

---

---

DAJ-AE-036-08  
31 de enero de 2008

Señor  
Mario E. Bolaños Ramírez  
DIRECTOR  
RECURSOS HUMANOS

Estimado señor:

Me refiero a su nota DRH-2896-2007 de fecha 05 de diciembre del 2007, trasladada por la señora Directora de Asuntos Jurídicos el día 10 de enero del 2008, mediante la cual consulta cómo se debe aplicar el pago de los subsidios en las licencias por maternidad. Para ello expone el caso de una funcionaria que fue nombrada el 1 de enero del 2006 al 15 de abril del mismo año, en un cargo de confianza, y del 16 de abril a la fecha en su puesto bajo el régimen del Servicio Civil; su incapacidad rige a partir del 17 de abril del 2006 hasta el 17 de agosto 2006. El sistema utilizado por el Departamento de Recursos Humanos para el pago de la licencia por maternidad en virtud de la implementación del Sistema Integra, es con base en el salario que la servidora tenga al momento del disfrute de la licencia, pero la funcionaria afectada con la medida solicita se le tome en cuenta el salario de los tres meses anteriores a la incapacidad. Por lo anterior solicita le indiquemos el criterio de esta Dirección sobre el asunto planteado.

Resulta necesario para la presente, transcribir el texto, en lo que nos interesa, del artículo 95 del Código de Trabajo:

*“...Durante la licencia, el sistema de remuneración se registrará según lo dispuesto por la caja Costarricense de Seguro Social para el “Riesgo de Maternidad”. Esta remuneración deberá computarse para los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo. El monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán por partes iguales, la Caja Costarricense del Seguro Social y el patrono. Asimismo para no interrumpir la cotización durante ese período, el patrono y la trabajadora deberán aportar a esta Caja sus contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia.*”

---

---

*Los derechos laborales derivados del salario y establecidos en esta ley a cargo del patrono, deberán ser cancelados por él en su totalidad...”*

La protección establecida en el artículo citado, es clara y general para todas las trabajadoras embarazadas, sin hacer distinción alguna, por cuanto se ha dispuesto en cumplimiento con el artículo 51 de la Constitución Política, se desprende claramente de esta norma, que la ley pretende que lo recibido por la trabajadora durante la licencia por maternidad, se constituya en salario para todos los efectos, incluyendo el pago de las cargas sociales.

La intención del legislador con estas disposiciones legales es precisamente la de proteger a la mujer trabajadora en el momento en que está cumpliendo una de las más importantes misiones encargadas al ser humano: la procreación y el mantenimiento de la especie. Así las cosas, entre los beneficios legales que se desprenden de este régimen laboral, se establece el mantener intacto el salario ordinario de la trabajadora embarazada aún cuando se encuentre en el período de incapacidad, a efecto de mantener estable el ingreso de la trabajadora en los momentos en que por su estado biológico requiere de gastos especiales.

Al respecto la ley establece que durante este período de incapacidad por estado de embarazo, la trabajadora devengará la totalidad del salario que normalmente recibe, debiendo el patrono y la CCSS aportar la mitad cada uno, para formar el monto total.

Normalmente, cuando un trabajador se encuentra en estado de incapacidad por enfermedad, el monto que la CCSS le otorga no constituye Salario, sino más bien es un Subsidio, que no se contabiliza al momento de calcular los derechos laborales inherentes al contrato de trabajo. No obstante lo anterior, este Régimen especial a favor de la trabajadora embarazada, exceptúa la directriz expuesta, otorgándole al monto que da la CCSS (50% del salario) y al monto que da el patrono (el restante 50% del salario) durante la incapacidad, la condición de salario, susceptible de ser tomado en cuenta para los cálculos de derechos laborales.

Este término se refiere, a que la totalidad del monto aportado por la CCSS y el patrono durante una incapacidad por embarazo, debe ser exacto a la totalidad del salario devengado por la trabajadora en su jornada de trabajo. Ello lo desprendemos de lo dispuesto por el Reglamento del Seguro de Salud de la CCSS, que dice en lo que nos interesa:

*“Artículo 43: El subsidio por la licencia, es igual al 50% del promedio de los salarios reportados en planillas de la Caja,*

---

---

*correspondientes a los tres meses procesados con anterioridad a la licencia o parto.”*

Si se procede correctamente, el cálculo del salario que debe percibir la trabajadora durante la licencia, debe ser en razón de los reportes de planillas de los últimos tres meses, ya que este es el sistema utilizado por la CCSS, y por disposición del artículo 95 supra transcrito, debe seguirse el mismo sistema para efectos de pagar la remuneración correspondiente.

En conclusión, para efectos de atender su consulta, debo indicarle que el procedimiento utilizado hasta la fecha por el Departamento que usted dirige es incorrecto, toda vez que es violatoria de la legislación vigente en materia de licencias por maternidad. El sistema Integra que sirve de base para los pagos de los salarios y que es el que según manifiesta en su nota, exige pagar de la manera equivocada, no puede ser fundamento para obviar la legislación analizada supra.

En el caso planteado, es criterio de esta Asesoría que la funcionaria lleva razón en su reclamo, toda vez que la aplicación del cálculo de su licencia con base en el salario que tenía el puesto que ocupó a partir del rige de la misma, aparte de ilegal, le perjudica económicamente, no solamente en cuanto al monto menor que percibió durante la incapacidad, sino porque se verá perjudicada en el cálculo del aguinaldo, salario escolar y demás derechos derivados del salario, situación que más bien protege la ley según lo indicado líneas atrás. Si bien puede pensarse que le corresponde el monto pagado por tener en la fecha del disfrute un puesto con salario diferente (inferior), al que ostentaba antes de la licencia, lo cierto es que la legislación es muy clara en cuanto a que los salarios que deben utilizarse para calcular el salario durante la licencia, deben ser los reportados en los tres meses anteriores a la misma, y es de esta forma que corresponde hacerlo.

Espero haber evacuado su consulta para lo que corresponda, quedando a sus órdenes para cualquier aclaración.

Atentamente,

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
**JEFE**

IBV/ihb