

DAJ-AE-227-12
21 de diciembre del 2012

Señora
Olga Umaña Durán
Directora Ejecutiva
Consejo de Salud Ocupacional

Señor
José Joaquín Porras Fallas
Coordinador Administrativo Financiero
Consejo de Salud Ocupacional

Estimados compañeros:

Nos referimos a su consulta bajo oficio AA-022-11, del 12 de agosto de 2011, en el que solicitan nuestro criterio sobre el procedimiento para rebajar las incapacidades de los funcionarios del Consejo de Salud Ocupacional, así como brindar una recomendación de lo procedente en caso que el procedimiento actual no se ajuste a la normativa vigente.

Como antecedentes que originan la consulta, tenemos la incapacidad de un funcionario de ese Consejo del 10 de marzo al 15 de abril de 2001. Señalan que la incapacidad ingresó el 30 de marzo, por lo que se giró el salario completo del mes de marzo, con el pago correspondiente de cargas sociales correspondientes a ese mes y que, durante el mes de abril, se aplicaron los rebajos correspondientes a los días de incapacidad del mes de marzo en la primera quincena de abril y los correspondientes a la primera quincena de abril en la segunda quincena del mismo mes. De manera que en abril no se pagaron cargas sociales, dado que solo se pago el subsidio por la incapacidad.

También, se adjunta el Estudio de Inspección número 1235-00733-2011-1, de la Subárea de Servicios de Transporte, de la Dirección de Inspección, Gerencia Financiera, de la Caja Costarricense de Seguro Social, en la cual se resuelve que el Consejo de Salud Ocupacional debe pagar la suma de ciento diecisiete mil cuatrocientos sesenta y tres colones (¢117.463), correspondientes a la cuota obrero patronal correspondiente a la segunda quincena del mes de abril, dado que el funcionario en ese momento se encontraba de vacaciones.

Este Departamento no se referirá a la actuación del ente asegurador, a la del Consejo como órgano desconcentrado de este Ministerio y a las razones de por qué la incapacidad no ingresó en el momento debido para aplicarla en el mes respectivo, pues no se consulta sobre estos temas expresamente, lo cual no impedirá que emitamos algunas breves consideraciones al final del presente pronunciamiento.

Se tratará la presente desde dos perspectivas: la primera desde el punto de vista del salario del trabajador y la forma de rebajar del salario de éste las sumas pagadas de más

durante la vigencia de la incapacidad; la segunda, tomando en cuenta el procedimiento interno a seguir para reportar una incapacidad.

1.- Jurisprudencia constitucional sobre rebajas al salario por incapacidades

En forma reiterada, la Sala Constitucional ha resuelto recursos de amparo interpuestos por trabajadores que han sufrido rebajas salariales por motivo de incapacidades. La Sala ha mantenido un criterio sostenido sobre la improcedencia de hacer rebajas desproporcionadas del salario, aduciendo violaciones al debido proceso cuando no se comunica la forma en que se realizaran los tractos y al derecho a recibir salario para la manutención del trabajador y su familia.

En el reciente voto número 2011-7528, del 15:54 horas, del 14 de junio de 2011, la Sala razona de la siguiente forma, ante la actuación de un ente público que sin avisar previamente a una trabajadora que tuvo incapacidades frecuentes, ejecuta rebajas al salario al punto de que en ocasiones no recibía suma salarial alguna:

“III.- SOBRE LOS REBAJOS AL SALARIO. El derecho al salario, derivado de lo dispuesto en los artículos 56 y 57 de nuestra Carta Política, se concibe como la remuneración debida al trabajador en virtud de un contrato de trabajo como contraprestación por la labor que haya efectuado o deba efectuar o por los servicios que haya prestado o deba prestar. Este Tribunal Constitucional ha indicado por medio de las sentencias número 00942- 97 de las 15:39 horas de 12 de febrero de 1997 reiterada en sentencia número 2001-08020 de las 14:25 horas de 10 de agosto de 2001, 2011005990 de las 15:03 horas de 11 de mayo de 2011, 2011006160 de las 09:52 horas de 13 de mayo de 2011, sobre la importancia al pago de salario:”(...) la jurisprudencia tanto común como constitucional ha entendido el salario como la retribución necesaria que recibe un trabajador por la labor realizada cuyo destino será su manutención y la de su familia, de allí que, se proteja este derecho a fin de evitar abusos que menoscaben la vida (...)”. En igual sentido ha indicado: “(...)si el trabajo se concibe como un derecho del individuo cuyo ejercicio beneficia a la sociedad y que, en cuanto al funcionario, garantiza una remuneración periódica, no podría aceptarse que el Estado reciba una prestación sin cancelarle al funcionario el correspondiente salario o que se le entregue tardíamente. El salario como remuneración debida al servidor en virtud de una relación estatutaria, por los servicios que haya prestado, no es sólo una obligación del empleador, sino un derecho constitucionalmente protegido (...)” (véase, entre otras, la sentencia No. 5138-94 de las 17:57 hrs. de 7 de septiembre de 1994, reiterada por sentencia número 2011005748 de las 15:15 horas de 10 de mayo de 2011). Este derecho se constituye en una obligación del patrono a pagar una suma al trabajador en intervalos regulares, por la utilidad y necesidad que representa para éste. Ahora bien, aunque la Administración

