

11 de octubre de 2001
DAJ-AE-286-01

Señor
Rafael Zárate Jiménez
Jefe de Recursos Humanos
**GRUPO DEL ORO DEL RO S.A.
INVERSIONES GUANARANJA S.A.**
Apartado 7110-1000

Estimado señor:

Nos referimos a su nota, de fecha 19 de enero del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio en relación con el pago de los días feriados que se presentan durante el período de incapacidad por maternidad de una trabajadora.

Sobre el particular, creemos conveniente hacer la transcripción de los artículos del Código de Trabajo que regulan esa materia.

“Artículo 147.- Son hábiles para el trabajo, todos los días del año, excepto los feriados y los días de descanso semanal existentes por disposición legal o convenio entre las partes.”

“Artículo 148.- Se consideran días feriados y, por lo tanto, de pago obligatorio, los siguientes: el 1 de enero, el 11 de abril, el Jueves Santo y Viernes Santo, el 1 de mayo, el 25 de julio, el 15 de agosto, el 15 de setiembre y el 25 de diciembre. Los días 2 de agosto y 12 de octubre también se considerarán días feriados pero su pago no será obligatorio...”

“Artículo 149.- Queda absolutamente prohibido a los patronos ocupar a sus trabajadores durante los días feriados; y el que lo hiciere sufrirá la multa de ley y deberá indemnizarlos en la forma que determina el párrafo segundo del artículo 152.”

Conforme a los supuestos legales expuestos, podemos decir, que el reconocimiento de los días feriados tiene dos aspectos importantes: uno es el disfrute en tiempo, sea que por principio legal, todos los trabajadores tienen derecho de disfrutar, es decir, de no trabajar, durante los once feriados que establece el artículo 148 del Código de Trabajo supra transcrito, salvo que se trate de las empresas o actividades que señalan los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo; y el otro es el pago del salario correspondiente, que también está regulado por ley, y que se da en relación con la modalidad de pago que

tenga la empresa. Dos son las formas o modalidades de pago más importantes que regula nuestra legislación laboral:

1. **SEMANAL**, que, aunque no es obligatoria, es propia de las empresas que se dedican a la actividad agrícola, ganadera, **industrial**, de construcción y a las que prestan servicios. Esta modalidad se caracteriza porque reconoce el salario sólo de los días efectivamente laborados.
2. **MENSUAL O QUINCENAL**, que es obligatoria en las empresas que se dedican a la **actividad comercial**, pero por lo general otras la asumen voluntariamente aunque se dediquen a otras actividades. Esta forma de pago, incluye en una forma global, el salario de TODOS los días del mes –hábiles o inhábiles- hasta treinta, aunque se trate de meses de veintiocho o de treinta y un días, conforme lo establece el artículo 152 del Código de Trabajo.

Ahora bien, qué es lo que sucede cuando un trabajador se encuentra incapacitado?

Las incapacidades constituyen causa de suspensión de los contratos de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 79 del Código de Trabajo.

Artículo 79.- Igualmente es causa de suspensión del contrato, sin responsabilidad para el trabajador, la enfermedad comprobada que lo incapacite para el normal desempeño de sus labores durante un período no mayor de tres meses...”

Esta suspensión viene a constituir un elemento jurídico laboral que hace posible que, **temporalmente se deje de pagar el salario, así como también que el trabajador deje de prestar sus servicios**. De ningún modo implica la terminación del contrato ni de los derechos y obligaciones que de ellos emanan, por lo que dichos contratos se mantienen vigentes durante el tiempo de la suspensión y recobran su actualización total una vez transcurrido el motivo de la causa suspensiva.

En este sentido, durante el período que dure la incapacidad, la obligación del patrono de pagar salario se suspende, quedando únicamente la obligación de otorgar la licencia al trabajador, como lo dice el párrafo segundo del artículo 79 referido, así como también la obligación de remunerar los días feriados, por cuanto el trabajador ha suspendido su entrega de servicio.

*“Artículo 79.- ...Salvo lo dicho en disposiciones especiales o que se tratare de un caso protegido por la Ley de Seguro Social, **la única obligación del patrono es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento siempre que éste se produzca dentro del lapso indicado...”***

La Caja Costarricense del Seguro Social, por su parte es la que asume el pago del subsidio que establece el artículo 36 del Reglamento del Seguro de Salud, que es de un 60% del promedio de los salarios consignados en las planillas procesadas por la Caja, en los tres meses inmediatamente anteriores a la incapacidad. Dicha institución extiende las incapacidades y así también el subsidio, desde la fecha en que se inicia la enfermedad, hasta un día antes en que el trabajador se restablece y está listo para regresar a trabajar, sin tomar en cuenta si hay o no feriados. Esto quiere decir, que dentro del pago del subsidio, se toma en cuenta el día feriado en la forma proporcional en que se pagan todos los demás días.

En el caso específico de la incapacidad por maternidad, de conformidad con los artículos 95 del Código de Trabajo, y el artículo 43 del Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social, la trabajadora tiene derecho a recibir el 100% del salario durante los cuatro meses de incapacidad.

“Artículo 95.- ...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...”

“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 del parto...”

De esta normativa se desprende, que el patrono en la incapacidad por maternidad de las trabajadoras, está obligado, no sólo a extender la licencia durante los cuatro meses, sino también la responsabilidad de asumir el pago del 50% del subsidio, para completar el 100% del salario que reciben las trabajadoras. En este sentido, el patrono también asumiría, el pago del 50% de los días feriados que se den dentro del período de incapacidad, no sólo por el hecho de ser feriados, sino también porque las incapacidades se extienden por períodos completos.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
ASESORA

Licda. Olga Ma. Umaña Durán
JEFE

ALCR/rrr
Ampo 21, b)