

---

DAJ-AE-72-06  
06 de febrero de 2006

**Señora**  
**Francini Hidalgo Trejos**

Estimada señora:

Me refiero a su nota recibida en esta Dirección el 28 de setiembre del año en curso, mediante la cual nos comenta que renunció el pasado 1 de setiembre y que dio el preaviso hasta el 30 de setiembre. Luego su jefe le dijo que no diera el preaviso, por políticas de la empresa y que trabajara hasta el jueves 8 de setiembre inclusive, con base a esto nos consulta si deben que pagarle el preaviso. Además consulta si pueden retener su liquidación por estar pendiente un cierre de inventario en el cual usted no se encontrará presente. A continuación procederemos a evacuar cada una de sus consultas.

### **SOBRE EL PREAVISO**

El preaviso es un aspecto que regula la legislación laboral como parte de las obligaciones recíprocas que se deben las partes, el fin que persigue el preaviso, es que si una de las partes ( patrono o trabajador) decide terminar la relación laboral sin que exista justa causa para ello, deberá avisar a la otra parte su decisión con el tiempo de anticipación que la misma ley establece y que depende de la antigüedad laboral.

El tiempo del preaviso sirve para que el trabajador busque colocación en otra empresa y no quede cesante mientras lo encuentra, o bien para que busque mejores oportunidades en caso de que ya tenga una posibilidad; y en el caso del patrono el tiempo del preaviso le sirve para buscar un sustituto de aquél que se va de la empresa, de manera que durante ese tiempo pueda entrenar a otra persona aprovechando la estancia de aquél que se va para que transmita sus conocimientos, o bien para que concluya el trabajo pendiente.

Cuando el trabajador decide comunicarle a su patrono la decisión de terminar el contrato de trabajo y por ello le otorga el preaviso de ley, significará desde el punto de vista de responsabilidades pecuniarias, que el patrono solamente deberá cancelarle lo correspondiente a vacaciones y aguinaldo.

Si el patrono optara por no respetar el período del preaviso decidiendo que el trabajador concluya labores antes del término de éste, se le estaría causando un perjuicio a dicho trabajador por cuanto éste quedaría sin ingreso salarial antes de la fecha que

correspondía según su preaviso. No sería justo desde el punto de vista legal, que si el trabajador está cumpliendo su obligación de dar el aviso de su retiro con el tiempo que indica la legislación, el patrono obvие ese aviso y decida no respetar el tiempo que falta para la conclusión del contrato, es por ello que se ha interpretado que en estos casos el patrono deberá cancelarle el monto correspondiente al tiempo que falta para que el trabajador complete el preaviso, tal como deberá hacerse en el caso de consulta si el patrono opta por no respetar el preaviso otorgado por el trabajador.

De lo anterior queda claro que el patrono podrá renunciar de forma tácita o expresa a los derechos que le otorga el artículo 28 (preaviso) de nuestro Código de Trabajo, no obstante deberá remunerarle al trabajador el tiempo que hacía falta para cumplir con el preaviso. Es por ello que su patrono está obligado a pagarle el período comprendido entre el 9 de setiembre hasta el 30 de ese mismo mes ya que hasta esa fecha se había otorgado el plazo del preaviso.

## **SOBRE LA LIQUIDACIÓN**

Ahora bien con respecto a sus derechos derivados de la finalización de la relación laboral se le informa que de acuerdo a nuestra legislación laboral si el trabajador renuncia o es despedido sin responsabilidad patronal le corresponderá únicamente el pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales al tiempo laborado.

En todos los casos en que se da por finalizada la relación laboral el patrono se encuentra en la obligación de cancelar los derechos del trabajador en forma inmediata, por lo que bajo ningún fundamento tiene derecho a retenerlos. Es por ello que en este caso el patrono está incurriendo en un acto ilegal, así mismo se le indica que si no se le cancelan sus derechos laborales, tiene un plazo de seis meses contados a partir de la fecha en que finalizó la relación laboral para reclamarlos, esto de conformidad con el artículo 602 del Código de Trabajo. Para llevar a cabo este reclamo podrá hacerlo presentándose en el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o si lo prefiere podrá gestionar ante los Tribunales de Justicia, ya que la prescripción se cuenta desde la fecha de terminación del contrato hasta la fecha de interposición de la demanda en los Tribunales de Justicia.

Finalmente, en cuanto al hecho de que le puedan cobrar algún objeto que se haya perdido, le indicamos que ningún patrono se encuentra facultado para rebajar de la liquidación los montos correspondientes al valor de los objetos perdidos, o por cualquier otra causa. Para esto veamos artículo 30 inciso a) de nuestro Código de Trabajo el cual establece lo siguiente:

*" Artículo 30: El preaviso y el auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes:*

*a) El importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni podrá ser embargado salvo en la mitad por concepto de pensiones alimenticias....."*

Para proceder a realizar tal cobro su patrono está en la obligación de comprobar su responsabilidad en la pérdida del objeto, máxime si como bien lo indica usted el mostrario de productos no se encontraba en su poder desde el 26 de agosto del año en curso. Dicha comprobación debe hacerse siguiendo un debido proceso através de una investigación administrativa que demuestre fehacientemente que el trabajador cometió la falta y respetando dentro de dicho proceso el derecho de defensa del trabajador.

De Usted, con toda consideración,

Lic. Edgar Mauricio Vargas Céspedes

Licda. Ivannia Barrantes Venegas.

**ASESOR**

**JEFE**

EMVC/ihb

Ampo 19-F