se encuentra facultada para recuperar aquellos montos pagados de más, teniendo en consideración los mecanismos legales existentes para tal efecto, tal potestad no puede ser de tal forma que coloque al administrado en imposibilidad de acceder a un debido proceso. Así en cuanto a este tema, esta Sala indicó: “(...) V. Es claro que la recuperación del dinero pagado de más, recibido indebidamente por la recurrente, es una actuación legítima del Ministerio de Educación Pública, pero también lo es que en atención a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y a que el trabajador requiere de su salario para cubrir sus necesidades y las de su familia, es preciso que los rebajos al salario del servidor, se hagan de manera que éste pueda cubrir al menos las necesidades básicas y que el trabajador tenga certeza del monto que adeuda y la forma en que se le harán los rebajos, para así adecuar su situación y tomar las previsiones del caso. Esta Sala ha reconocido que no es preciso, previo a realizar el rebajo respectivo, efectuar un procedimiento ordinario, ni mucho menos, pero sí que el patrono debe comunicar al servidor al menos la "intención de rebajo" (sentencia #229-94 de las 9:36 horas del 14 de enero de 1994). En cuanto al quebranto al debido proceso en supuestos de deducción salarial de deudas con el Estado, este Tribunal Constitucional ha dicho lo siguiente: “(...) IV.- SOBRE EL DEBIDO PROCESO. La recurrente acusa la violación a sus derechos fundamentales, toda vez que el Ministerio de Educación Pública no le comunicó, en forma previa, la aplicación de rebajos a su salario por concepto de incapacidades. En criterio de este Tribunal el derecho al salario, derivado de lo dispuesto en los artículos 56 y 57 de nuestra Carta Política, se concibe como la remuneración debida al trabajador en virtud de un contrato de trabajo como contraprestación por la labor que haya efectuado o deba efectuar o por lo servicios que haya prestado o deba de prestar. En otras palabras, este derecho se constituye en una obligación del patrono a pagar una suma al trabajador en intervalos regulares, por la utilidad y necesidad que representa para éste. Ahora bien, aunque la Administración se encuentra facultada para recuperar aquellos montos pagados de más teniendo en consideración los mecanismos legales existentes para tal efecto, tal potestad no puede ser de tal forma que coloque al administrado en imposibilidad de acceder a un debido proceso. Así en cuanto a este tema, esta Sala indicó: “(...) V. Es claro que la recuperación del dinero pagado de más, recibido indebidamente por la recurrente, es una actuación legítima del Ministerio de Educación Pública, pero también lo es que en atención a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y a que el trabajador requiere de su salario para cubrir sus necesidades y las de su familia, es preciso que los rebajos al salario del servidor, se hagan de manera que éste pueda cubrir al menos las necesidades básicas y que el trabajador tenga certeza del monto que adeuda y la forma en que se le harán los rebajos, para así adecuar su situación y tomar las previsiones del caso. Esta Sala ha reconocido que no es preciso, previo a realizar el rebajo respectivo, efectuar un procedimiento ordinario, ni mucho menos, pero sí

que el patrono debe comunicar al servidor al menos la "intención de rebajo" (Sentencia No. 229-94 de las 9:36 hrs. de 14 de enero de 1994, 2006-007566 de las 12:27 horas del 26 de mayo del 2006). En consecuencia, se determina, para cumplir con los recaudos del debido proceso en materia de rebajos salariales la Administración debe –al menos- haber comunicado previamente al servidor la existencia de la deuda, el monto que adeuda y la forma en que procederá a efectuar los rebajos salariales, todo con el objeto que el funcionario tome las previsiones del caso y pueda adecuar su situación a esa circunstancia transitoria.

