
DAJ-AE-346-08
05 de diciembre de 2008

Señor
Freddy A. Moreira Chaves
**Colegio de Cirujanos Dentistas
de Costa Rica**
PRESENTE

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 21 de noviembre del presente año, mediante la cual solicita nuestro criterio sobre el cálculo de aguinaldo cuando media incapacidad por maternidad. Nos adjunta el cálculo realizado por usted para que le indiquemos si el procedimiento es el correcto.

Al respecto hemos de indicarle que el artículo 95 del Código de Trabajo, a la letra dice:

“Artículo 95.- () La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto, y los tres meses posteriores a él. Estos tres meses también se considerarán como período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior.*

*Durante la licencia, el sistema de remuneración se regirá 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 de Seguro Social y el patrono. Asimismo, para no interrumpir la cotización durante ese período, el patrono y la*

trabajadora deberán aportar 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 trabajadora que adopte a un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses, para que ambos tengan un período de adaptación. En casos de adopción, la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar de la licencia, la adoptante deberá presentar una certificación, extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o el Juzgado de Familia correspondiente, en la que consten los trámites de adopción.

La trabajadora embarazada adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia remunerada solo si presenta a su patrono un certificado médico, donde conste que el parto sobrevendrá probablemente dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de este documento. Para efectos del artículo 96 de este código, el patrono acusará recibo del certificado.

Los médicos que desempeñen cargo remunerado por el Estado o sus instituciones deberán expedir ese certificado. (El resaltado y subrayado es nuestro)

(Así reformado por leyes No. 7028 de día 31 de marzo de 1986 y No. 7142 de 8 de marzo de 1990).

() Reformado mediante Ley No. 7142 de 2 de marzo de 1990.*

() Reformado mediante Ley No. 7491 de 19 de abril de 1995.*

() Reformado mediante Ley No. 7621 de 5 de setiembre de 1996. LG No. 185 de 27 de setiembre de 1996.*

Con la reforma introducida en este artículo, se logra darle al subsidio por maternidad una connotación de “**salario**”, en el tratamiento de dos aspectos:

- 1- **Cotización para los seguros de Enfermedad y Maternidad y de Invalidez, Vejez y Muerte:** Tanto la trabajadora como el patrono, van a cotizar para estos seguros.

- 2- **Cálculo de vacaciones y aguinaldo y prestaciones legales:** los montos girados a la trabajadora embarazada durante los cuatro meses de incapacidad por maternidad se deben considerar para su cálculo.

El monto que corresponda al pago de dicha licencia es el equivalente al salario de la trabajadora que será cubierto el 50% por el patrono y el restante 50% por la Caja Costarricense del Seguro Social. Lo que implica que **para efectos de calcular el aguinaldo deberá procederse como si la trabajadora hubiera recibido la totalidad del salario de parte de su patrono durante la incapacidad, de manera que el patrono es el que debe cancelar el 100% de la suma que corresponda por concepto de aguinaldo.**

En relación con lo anterior, los derechos laborales como el aguinaldo se le deben cancelar a la trabajadora que disfrutó de una licencia de maternidad según lo establecido por la Ley de Aguinaldos para la empresa privada. Es decir, se calcula sumando los salarios recibidos (salarios ordinarios y extraordinarios) del 1° de diciembre del año anterior, hasta el 30 de noviembre, o hasta el tiempo que se trabajó, dividiendo el monto obtenido entre 12. Para este cálculo no se toma en cuenta el período que la trabajadora estuvo incapacitada por enfermedad durante el embarazo, por cuanto no recibió salario sino un “subsidio”. No sucede así cuando se trata de la licencia por maternidad (pre y postparto), pues como le indique supra las sumas percibidas durante ese período sí se tienen como salario para todos los efectos legales, inclusive para el pago de aguinaldo, y otros derechos, tales como: preaviso, auxilio cesantía y vacaciones, etc.

En cuanto al cálculo que presenta en la nota de consulta no refleja o indica cuando disfrutó la trabajadora el pre o postparto. No obstante, con las indicaciones anteriores podrá sacar el cálculo del aguinaldo.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina
ASESORA

TAM/pcv.-
Ampo: 10. A.-