
DAJ-AE-09-2009
21 de enero de 2010

Señora
Rocío González Acuña, Jefe
Departamento Recursos Humanos
Comisión Nacional de Emergencias

Estimada señora:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 21 de agosto del año en curso, mediante la cual solicita le indiquemos la forma de cálculo de prestaciones cuando ha mediado incapacidad, planteando la misma situación pero en dos escenarios, la primera en la que el trabajador laboró únicamente 6 meses de los cuales 3 estuvo incapacitado, y la segunda el trabajador estuvo contratado durante un año y estuvo incapacitado los últimos nueve meses.

Es necesario mencionar que las incapacidades por enfermedad constituyen causas de suspensión de los contratos de trabajo. Tal suspensión constituye un elemento jurídico-laboral que hace posible que no haya terminación del contrato ni de los derechos y obligaciones que de éste emanan. No obstante se deja de prestar el servicio y correlativamente se deja de pagar el salario; es decir, el contrato se mantiene vigente durante el tiempo de la suspensión y recobra su actualización total una vez transcurrido el motivo de la suspensión.

Ese período de suspensión del contrato no tiene incidencia alguna sobre la continuidad del mismo; por el contrario, el hecho de que durante el término de la suspensión sobrevivan las demás obligaciones para ambas partes de la relación, es producto del "*Principio de Continuidad*" que caracteriza al contrato y que procura la mayor vigencia de éste.

Por otra parte, el artículo 30 inciso b) que usted menciona en la nota de consulta, dice: "la indemnización que corresponda se calculará tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato, fracción de tiempo menos ni no hubiese ajustado dicho término".

Tomando en consideración lo expuesto, tenemos que en los casos de consulta el período durante el cual el trabajador se encuentra incapacitado, se debe tomar en cuenta para la **antigüedad laboral solamente**; pero, para efectos de realizar el cálculo de la suma a pagar por concepto de prestaciones, el período de incapacidad se debe excluir del cómputo y se adiciona hacia atrás, en virtud de que lo que se reconoce al trabajador incapacitado son **subsídios** y no **salarios**, y sólo estos últimos se toman en cuenta para el cálculo de derechos, o sea, al no existir salarios devengados en los últimos 6 meses, sino solamente durante los últimos 3 meses, este es el monto que juega para el cálculo.

De esta manera que siempre se debe obtener el promedio de los últimos seis meses de salarios ordinarios y extraordinarios devengados, **o en su defecto la fracción de tiempo menor si no se hubiese ajustado dicho término**, para realizar el cálculo de prestaciones según lo establecido en el artículo 30 del Código de Trabajo. (el subrayado es nuestro)

Para obtener el promedio del salario mensual, se suman los salarios que devengó en esos 3 meses y se divide entre 3 para obtener el promedio mensual, este monto se divide entre 30¹ para obtener el monto diario que necesita para calcular el pago de la cesantía que está citada por días en el artículo 29 del Código de Trabajo.

En el primer caso se toman los salarios de los 3 meses pero para obtener el monto de cesantía se multiplica el valor del salario diario por 14 días según el inciso 2 del artículo 29²..

En el segundo caso se multiplica el valor diario por 19.5 según lo establece el inciso 3.a) del mismo artículo 29.

De usted con toda consideración.

Licda. Georgina Camacho Badilla
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas
SUBDIRECTORA

GCB/LSR
Ampo: 20 A, 25 C

¹ De la nota de consulta se infiere que la empresa tiene modalidad de pago mensual o quincenal. Esta forma de pago presume cubiertos todos los días del mes, hasta treinta, incluidos los días de descanso semanal y feriados, sean de pago legal obligatorio o no.

² **“Artículo 29:** Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o algunas de las causales previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a siete días de salario.
2. Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, un importe igual a catorce días de salario.
3. Después de un trabajo continuo mayor de un año, con el importe de días de salario indicado en la siguiente tabla:
 - a) AÑO 1: 19.5 días por año laborado
 - b) AÑO 2: 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - c) AÑO 3: 20.5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - d) AÑO 4: 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - e) AÑO 5: 21.24 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - f) AÑO 6: 21.5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - g) AÑO 7: 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - h) AÑO 8: 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - i) AÑO 9: 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - j) AÑO 10: 21.5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - k) AÑO 11: 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - l) AÑO 12: 20.5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - m) AÑO 13 y siguientes: 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses

4. En ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral. / El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.”