IV.- SOBRE EL CASO CONCRETO: *Del informe rendido por las autoridades recurridas dado bajo la solemnidad del juramento, con oportuno apercibimiento de las consecuencias previstas en el artículo 44 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, se constata la infracción a los derechos laborales de los amparados, con fundamento en las razones que a continuación se exponen. En el caso concreto, no se logró demostrar que a la recurrente se le haya comunicado, previamente, la aplicación del rebajo a tractos pretendida, únicamente, por medio de oficio DRSSRHN-0904-2010 de 23 de marzo de 2010, se le informó, del 14 de Abril de 2010 cuenta con 350 días de incapacidad, por lo que está próximo a agotar las 52 semanas de incapacidad (365 días), por lo que en consecuencia, se tiene por constatada la indefensión acusada por la recurrente. A la luz del criterio anterior, este Tribunal Constitucional estima que la omisión de la Administración en comunicar a la accionante con anterioridad, la forma de aplicación de los rebajos a su salario, vulnera el debido proceso. En otras palabras, lleva razón la recurrente dado que la Administración – representada en este caso por la Dirección Regional de Servicios de Salud Regional Huetar Norte- posee la obligación de comunicarle a la funcionaria, con anterioridad a su aplicación, el rebajo salarial que va a efectuar, en pleno respeto de su derecho al debido proceso constitucional. Más aún, según lo reconocieron las propias autoridades recurridas, los rebajos por incapacidad se realizaron de forma tal, que en seis oportunidades –pagos quincenales- la amparada no recibió salario alguno. Concretamente, en las quincenas: primera y segunda de enero (con excepción del salario escolar); la primera de febrero; la primera y segunda de marzo; y la segunda de abril, todas de 2011. Se desprende del propio informe de la recurrida, la amparada recibió un total de salario de ¢10.433.124,73, a lo cual se le rebajó un monto por concepto de incapacidades de ¢7.881.523523,85, por lo cual le quedó un salario líquido de ¢1.951.528,58, más un subsidio de ¢2.218.233,00 (informe del Jefe de Recursos Humanos de la Dirección Regional Huetar Norte, correspondiente al oficio DRSSRHN-1826-2011 de 31 de mayo de 2011). De ahí, para este Tribunal lleva razón la recurrente en su alegato pues, de previo a la aplicación de las deducciones salariales, no fue informada de la forma en que se practicarían los rebajos en su salario. En este sentido, como fue expuesto anteriormente, si bien la Administración conserva la potestad de*

recuperar los montos que por error haya pagado de más a sus servidores, debe realizarlo mediante cuotas razonables que no vedan la posibilidad de que el afectado pueda satisfacer sus necesidades elementales, obligaciones económicas y las de su familia. Es por ello, lleva razón la amparada al indicar, la Administración ha practicado los rebajos de manera irracional y desproporcionada, dado que las sumas recibidas no le permiten cubrir sus necesidades básicas, y en algunas quincenas no percibió ninguna suma. Al respecto, y según se especifica en los hechos probados de esta sentencia, la Dirección Regional de Servicios de Salud de la Región Huetar Norte efectuó rebajos desproporcionados que produjeron que la gestionante no recibiera en varios períodos de pago sumas alguna, o en otras ocasiones, excesivamente baja. Se determina, la Administración debió tomar en consideración la capacidad de pago de la amparada de previo al rebajo de las sumas adeudadas. Constata la Sala, por ende, la alegada violación al artículo 57 de la Constitución Política en perjuicio de la amparada, razón por la cual debe acogerse este recurso, no sin antes recordar a la recurrente que puede -si a bien lo tiene- realizar un arreglo de pago con la Administración, de las sumas adeudadas por concepto de 7 días de incapacidad, los cuales según manifiesta la recurrida, no ha incluido aún incluidos en planilla.

V.- Como consecuencia de la estimatoria del amparo se ordena a la Jefe de Recursos Humanos de la Dirección Regional Huetar Norte, disponga lo necesario para que los rebajos por incapacidad que resta por aplicar a la actora, necesarios para cubrir los montos que adeuda por ese concepto, se apliquen en tractos razonablemente establecidos atendiendo la satisfacción de las necesidades básicas suyas y de su familia.” El subrayado y destacado no corresponden al original.

