relación laboral, un cincuenta por ciento (50%) para crear el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias, en las condiciones establecidas en esta ley...”

“**ARTICULO 6:** Retiro De los recursos. El trabajador o sus causahabientes tendrán derecho a retirar los ahorros laborales acumulados a su favor en el fondo de capitalización laboral, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Al extinguirse la relación laboral, por cualquier causa, el trabajador lo demostrará a la entidad autorizada correspondiente para que ésta, en un plazo máximo de quince días, proceda a girarle la totalidad del dinero acumulado a su favor.
- b) En caso de fallecimiento, deberá procederse según el artículo 85 del Código de Trabajo.
- c) Durante la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a retirar el ahorro laboral cada cinco años.

hace buen pago y por lo tanto no debe repetir lo pagado, es decir, no tiene que volver a pagar ni puede exigir devolución. Si un trabajador es despedido con responsabilidad patronal, o bien dentro de los supuestos de los artículos 29, 33 y 85 del Código de Trabajo, después de que se le ha pagado parcialmente el auxilio de cesantía, **se le reconocerá únicamente aquella suma que corresponda al tiempo laborado después de efectuado el pago, y no tendrá que reconocer diferencia alguna por incrementos de salario durante el último período cancelado.**

Para mayor ilustración y comprensión de lo expuesto, veamos algunos criterios de los Tribunales de Trabajo respecto al pago parcial de cesantía y sus efectos:

*"Es costumbre observada por algunas empresas, pagar anualmente el auxilio de cesantía continuando los trabajadores ligados al patrono sin solución de continuidad, lo cual no implica la ruptura del contrato de trabajo cada vez que se paga ese derecho, en consecuencia, al ser una práctica no establecida en las leyes de trabajo, su ejercicio no debe redundar en beneficio del empleador y en daño del obrero, por lo que al ser despedido éste injustificadamente deben acreditarse los adeudos laborales conforme al salario devengado en los últimos seis meses, tomándose en cuenta además su antigüedad y no a partir del último pago de cesantía, ello porque el pago de cesantía en tractos por sí solo no tiene la virtud de fraccionar o convertir un mismo contrato en varios."<sup>3</sup>*

*"Este Tribunal —por mayoría— considera que el patrono puede pagar año con año auxilio de cesantía, porque ese procedimiento favorece al trabajador; pues en efecto, de acuerdo con la legislación laboral vigente, el pago de auxilio de cesantía no constituye un derecho real, sino que es una expectativa de derecho, que el trabajador puede percibir si el patrono lo paga voluntariamente o si los tribunales le conceden el derecho, pero puede quedarse sin cobrarlo si renuncia al empleo, si es despedido con justa causa, si la empresa desaparece o por otros motivos; pero con el pago de abonos, esa expectativa se convierte en un derecho real que favorece al empleado; otra razón de peso para admitir el pago en anualidades es la de que de acuerdo con el Código vigente, el máximo a cobrar por dicho concepto se reduce a ocho años,*

<sup>3</sup> Tribunal Superior de Trabajo, núm. 1651 de las 9:25 hrs. del 07 de diciembre de 1983.

---

*en cambio, con el pago en abonos, se rompe el tope porque el trabajador puede cobrar tantas anualidades como las que haya servido en la empresa; además, nada se opone a dicho pago porque el referido auxilio no tiene un carácter alimentario como en otras legislaciones, ya que se paga aunque el trabajador pase a servir a las órdenes de otro patrono, quien puede invertir las sumas recibidas en obras de servicios reproductivos; y el patrono también se favorece porque con el pago de anualidades a cada trabajador, no tiene que sustraer grandes sumas de dinero en un momento dado."*<sup>4</sup>

Es importante hacer notar que aunque se ha permitido la implementación de este sistema de pago, el mismo es producto de la jurisprudencia judicial, la cual es una fuente de derecho muy endeble para lo que aquí nos interesa. No existe disposición legal alguna que ampare dicho procedimiento y por ello, los Tribunales pueden, posteriormente, variar los criterios sustentados hoy día.

Desde ese punto de vista, el hecho de que un patrono haya optado por pagar la cesantía en forma adelantada, constituye una prerrogativa patronal, considerada como liberalidad, ya que el patrono está obligado a pagar auxilio de cesantía hasta el momento en que se presente alguna de las causas legales por las cuales se impone su pago.

Finalmente para calcular la cesantía, en la tabla de cálculo del auxilio de cesantía del artículo 29 citada, el patrono se debe ubicar en la antigüedad real del trabajador, sea que en año 1 de labores se pagaran 19.5 días por año laborado, en el año 2 se pagaran 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses, en el año 3 se pagaran 20.5 días por año laborado o fracción superior a seis meses y así sucesivamente, tal como lo indica la tabla del artículo 29 citada.

De usted, con toda consideración.

Licda. Carla Navarrete Brenes  
**ASESORA**

CNB/ihb  
Ampo 10 a)

---

<sup>4</sup> Casación, número 24 de las 16:00 hrs. del 28 de marzo de 1980.