
DAJ-AE-184-12
30 de octubre del 2012

Señor
MAFF. Ana Margarita Pizarro Jiménez.
Auditoría Interna.
I.A.F.A.

Estimada señora:

Me permito dar respuesta a su nota recibida en esta Dirección, el día 16 de enero del presente año, mediante la cual consulta sobre el varias dudas entre las cuales detallo:

- 1- Que amparo tiene un funcionario, que reportándose enfermo no puede apersonarse a un centro de salud público ni privado, para no ser sancionado ni perder los días de vacaciones?
- 2- Puede la administración propiciar que el funcionario utilice sus días de vacaciones justificando días de enfermedad y no para el fin que fue creada?
- 3- El jefe inmediato puede autorizar días por enfermedad a los funcionarios?
- 4- Es aplicable que se les rebaje a los funcionarios un 20% del total de la jornada no laborada si no se presenta por motivos de salud, con el fin de no perjudicarlos?

Sobre el particular le indico lo siguiente:

De conformidad con los artículos 3 de la Ley Orgánica y 20 inciso c) del Reglamento de Reorganización y Racionalización, ambos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en relación con el 129 de la Ley General de la Administración Pública, esta Dirección sólo es competente para atender y resolver consultas que se refieran a la aplicación de la legislación social o sobre la interpretación de las leyes de trabajo, seguridad y bienestar social y demás disposiciones conexas, que formulen las autoridades nacionales, las organizaciones de empresarios y trabajadores y las personas particulares, por lo que lamentamos no poder extender un criterio vinculante a esta entidad pública como su persona así lo solicita.

Por tratarse de temas relacionados con la aplicación del Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, le recomendamos consultarlos a la Dirección General de Servicio Civil¹ o a la Procuraduría General de la República², según corresponda, por ser los órganos

¹ De conformidad con el artículo 13 inciso g) del Estatuto de Servicio Civil, corresponde al Director General evacuar las consultas relacionadas con la interpretación y aplicación del referido Estatuto.

² Ver artículo 3 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.

competentes. Es importante aclararle que en ambos casos, la consulta debe ser planteada por el Jерarca y acompañarla del criterio de la asesoría legal de la Institución.³

No obstante lo anterior, por tener su consulta relación con el tema de las incapacidades por enfermedad, realizare una breve referencia de la naturaleza jurídica de este instituto, pero con la salvedad que el mismo será con base en la legislación laboral privada:

1-Incapacidades:

Debemos recordar, que la incapacidad, sea por accidente laboral o por enfermedad, es una causa de suspensión del contrato de trabajo según nuestra legislación y la mayoría de las legislaciones extranjeras.

La suspensión viene a constituir un elemento jurídico-laboral que hace posible que, temporalmente, se deje de prestar el servicio y correlativamente se deje de pagar salario pero no implica la terminación de los contratos ni de los derechos y obligaciones que de ellos emanan.

Dichos contratos se mantienen vigentes durante el tiempo de la suspensión y recobran su actualización total una vez terminado el motivo de la suspensión.

El tratadista, Guillermo Cabanellas define la incapacidad como: *“la suspensión consiste en la paralización de los efectos del contrato de trabajo en cuanto a la prestación de servicios; y en ocasiones, también, con respecto a la retribución que debe percibir el trabajador.”*⁴

En este sentido, los artículos 79 y 80 del Código de Trabajo contemplan la enfermedad como causa de suspensión, y aunque son omisos respecto de las incapacidades por accidentes laborales, dado que también en éstas se paralizan los efectos del contrato: prestación de servicios y retribución de salario, también han sido consideradas como causas de suspensión del contrato de trabajo.

En la suspensión del contrato de trabajo, se ven inejecutados dos de los elementos del contrato, a saber prestación de servicios y salario, pero en todo lo demás el contrato continúa vigente. Esto quiere decir, que sobre la “continuidad”⁵; como la que

³ Ver artículo 4 ibídem.

