

551

20 de julio del 2021

- 1. Acaban de aprobar una nueva tarifa salarial y en nuestra empresa estamos obligados a desvincular al menos a 25 personas (que estaban previsto liquidar por otras razones derivadas de estos tiempos de pandemia). Mi pregunta es ¿Debemos liquidar a este personal con el nuevo salario mínimo o con el anterior?**

De acuerdo con el Art. 85 del CT, la liquidación de un empleado "se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante el último año o fracción de un año que tenga de vigencia el contrato.

En otras palabras, el aumento salario no tendría ninguna (o muy, muy mínima) incidencia en la liquidación de personal que usted debe realizar.

- 2. En su publicación del día 7 de junio 2011, usted afirma: "El trabajador que renuncia (ejerce el desahucio) está obligado a dar un preaviso a su empleador, en la misma cantidad de días que lo hace el empleador cuando desahucia a un trabajador (28 días luego de un año de servicios). Eso quiere decir que el trabajador debe permanecer en su trabajo mientras transcurren esos días del preaviso; eso quiere decir también que el empleador deberá pagarle el salario correspondiente a esos días de preaviso." ¿Esto se**

**refiere a días laborables, como de lunes a viernes, o se refiere a todos los días, sin importar que se trabajen o no? Además de cumplir los 28 días de preaviso y recibir el pago de ese preaviso, ¿también recibe su pago del salario normal en el transcurso de ese tiempo?**

Los 28 días del plazo del preaviso son días calendario. Sin embargo, esto no quiere decir que el empleado deba laborar todos los días durante ese plazo. Por ejemplo, supongamos la jornada habitual del empleado sea de 8:00am a 5:00pm (con descansos intermedios diarios) de lunes a viernes. Eso implicaría que durante esos 28 días el empleado debe cumplir esa misma jornada semanal, no estando obligado a laborar el fin de semana.

Y en cuanto al pago, al trabajador preavisado se le paga su salario habitual. No se le paga la indemnización del preaviso, dado que es una cosa o la otra; o sea, una es excluyente de la otra: Si se preavisa al empleado, él debe seguir laborando y a la vez recibiendo el salario correspondiente a esos 28 días. Y cuando termina el plazo del preaviso, el empleador no tiene pagarle la indemnización del preaviso, pues para eso fue que lo preavisó.