

31 de octubre de 2001
DAJ-AE-330-01

Señor
Maynor Hugo Ugalde Almengor
Gerente General
Coopetrabasur R.L.
Apartado 08-Ciudad Neilly

Estimado señor:

Nos referimos a su oficio del 1 de junio del 2001, mediante el cual solicita nuestro criterio legal en relación con la posibilidad patronal de eliminar el pago de un beneficio reconocido reiteradamente a sus trabajadores.

Sobre el particular debemos indicar que durante una incapacidad debidamente dictaminada por médico de la Caja Costarricense de Seguro Social, del Instituto Nacional de Seguros o de consulta privada, el trabajador está inhibido de cumplir con la obligación principal que le exige su contrato, sea la prestación de servicios, y por su parte el patrono tampoco tiene la obligación de retribuir al trabajador con su salario, lo que también constituye su mayor responsabilidad, en virtud de tratarse de una causa de suspensión de los contratos de trabajo, por causas ajenas a la voluntad de las partes.

Sin embargo, existe en nuestro país un sistema de seguridad social que permite dar cobertura a los trabajadores incapacitados, con el fin de que no queden desprotegidos durante las licencias por incapacidad, en su condición económica. Al efecto el artículo 35 del Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social, vigente a partir del 1° de enero de 1997, advierte que después del cuarto día de incapacidad el ente médico-social pagará un subsidio, que a diferencia del salario, tiene una connotación indemnizatoria, no retributiva de prestación efectiva de servicios como sí sucede con el segundo.

De acuerdo con la disposición anterior, el subsidio se reconocerá a partir del cuarto día de incapacidad, por lo que los Tribunales de Justicia, con base en el artículo 79 del Código de Trabajo, han establecido jurisprudencialmente la obligación del patrono de cubrir el subsidio durante los tres primeros días de incapacidad, pagando para tal efecto medio salario¹.

En el caso de su representada, ese rubro de subsidio se amplió hasta ajustar el 85% del total del salario, por lo que constituye un beneficio voluntario del patrono a favor de los trabajadores, que con el transcurso del tiempo se ha incorporado a los contratos de trabajo.

Si bien es cierto, este beneficio se materializa en dinero, lejos de constituir salario, corresponde a una indemnización como se indicó anteriormente, no susceptible de ser incluido en el cálculo de derechos laborales.

¹ Ver Resolución N° 58 de las 10:00 hrs. Del 12 de agosto de 1987, emitida por el Juzgado Primero de Trabajo.

En el Derecho de Trabajo rige un principio inviolable que la doctrina denomina “Regla de la Condición más Beneficiosa”, que tutela situaciones concretas de los trabajadores anteriormente reconocidas por el patrono, que no pueden ser modificadas por otras situaciones menos ventajosas. Es decir que la modificación que se introduce debe ser para ampliar, no para disminuir derechos del servidor.

Se debe entender que este incremento en el subsidio patronal por Incapacidad, al ser una practica normal e ininterrumpida se ha convertido en un derecho para el trabajador y, consecuentemente una obligación por parte del patrono, quien solo podrá modificar este beneficio para ampliarlo a favor de los trabajadores.

De Usted, con toda consideración,

Lic. Mauricio Donato Sancho
ASESOR

Licda. Olga Ma. Umaña Durán
JEFE

MDS/rrr

Ampo 9, b