⁴ **Guillermo Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral, 3ª edición, Tomo I, editorial Heliasta, página 849)**

⁵ **(nota al pie: “la continuidad forma parte de la dogmática del Derecho del Trabajo y es, asimismo, una característica de la relación que une a las partes, la cual jurídicamente tiene a no extinguirse” definición de DE FERRARI, citada por el autor German Cascante Castillo en su Tesis de Grado para optar al Título de Licenciado en Derecho denominada “La suspensión de los contratos de trabajo”, página 328**

condice con la posesión para la prescripción adquisitiva no hay incidencia alguna, así como tampoco sobre la “antigüedad”⁶.

Respecto de la continuidad propiamente, computada necesariamente para obtener el derecho a las vacaciones, los numerales 30 inciso c) y 153 último párrafo del Código de Trabajo confirman lo expresado del siguiente modo:

“Artículo 30.- ...c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal u otras causas análogas que, según este Código, no rompen el contrato de trabajo; y...”

“Artículo 153:

Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.

En caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que le será pagado al momento de retiro de su trabajo.

***No interrumpirán la continuidad del trabajo** las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, **las enfermedades justificadas**, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.” (el subrayado y negrita no son del original)*

Tanto en las normas citadas como lo expresado por la doctrina, la continuidad no se ve interrumpida por una incapacidad por enfermedad, incluyendo dentro de ésta también al accidente laboral; tampoco las licencias o permisos con goce de salario. O incidentes en que el derecho a vacaciones se adquiere, hasta cumplir las cincuenta semanas de labores continuas; sin embargo, debido a las diversas circunstancias personales o laborales que se pueden presentar en el período de esas cincuenta semanas, el trabajador, en ocasiones, no labora continua y efectivamente el período para acreditar el derecho, tal es el caso de las enfermedades que lo incapaciten para laborar, las cuales, por ser una de las causas de ausentismo laboral más comunes en nuestro medio, impiden que ese trabajador complete sus cincuenta semanas continuas de labores, lo que incide directamente sobre el derecho a vacaciones de los trabajadores.

La Procuraduría emitió su criterio referente a ausencias por enfermedad, mediante el cual indica:

⁶ *(nota al pie: “Antigüedad. Tiempo transcurrido en un empleo o destino desde la incorporación al mismo.” Definición de Guillermo Cabanellas citada por el autor German Cascante Castillo en su Tesis para optar por el título de Licenciado en Derecho, página 328.)*

“En los artículos 34 y 35 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil se establecen las regulaciones relativas a las ausencias y los subsidios por enfermedad de los funcionarios amparados a este régimen:

"ARTICULO 34.-

El servidor regular que fuere declarado incapacitado para trabajar, por enfermedad o riesgo profesional, gozará de subsidio en proporción al tiempo servido, conforme a las siguientes regulaciones:

(...). El monto del subsidio será de un ochenta por ciento del salario ordinario que esté devengando el trabajador, durante los primeros treinta días de su incapacidad, y de un ciento por ciento de su salario durante el periodo de incapacidad que exceda de treinta días naturales, por un máximo señalado de seis meses. Cuando se trate de servidores asegurados en la Caja Costarricense de Seguro Social o en el Instituto Nacional de Seguros, el Estado completará el monto del subsidio en los porcentajes y períodos indicados. (...)"

"ARTICULO 35.-

En todos los casos, el servidor deberá notificar a su jefe inmediato lo antes posible, verbalmente o por escrito, las causas que le impidieren asistir a su trabajo.

Por ninguna razón -salvo la de fuerza mayor- deberá esperar el segundo día de ausencia para notificarlo.

Las ausencias al trabajo por enfermedad que excedan de cuatro días deberá justificarlas el servidor incapacitado con certificado médico y cuando estuviere asegurado en la Caja Costarricense de Seguro Social, o en el Instituto Nacional de Seguros, con certificado de la Institución respectiva. Si la enfermedad lo incapacitare solamente hasta por cuatro días queda al cuidado del Jefe constatar la validez del motivo de la ausencia, a falta de la respectiva constancia médica.

