

Boletín 2-2001, artículo 4º

Cálculo del pago de Cesantía a partir de la entrada en vigencia de la Ley de Protección al trabajador

Lic. Johnny Badilla Bolaños.

En la Gaceta Oficial del viernes 18 de febrero del año 2000, se publicó la Ley No. 7983, denominada "Ley de Protección al Trabajador", cuyo propósito se puede resumir en dos aspectos:

La transformación en la forma de cálculo y pago de la Cesantía, según lo establecía el Art. 29 del Código de Trabajo, antes de la entrada en vigencia de la presente Ley.

En la creación de un segundo Régimen de Pensiones, obligatorio y complementario al Régimen de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social.

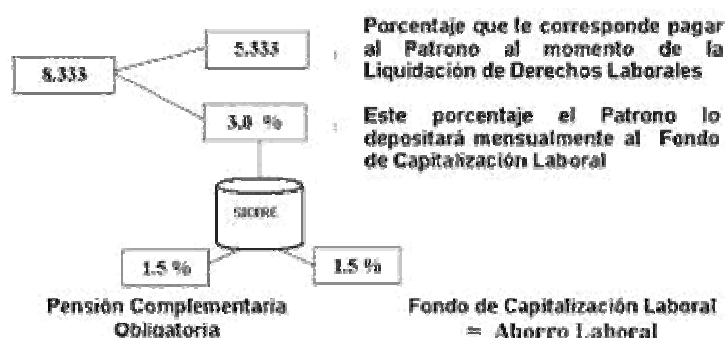
Esta Ley, en su Artículo No. 1 establece la creación de un "Fondo de Capitalización Laboral" cuyos recursos económicos, de conformidad con lo indicado posteriormente en el Artículo No. 3 provendrán en parte, de la redistribución del 8.333 % de las cargas sociales previstas para el pago del Auxilio de Cesantía, que anteriormente regulaba.

Del porcentaje mencionado, de acuerdo con esta Ley, un 3 % será remitido por los patronos mensualmente a la Caja Costarricense del Seguro Social (C.C.S.S.) la cual, recibirá y administrará temporalmente dichos fondos a través de un sistema centralizado de recaudación denominado SICERE, para canalizarlos posteriormente a las Operadoras de Pensiones (públicas o privadas) designadas de previo por el mismo trabajador.

¿Pero, de donde proviene este 3 % y cómo afecta el cálculo del monto a pagar por concepto de Cesantía en la liquidación de los derechos laborales del trabajador?.

La Cesantía, es un derecho laboral irrenunciable no solamente regulado en el Código de Trabajo, sino también en el Artículo 63 de la Constitución Política; es una indemnización a la que está obligado a pagar el patrono a sus trabajadores, cuando éste (o sea el patrono) es quién da por finalizado (bajo su responsabilidad) la relación de trabajo con sus empleados y como se indicó anteriormente la aplicación como carga social por este derecho proviene del 8.333% de indemnización.

La transformación del AUXILIO DE CESANTIA, tal y como lo plantea la Ley de Protección al Trabajador, mediante la reforma del Artículo No. 29 del Código de Trabajo, se refiere a una redistribución del 8.333% que reservaban los patronos para pagar la cesantía en la siguiente forma:



Implicaciones para el trabajador en relación con la cancelación de su derecho de cesantía al finalizar su contrato de trabajo

A. Cálculo de la cesantía, antes de la entrada en vigencia de la nueva Ley

De conformidad con lo que originalmente regulaba en el Artículo No. 29 del Código de Trabajo (antes de ser reformado por la Ley No. 7983), si el contrato de trabajo por tiempo indefinido concluía por razón de un despido injustificado, o por alguna de las causas previstas en el artículo 83 del mismo Código, u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle a éste el auxilio de cesantía.

A este respecto, y de conformidad con el inciso d) del Artículo No. 29 (antes citado), el patrono está obligado a reconocer por concepto de cesantía hasta un máximo de 8 años; o sea el equivalente a 8 meses de salario.

Otras organizaciones reconocen períodos mayores, tal como la Universidad de Costa Rica, que en su Convención Colectiva de Trabajo; concede hasta un máximo de 15 años, es decir un equivalente total a 15 meses de salario por concepto de cesantía.

Para efectos ilustrativos, tomemos como ejemplo el caso de un funcionario con 25 años de servicio a la Institución, quién se acogió a su pensión ordinaria a partir del 1 de marzo del año 2001.

En primer lugar, debemos determinar el promedio de salarios (ordinarios y extraordinarios) de los últimos seis meses de conformidad con lo indicado en el inciso b) del Artículo No. 30 del Código de Trabajo.

En segundo lugar, multiplicamos este promedio por el número de meses de cesantía por reconocer.