En la anterior sentencia constitucional, se reconoce el derecho al trabajador de recibir un salario acorde con las necesidades (personales y familiares) que debe satisfacer y a que toda rebaja salarial cumpla con los requisitos o presupuestos necesarios para que el trabajador tenga certeza del monto que adeuda y la forma en que se le harán los rebajos, a fin de adecuar su situación particular y tomar las previsiones del caso.

Más específica aun es la sentencia número 2010-9411, de las 8:56 horas, del 28 de mayo de 2010, en el tanto detalla los tres elementos necesarios para realizar rebajos salariales a un trabajador:

“De tal forma, aprecia la Sala que además de la necesaria proporcionalidad que deben guardar los rebajos salariales por este concepto, debe cumplirse además con comunicar tres elementos necesarios para realizar los rebajos a los trabajadores: a) comunicación previa al trabajador de la suma adeudada; b) información del número de tractos; y, c) información del monto mensual de la deducción; elementos que resultan importantes al momento de cualquier tipo de reclamación que correspondiere realizar al

interesado en sede administrativa. El desconocimiento preciso de esta información sitúa al trabajador en una situación de desventaja ante la Administración, bajo el entendido que carece de elementos vitales para valorar sus acciones legales y, especialmente, la adopción de previsiones necesarias por el tiempo adecuado que deba mantenerse una medida proporcionada en este sentido.” El subrayado no corresponde al original.

En este punto es bueno reiterar que la Sala Constitucional no exige la tramitación de un procedimiento administrativo ordinario, sino la comunicación simple de estos elementos, a fin de que el funcionario conozca la forma en que la Administración va a proceder y, porque no, emita cualquier consideración al respecto. Para ello, ese Consejo deberá comunicar y/o coordinar las acciones del caso con el Departamento de Recursos Humanos de este Ministerio, a fin de proceder de conformidad, para lo cual además, deberá considerarse el procedimiento para definir los montos a deducir de conformidad con lo señalado en el siguiente aparte.

En tal sentido, aparejado a la existencia de algún procedimiento interno de reporte y rebaja de incapacidades por parte de ese Consejo, en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos de este Ministerio, la rebaja del salario de los montos pagados en exceso, por no haberse reportado la incapacidad en el momento del corte de planilla, debe hacerse de conformidad con los elementos señalados en la jurisprudencia constitucional (comunicación previa al trabajador de la suma adeudada, información del número de tractos e información del monto mensual de la deducción).

2.- Recomendación para el procedimiento de rebajas por incapacidad

De nuevo acudimos a la jurisprudencia de la Sala Constitucional, dados los alcances de sus resoluciones, donde además se comparte la misma en todos sus términos. Así, en el voto 2010-10967, de las 14:42 horas, del 22 de junio de 2010, la Sala considera que el procedimiento de embargo de salario dispuesto por el Código de Trabajo, provee el mecanismo legal objetivo para que un trabajador reintegre las sumas adeudadas a su patrono, con motivo de una incapacidad:

“V.- Ahora bien, esta Sala ha establecido también que en el supuesto antes indicado la Administración tiene la obligación de comunicar al empleado, con anterioridad a su aplicación, el rebajo salarial que va a efectuar así como las razones que lo motivan, para asegurar que el funcionario no sea colocado en indefensión. El rebajo que se va a practicar debe ser razonable y proporcional, por lo que dada la existencia de un vacío legal para establecer los montos deducibles de los salarios de los trabajadores- situación que en la práctica, se ha traducido en la rebaja de sumas desproporcionadas e irrazonables-, esta Sala considera de oportuna aplicación, la regla definida en el artículo 172 del Código de Trabajo, en lo relativo a la proporción embargable del salario que excede el mínimo

establecido. Valga aclarar que, la aplicación de dicha regla no es antojadiza ni mucho menos arbitraria, sino que obedece la necesidad de suplir este vacío a través de la integración normativa, a efecto de proporcionar un parámetro objetivo de obligatoria observación para los empleadores al momento de realizar los rebajos a sus trabajadores, eliminándose así, el margen de discrecionalidad con que cuentan para realizar lo apuntado. El artículo citado en lo conducente establece:

“ARTICULO 172.- Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigente al decretarse el embargo. Si el salario menor dicho fuere indicado por jornada ordinaria, se multiplicará su monto por veintiséis para obtener el salario mensual.