Los Reglamentos Interiores de Trabajo determinarán el procedimiento y las demás reglas que deban observarse en todo caso de enfermedad o riesgo profesional."

En este mismo sentido se expresan los artículos 46 y 48 del Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica:

" ARTICULO 46.-

Las ausencias por enfermedad que excedan de cuatro días, deberá justificarlas el servidor incapacitado con certificado médico extendido por la Caja Costarricense de Seguro Social o por el Instituto Nacional de Seguros. Las ausencias que no excedan de cuatro días podrán ser justificadas por el superior inmediato del servidor afectado, a falta de la respectiva constancia médica, siempre y cuando ello sea debidamente aprobado por el Departamento de Personal."

"ARTICULO 48.-

Cuando el servidor fuere declarado incapacitado para trabajar por enfermedad o riesgo profesional, hasta por seis meses, el Ministerio pagará con cargo al Fondo del plan Nacional de Desarrollo al servidor la parte de su salario no cubierta

por la Caja Costarricense de Seguro Social o por el Instituto Nacional de Seguros."

Por otra parte, y también en relación con el pago de subsidios por enfermedad, los artículos 35 y 36 del Reglamento del Seguro de Salud señalan:

"ARTICULO 35.-

Del inicio del pago de subsidios. El pago de subsidio en dinero procede a partir del cuarto día de incapacidad. (...)"

"ARTICULO 36.-

De la cuantía del subsidio por enfermedad. El subsidio por incapacidad, es de hasta el 60% del promedio de los salarios consignados en las planillas procesadas por la Caja, en los tres meses inmediatamente anteriores a la incapacidad, o de los salarios que sirvieron de base a la cotización. (...)" *II-ANALISIS DE FONDO:*

De conformidad con las normas citadas, a los trabajadores incapacitados se les otorga un subsidio, a partir del cuarto día de incapacidad, de un sesenta por ciento del salario. Sin embargo, los funcionarios amparados al Régimen del Servicio Civil, tienen derecho a percibir dicho subsidio desde el primer día de incapacidad, y por un monto equivalente a un ochenta por ciento del salario durante los primeros treinta días, y en un cien por ciento durante el período de incapacidad que exceda los treinta días.

Durante los primeros tres días de incapacidad, el otorgamiento del subsidio queda a cargo exclusivamente del Estado, sin que exista intervención alguna por parte de las entidades aseguradoras. Ello significa que el estado cubre la totalidad del subsidio durante ese período, el cual, en el caso de los funcionarios amparados al Régimen de Servicio Civil, es de un ochenta por ciento del salario.

La normativa es clara al señalar que el subsidio que otorga la Caja es a partir del cuarto día de incapacidad y que para el disfrute del mismo es requerido el certificado médico extendido por un profesional autorizado; sin embargo, de conformidad con la normativa citada, este requisito se refiere únicamente al subsidio prestado por la Caja, no al conferido por el Estado en los primeros tres días de incapacidad."⁷

De lo anteriormente mencionado podemos concluir, que una ausencia laboral por enfermedad solo puede justificarse con la respectiva incapacidad médica, por cuanto es el **único medio idóneo** que motiva tal ausencia, dicha incapacidad debe ser otorgada por el órgano competente. Igualmente cuando estamos en presencia de una incapacidad, no se habla de salario, si no de un subsidio por enfermedad.

En relación con lo que debemos entender por día de trabajo, recurrimos a lo dispuesto por la Sala Segunda en la resolución 2001-00280 de las 10:00 horas del 25 de mayo de 2001, la cual en lo que interesa dice:

⁷ Criterio 0053-1997, del 8 de abril de 1997, Procuraduría General de la República.