Monto de Cesantía por Pagar		
Salario Promedio (últimos 6 meses)	100.000,00	
No. Meses cesantía por reconocer	15 meses	
Total de Cesantía por Pagar		<u>1.500.000,00</u>

B. Cálculo de Cesantía a partir de la entrada en vigencia de la Ley de Protección al Trabajador.

A partir del 1 de marzo del año 2001, se inició el proceso de traslado de los fondos provenientes del 3 % citado en la Ley, por parte de los patronos hacia el SICERE. A partir de este momento, el cálculo del monto a pagar por concepto de cesantía debe ajustarse a lo indicado en el Artículo No. 88 de la "Ley de Protección al Trabajador".

Conforme a lo estipulado en el Artículo anteriormente citado, el pago de la cesantía sufre ciertos ajustes de acuerdo con la cantidad de tiempo laborado, quedando de la siguiente forma.

Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, se pagan siete días de salario.

Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, se pagan catorce días de salario.

Después de un trabajo continuo mayor de un año, se pagará la cantidad de días que se indica en la tabla prevista por la misma Ley de Protección al Trabajador .

En relación con el total de días por pagar correspondiente al primer año (19,5 días), los mismos provienen de la aplicación de la siguiente conversión aritmética

	8.3333%	Cesantía (anterior)
menos	3%	Nuevo Fondo de Capitalización Laboral
es igual	<u>5.3333%</u>	
Por	365 días	(1 año)
es igual	<u>19.5 días³</u>	por mes; o lo que es igual decir a la aplicación del siguiente Factor por Año ⁴ 0.6412364

Lo anterior no implica que haya habido una disminución con respecto a los 30 días que se reconocían mediante la Ley anterior, sino, que con la reforma realizada se redistribuye el 8.333% entre el monto a pagar por cesantía y el nuevo Fondo de Capitalización Laboral.

A efecto de ilustrar el monto a pagar consideremos pues, el caso de un funcionario que con 25 años de servicio a la Institución, se acogerá a su pensión a partir del 1 de abril del año 2002.



En primer instancia, determinamos el promedio de salarios de los últimos seis meses de salario.

Después, procedemos a realizar el cálculo del monto de cesantía por pagar con base al promedio de días establecido por la "Ley de Protección al Trabajador", cuyo cálculo, lo debemos efectuar ahora en dos partes:

$$\text{a) Período laborado antes de la Ley Protección al Trabajador:} \quad \text{Cesantía 1 (C1) por 14 meses} = \frac{(\sum S_o + S_e) * N}{6}$$

En donde: S_o = Salarios Ordinarios, S_e = Salarios Extraordinarios y
 N = Número de meses de cesantía a pagar

$$\text{Resolviendo la fórmula tenemos que:} \quad C1 = \frac{(600.000) * 14}{6} = 1.400.000,00$$

$$\text{b) Período laborado después de la Ley de Protección al Trabajador:} \quad \text{Cesantía 2 (C2) por 1 mes} = \frac{(\sum S_o + S_e) * \text{Factor del año}}{6}$$

$$\text{Resolviendo la fórmula,} \quad C2 = \frac{(600.000) * 0,64(2364)}{6} = 64.123,65$$

En resumen el monto total de Cesantía por Pagar, será igual a:

Cesantía 1	1.400.000,00
Cesantía 2	64.123,65
Total de cesantía por Pagar	1.464.123,65

Finalmente, nos queda resolver una última interrogante, ¿Recibirán los trabajadores la totalidad del monto de cesantía, en virtud de los cambios previstos en la "Ley de Protección al Trabajador"?

Como lo mencionábamos al inicio de este artículo, esta Ley dispuso la creación del "Fondo de Capitalización Laboral"; el cual se nutrirá en parte por el aporte del 1.5 % de los salarios pagados por todos los patronos. Quiere decir esto, que al momento de su pensión o retiro de la Institución para la cual usted labora, usted podrá retirar y hacer efectivo los montos acumulados a su favor en dicho fondo de capitalización.

En relación al caso tomado como ejemplo; la diferencia de ₡ 35.876.36 correspondiente al monto a pagar por concepto de cesantía entre la Ley anterior y la vigente, será distribuido de la siguiente forma: el 50 % (₡17.938.18) pasará a formar parte "Fondo de Capitalización Laboral", propiedad del trabajador y el 50 % restante, será destinado al sostenimiento



económico del "Segundo Régimen Obligatorio de Pensiones", establecido en la misma Ley de Protección al Trabajador.

Sobre las formas en que se podrán disponer los dineros depositados en el "Fondo de Capitalización Laboral", nos referiremos en una próxima oportunidad; asimismo, en aras de conocer e interpretar con mayor amplitud los alcances de la "Ley de Protección al Trabajador", es importante abrir espacios de divulgación, que permitan intercambiar experiencias e información, logrando así una comprensión más precisa de la Ley.