Los salarios que excedan de ese límite son embargables hasta en una octava parte de la porción que llegue hasta tres veces aquella cantidad y en una cuarta del resto

(...)

Por salario se entenderá la suma líquida que corresponda a quien lo devengue una vez deducidas las cuotas obligatorias que le correspondan pagar por ley al trabajador. Para los efectos de este artículo las dietas se consideran salario....” (el énfasis no es del original)

Así, en el establecimiento de los montos de amortización de la deuda respectiva, los patronos –públicos o privados- deben observar la regla para embargar los salarios que exceden el mínimo definido semestralmente. Este criterio procede en defecto de un arreglo de pago entre el patrono y el trabajador, ya que ante la existencia de un acuerdo de esa naturaleza, debe prevalecer éste en donde ha mediado la participación del empleado, quien - se supone- pactó la opción menos gravosa a sus intereses. Con lo anterior, se evita que las deducciones sean de tal magnitud que dejen sin contenido el salario del trabajador, imposibilitándole satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia.” El subrayado no corresponde al original (en igual sentido ver voto 2008-2653, de las 10:43 horas, del 22 de febrero de 2008).

Este mismo criterio ha manifestado este Departamento de Asesoría Externa reiteradamente ante situaciones análogas, donde el trabajador se presenta como deudor ante su patrono: aplicación del procedimiento legal del artículo 172 del Código de Trabajo. Que la Sala Constitucional resuelva (y confirme este proceder) en iguales términos, confirma que el procedimiento de embargo puede integrar, perfectamente, la ausencia de normativa en el caso de aplicación de incapacidades anteriores, donde el patrono ha pagado en forma completa el salario a un servidor. Siendo así, la recomendación de esta Asesoría Jurídica es que el Consejo y la Dirección de Recursos Humanos, en casos similares, procedan de conformidad con el procedimiento de embargo de salario, para aplicar deducciones al salario de un trabajador que ha recibido pagos en exceso.

3.- Sobre el procedimiento interno de reporte de incapacidades

En su nota, manifiestan cierta preocupación sobre la fecha de presentación de la incapacidad por parte del funcionario, dándose el problema en el atraso del reporte y del rebajo respectivo de la incapacidad en forma oportuna dentro de la planilla. Asimismo, solicitan una recomendación en cuanto a si el procedimiento para rebajar incapacidades no se ajusta a la normativa vigente. De acuerdo a su misiva, la incapacidad de las fechas entre el 10 y el 31 de marzo, fue rebajada en la primera quincena de abril; y la incapacidad del 1° al 15 de abril, se rebajó en la segunda quincena de abril.

Debemos indicarles que no existe una forma única de aplicar este procedimiento de reporte de incapacidades, sino que depende de cada institución. Pero en este punto, debemos recordar que cualquier procedimiento debe contener un apartado referente a las incapacidades por internamiento, cuya emisión presentan una particularidad especial respecto de las comúnmente otorgadas. De acuerdo al artículo 10 del Reglamento para el Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los Beneficiarios del Seguro de Salud

“Artículo 10.- De las incapacidades por internamiento. En caso de internamientos menores de quince días naturales la incapacidad se extenderá al momento de egreso del paciente, a partir de la fecha de ingreso y cubrirá todo el período que el paciente requiera para la recuperación de su salud.

Tratándose de internamientos prolongados (de 15 /quince/ días naturales en adelante) en centros médicos de la Institución, las incapacidades serán generadas en forma directa por el sistema informático de incapacidades autorizado, para lo cual la oficina de admisión en el momento del ingreso del asegurado (a) deberá registrar la información que consta en la orden de internamiento.

El sistema de admisión emitirá la constancia de incapacidad por períodos vencidos semanales hasta la fecha de egreso del centro hospitalario.

El profesional en Ciencias Médicas que esté tratando al paciente o quien él designe, es el que aportará su código y firma en la constancia respectiva, tanto para las constancias que se generan semanalmente, hasta para la que se indique posterior al egreso.”

Como pueden notar, la emisión de incapacidades por internamiento de hasta 14 días, se hace al egreso del paciente del centro hospitalario, cubriendo los días desde su ingreso hasta el de su recuperación. Si es igual o mayor a 15 días el internamiento, el sistema de admisión de incapacidades, las emitirá por períodos semanales vencidos. De tal suerte que, dependiendo del período de internamiento, así será la emisión de la incapacidad. En ambos, el funcionario o algún allegado pueden comunicar al patrono esta circunstancia, para conocimiento de éste.