*“Al respecto es necesario señalar que desde un punto de vista general, el término “día” puede tener muchos y muy variados contenidos. Así por ejemplo se señala como aquel tiempo que media desde que sale el sol hasta que se pone; // tiempo que el Sol emplea en dar aparentemente una vuelta alrededor de la Tierra; // tiempo que dura la claridad del sol sobre el horizonte, etc... (Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, Madrid, decimonovena edición, 1970, pp 470). La tradición romana, seguida en nuestro sistema de derecho civil, adoptó el “dies civilis” o sea, la menor fracción de tiempo conocida en Roma para acordarle efectos jurídicos. Dice Paulo (D. II 12, 8) que “el día comienza desde la media noche y termina en la mitad de la noche siguiente; y así todo aquello que se hizo durante estas veinticuatro horas, es decir, entre las dos media noches y en el día intermedio, es lo mismo que si estuviera hecho en cualquier hora del día”. (Así citado en la Enciclopedia Jurídica Omeba, Buenos Aires, Driskill S.A. Tomo VIII, 1990, pp. 805). En nuestro sistema jurídico no existe norma específica que regule el contenido de semejante concepto, pero lo cierto es que en materia laboral, existen varias disposiciones que recogen la concepción romanista, en el sentido indicado. Partiendo de la suprema fuente del orden jurídico, encontramos el artículo 58 Constitucional, que en lo que interesa señala: “La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas **diarias** y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis **horas diarias** y treinta y seis a la semana...” Esta disposición es desarrollada, por el Capítulo II del Código de Trabajo, en el que en forma expresa están señalados los límites a las jornadas diurna, nocturna y mixta, así como los conceptos de jornada ordinaria y extraordinaria. De varias normas contenidas en ese capítulo, particularmente los artículos 135, 138, y de otras como el artículo 88 *ibídem*, se advierte la adopción de la concepción antes señalada del día, como el plazo de veinticuatro horas, que se contabilizan a partir de una media noche, hasta la media noche siguiente.”*

2- Naturaleza jurídica de las vacaciones:

Las vacaciones son un derecho y una necesidad biológica de todo trabajador. Consisten en un descanso anual pagado, que tiene como propósito permitir al trabajador reponerse del desgaste de energías realizado durante el año de labores. Así lo ha estimado la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia al indicar: “....el fundamento de las vacaciones es otorgar la oportunidad de que el empleado recobre la energía psicofísica desplegada en su trabajo, mediante el descanso correspondiente”.⁸ Guillermo Cabanellas define este instituto como “temporada, desde algunos días a varios meses, en que cesa en el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y

⁸ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia N 90-182 de las 9:40 del 9 de noviembre de 1990.

demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a las distracciones.”⁹

Dada la importancia de este descanso, nuestro país ha regulado el derecho a las vacaciones anuales tanto a nivel Constitucional, dentro del Capítulo de “Derechos y Garantías Sociales”, como a nivel ordinario en el Código de Trabajo. Nuestra Carta Fundamental indica:

CONSTITUCION POLITICA:

“ARTICULO 59: Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderían menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo, todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca”

Por otra parte, y con relación al momento en que pueden ser disfrutadas las vacaciones, el artículo 155 del mismo cuerpo de leyes citado dice:

“Artículo 155.- El patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria o negocio, ni la efectividad del descanso.”

Por lo anteriormente manifestado podemos concluir que el patrono es quien decide el momento oportuno para el disfrute de las vacaciones y así no afectar la buena marcha de su empresa.

3- Ausencias:

Respecto a las ausencias, el Código de Trabajo establece en su artículo 81 las sanciones a imponer:

*“Artículo 81- Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo: (...)
g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario;...”*

De acuerdo con lo anterior el patrono puede dar por terminado el contrato laboral, cuando se presentan **dos ausencias consecutivas o más dos alternas en el mismo**

⁹ Guillermo Cabanellas, Diccionario jurídico elemental.

mes calendario, de manera que si el trabajador no solicita justificar su ausencia con los comprobantes necesarios, ni comunica el motivo de su ausencia al patrono, éste no puede presumir la causa de la misma ni puede justificarla, por lo que la ley autoriza el despido sin responsabilidad patronal en estos casos.

En buena práctica, y en virtud de los principios de razonabilidad y buena fe que caracterizan al Derecho del Trabajo, el trabajador deberá avisar del impedimento que tiene para presentarse a laborar. Si no es así, el patrono tiene toda la libertad para proceder al despido inmediato —después de dos días consecutivos o más de dos días alternos de ausencia injustificada— correspondiéndole al trabajador sólo el pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales.

En lo que interesa, el Voto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, número 315-2001 de las 10:40 horas del 08 de junio del 2001, ha establecido respecto del tema de marras:

“Sobre el tema de las ausencias al trabajo, tanto esta Sala, como la Constitucional, han resuelto que éstas constituyen faltas de mera constatación para el patrono y que, si el trabajador ausente quiere enervar las consecuencias de su ausencia, por imperativo del principio de buena fe y del deber de consideración mínima, inherentes a todo contrato laboral, debe proceder, en forma inmediata, a poner en conocimiento del patrono, las razones que válidamente habrían justificado su inasistencia. En este sentido, en nuestro voto No. 136, de las 9:00 horas, del 19 de abril de 1995, se señaló lo siguiente: “El trabajador está obligado a prestar sus servicios al patrono a cambio de una remuneración (artículos 4, 18, 19 y 71, inciso b), todos del Código de Trabajo). Las ausencias a sus labores, que implican un incumplimiento de esa obligación, deben fundarse en hechos ciertos que le impidan, sin lugar a dudas, cumplir con su cometido. La prueba de ellos, ha de presentarla al empleador en tiempo, a fin de que éste tenga la oportunidad de tomar las previsiones del caso. De lo contrario, se incurre en la causal de despido prevista en el numeral 81, inciso g) del cuerpo normativo aludido, el que establece: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:... g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario... Se habla del término de dos días por lo menos, en vista de que de acuerdo con el artículo 81, inciso g), del Código de la materia, la inasistencia al centro de trabajo sin permiso del patrono y en forma injustificada es causa de despido, de suerte que la ausencia en aquellos términos hace nacer de inmediato para el empleador el interés legítimo para proceder de conformidad. Si de acuerdo con la norma basta la ausencia conforme se ha señalado para que se de el motivo de despido, ahí está

implícito el deber de acreditar las cuestiones de hecho que excluyen la falta antes de que ésta se pueda tener por configurada y se produzcan los efectos que legitiman al patrono para actuar en defensa de sus derechos.”

En consecuencia, para que se pueda proceder con el despido sin responsabilidad patronal en el caso de las ausencias injustificadas, es necesario que el trabajador se haya ausentado injustificadamente durante dos días consecutivos o más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario, en cuyo caso lo procedente será cancelarle los derechos laborales que le corresponden, sean únicamente el aguinaldo proporcional y las vacaciones que se le adeuden.

Teniendo claro el panorama en caso de que la intención del patrono sea la de despedir al trabajador que se ausenta injustificadamente al trabajo en las condiciones del inciso g) del artículo 81 citado, corresponde analizar el supuesto que plantea en su consulta respecto de rebajar de las vacaciones los días de ausencia injustificados que tenga el trabajador.

En este sentido, el artículo 160 del Código de Trabajo establece:

“Artículo 160.- Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo sólo podrán descontarse del período de vacaciones cuando se hubieren pagado al trabajador.”

Del artículo supra citado se colige que la legislación nacional permite rebajar del saldo de vacaciones del trabajador, las ausencias injustificadas de éste cuando las mismas se le hubieran pagado.