Es conocida la jurisprudencia de la Sala Segunda respecto a que, en circunstancias normales, un trabajador incapacitado tiene dos días de tiempo para presentar la incapacidad ante su patrono, acudiendo al inciso g) del artículo 81 del Código de Trabajo, según el cual, por dos días consecutivos de ausencia injustificada, procede el despido sin responsabilidad patronal. De forma tal que, en el caso de una incapacidad donde medie internamiento, este criterio debe variar un poco, debido a la forma especial en que se emiten las incapacidades. Será hasta el cese del internamiento en un caso y, semanalmente en el otro, en que el funcionario (o un tercero designado para ello) está obligado a presentar el documento respectivo y es ahí donde comienza a correr el plazo de dos días para que el funcionario presente la incapacidad.

Si en el lapso entre el inicio del internamiento y la presentación de la incapacidad se depósito el salario completo al funcionario, definitivamente debe emplearse el procedimiento de rebaja de incapacidad de acuerdo a lo expuesto en los apartes 1 y 2 del presente, para no afectar el salario del funcionario. En la especie, sin que mencionen en su oficio los días en que el funcionario involucrado estuvo recluido en el centro médico, es evidente que no podría haber presentado el documento respectivo, sino hasta que el internamiento finalizara, lo cual motivó, evidentemente, el pago del salario completo de la primera y segunda quincena del mes de marzo. Sobre este punto, salvo mayor información, no apreciamos falta alguna de ninguna de las partes.

Hemos dado algunas precisiones respecto a la forma de tramitar y rebajar una incapacidad de un funcionario, pero es definitivo que no se ofrece un procedimiento o manual, dado que se trata de una tarea que debe instruir la Administración Superior de este Ministerio. Existen ejemplos de manuales de procedimiento a los cuales puede acudirse como insumo en una futura elaboración de uno propio. Nos limitamos a citar a pie de página alguno de ellos, para mejor ilustración¹.

Finalmente, deseamos externar una opinión sobre el caso que origina su consulta. Entendemos que el ente asegurador resuelve elaborar planilla por salario no reportado oportunamente a la Caja, por la suma indicada al inicio del presente, lo que significa el pago de los rubros detallados (correspondientes a las cargas obrero patronales) en el Informe de Inspección. Esto porque a juicio del Consejo también -así lo entienden los suscritos- la deducción de la incapacidad en lugar de pagar el salario respectivo, compensaría la deuda del funcionario por el pago en exceso durante la primera quincena del mes de abril. Con lo cual, ese Consejo honró el pago de cuotas del mes de marzo en forma completa y del mes de abril en la mitad aproximadamente; siendo que el funcionario en esos dos meses estuvo incapacitado durante un mes y 6 días aproximadamente.

¹ Como ejemplo, puede revisarse el Manual de la Asamblea Legislativa. Tomado de http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Regulaciones%20de%20la%20Asamblea%20Legislativa/Manuales/Manual%20de%20incapacidades.pdf. Información bajada el 14 de diciembre de 2012, a las 9:30 horas.

Ignoramos si ese Consejo apeló el informe de cita, del mismo modo que no se indica si el funcionario involucrado ejerció alguna acción por la forma en que se dedujo su salario, más tenemos duda si el Consejo canceló cargas sociales doblemente por algunos de los días. Véase que el funcionario, de los cincuenta y nueve días (59) comprendidos en las fechas señaladas de los meses de marzo y abril, laboró efectivamente y estuvo disfrutando de sus vacaciones durante veintitrés (23) días, estando el resto incapacitado (36 días). Si el Consejo reportó el salario completo durante el mes de marzo y, además, tuvo que honrar el pago de cuotas obrero patronales del 16 al 29 de abril (en total 14 días), tenemos que reportó en planillas un total de cuarenta y cuatro (44) días, veintiún (21) días más de los que el funcionario laboró y disfrutó vacaciones. Es sobre estos veintiún días que los suscritos tienen duda del pago de cargas sociales a cargo de ese Consejo, situación que comentamos por si a sus personas y a los compañeros de la Recursos Humanos les interesa ahondar, a efectos de confirmar o descartar lo anterior.

De ustedes con toda consideración,

Lic. Kenneth Cascante Mora

Asesor

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez

Jefe a.i.

cc. Mario Enrique Bolaños Ramírez, Director de Recursos Humanos

kcm/lsr
Ampo 24 D y 25 C