En este sentido, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha manifestado:

“En efecto, del artículo 160 del Código de Trabajo que dispone que las faltas injustificadas de asistencia al trabajo solo podrán descontarse del período de vacaciones cuando se hubieren pagado al trabajador, se desprende, precisamente, la facultad que tiene el empleador, durante el curso de la relación laboral, para descontar del período de vacaciones las faltas injustificadas de asistencia al trabajo cuando se hubieren pagado al trabajador; y, por paridad de razón, para proceder en iguales términos, en la liquidación, al término de la relación laboral. Vale decir, para rebajar del acumulado de vacaciones pendientes, las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, las cuales se tienen entonces por canceladas y/o compensadas precisamente por tratarse de días no laborados y sin

embargo pagados, dentro de su salario ordinario, como sucedió en este caso..”¹⁰

Es decir, en el caso de trabajadores con modalidad de pago mensual o modalidad de pago semanal en actividad comercial, supuestos en los cuales se le pagan al trabajador todos los días del mes o de la semana, respectivamente, sin importar que se trate de días hábiles, inhábiles o feriados; al estar todos los días pagados, el patrono tendría derecho de aplicar la letra del artículo 160 citado y proceder a rebajar los días de ausencia injustificada del saldo de vacaciones del trabajador.

No se puede concebir que se considere como sanción el hecho de que el patrono proceda con el rebajo de las ausencias injustificadas de las vacaciones del trabajador, pues esto es una medida correlativa con la que se pretende que el patrono no vea afectado su patrimonio por haber pagado el salario de un día en el que el trabajador no prestó sus servicios de forma injustificada.

En este sentido, es importante señalar que cuando una relación laboral se establece, se crean una serie de derechos y obligaciones para ambas partes: patrono y trabajador. Es así como, entre otras obligaciones, al patrono le corresponde pagar un salario, mientras que al trabajador le corresponde prestar el servicio en forma personal.

No es concebible pensar que el trabajador tenga derecho de recibir su salario sin la correlativa prestación del servicio y consecuentemente no sería válido pensar que el trabajador ejecute sus labores sin que se le pague el salario. Pero si se le pagó el salario de los días que no laboró, la ley permite rebajarlo de vacaciones.

4- Sobre los permisos y licencias:

Sobre el particular, es conveniente señalar que nuestra legislación laboral no contiene disposición alguna que obligue al patrono a conceder a sus trabajadores, licencias con goce de salario por enfermedad sin justificación médica, como ya lo vimos anteriormente la incapacidad es el documento idóneo para justificar una enfermedad.

Este tipo de licencias o permisos si se establecieran, por lo general, se regulan en los Reglamentos Internos de Trabajo de cada empresa, por Convención Colectiva o por práctica reiterada de la empresa, todo lo cual nace de la voluntad y disposición del patrono de otorgarlos y obligarse con ello, dado que, una vez que se crea este tipo de licencias como una mejor condición para de trabajo, esta se incorpora a los contratos de trabajo y no se puede eliminar, salvo que se compruebe abuso por parte de alguno de sus trabajadores, en cuyo caso puede eliminarlo pero solamente a aquel que abusa.

¹⁰ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Voto número 47-2008, de las 9:50 horas del 25 de enero de 2008.

En consecuencia, a falta de Reglamento Interno de Trabajo o Convención Colectiva que lo regule, queda a voluntad del patrono el otorgarle el beneficio de licencia con goce de salario para este tipo de situaciones.

Por lo dicho anteriormente podemos concluir lo siguiente:

- El único medio idóneo de justificar una enfermedad del trabajador es por medio de una incapacidad médica.
- Cuando el trabajador se encuentra incapacitado lo que recibe es un subsidio por parte de la CCSS y no constituye salario.
- Que las ausencias de los trabajadores se pueden justificar por medio de las incapacidades, dentro de los dos días siguientes de la ausencia.
- Que una ausencia injustificada acarrea las consecuencias legales que se derivan del Código de Trabajo.
- Que el patrono como administrador de su empresa puede convenir con su trabajador descontarle días de vacaciones por la ausencia injustificada.
- La regulación de estas situaciones debería estar regulado en un Reglamento Autónomo de Servicios.
- Los criterios de esta Asesoría no son vinculantes para las partes, como si lo es el criterio de la Procuraduría General de la República.

Cordialmente,

Licda. Geohanna Castro Hernández.
Asesora

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Subdirectora

Gch/lsr
Ampo 23-B/10-D/8-D/21-E.