

DAJ-AE-117-05  
27 de abril de 2005

**Señora  
Geovana Lobo Arronis  
Oficina del Consejero Económico  
Embajada de la República de Chile en Costa Rica  
Presente.**

Estimada señora:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el día 1 de diciembre del 2004, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación al pago del aguinaldo de una trabajadora que gozó por seis meses de un permiso sin goce de salario y sobre los derechos laborales de la trabajadora que la sustituyó durante el mismo.

Sobre el particular le indico lo siguiente:

**1) RESPECTO AL PAGO DEL AGUINALDO EN CASOS DE MEDIAR PERMISO SIN GOCE DE SALARIO:**

El aguinaldo es un beneficio adicional al salario, y como tal es una compensación a la colaboración y al esfuerzo del trabajador, proporcionado al tiempo de servicio durante el año correspondiente.

De conformidad con el artículo 1° de la Ley 2412 (Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada, del 23 de octubre de 1959) todo particular está obligado a conceder a sus trabajadores, de cualquier clase que sean y cualquiera sea la forma en que desempeñen sus labores y en que se les pague el salario, un beneficio económico anual equivalente a un mes de salario, calculado con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos doce meses anteriores al 1° de diciembre (del 1° de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en que se va a pagar).

En virtud de lo anterior, si un trabajador se ausentó de su trabajo con un permiso sin goce de salario, el derecho al pago del aguinaldo se mantiene, pero éste se calculará con base al promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los meses que no gozó del permiso, anteriores 1° de diciembre del año que se va a pagar.

Para el caso en cuestión, la trabajadora que gozó de un permiso de salario por seis meses, tendrá derecho al pago del aguinaldo proporcional de los

meses que si trabajó dentro del periodo que comprende del 1° de diciembre al 30 de noviembre.

## **2) DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR QUE SUSTITUYE A OTRO QUE SE ENCUENTRA DISFRUTANDO DE UN PERMISO SIN GOCE DE SALARIO:**

Los trabajadores que sustituyen a otros que se encuentran incapacitados o con licencias sin goce de salario, o simplemente que realizan trabajos especiales perfectamente determinables en el tiempo, es decir, que tienen una duración definida, se contratan bajo la modalidad de contratos a plazo fijo o por tiempo determinado.

Por ende, si una trabajadora es contratada para sustituir a otra que se encuentra disfrutando de un permiso sin goce de salario de seis meses, estaríamos ante un contrato por tiempo determinado, el cual se rige por el artículo 26 del Código de Trabajo:

*ARTÍCULO 26.- “El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos.”*

En este tipo de contratos, implícitamente hay una fecha límite y perfectamente determinable para la conclusión del contrato, que los trabajadores deben conocer desde que lo acuerdan o suscriben. Esto permite concluir, que los trabajadores contratados de esta forma no están sujetos a período de prueba durante los tres primeros meses de vigencia del contrato, ni debe otorgárseles preaviso cuando se acerca la fecha de conclusión del contrato y, desde luego, a su conclusión, tampoco cabe reconocer el auxilio de cesantía como indemnización.

Es necesario hacer la aclaración de que cuando se contrata a un trabajador por contrato a plazo fijo o por obra determinada y este llega a su término, sólo debe pagársele lo correspondiente a vacaciones y aguinaldo proporcionales, siempre y cuando estos contratos no superen el año, puesto que una vez superado ese plazo, y se requiera preparación técnica especial, en cuyo caso puede ser hasta de cinco años, el contrato se convertiría en un contrato por tiempo indefinido<sup>1</sup>, que, según los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, le otorgaría al trabajador el derecho preaviso y al pago del auxilio de cesantía.

Asimismo se debe tener en consideración que si bien las vacaciones y el aguinaldo son derechos que se generan a favor de los trabajadores,

---

<sup>1</sup> Ver en este sentido, artículos 26 y 27 del Código de Trabajo

independientemente del tipo de contratación que haya mediado y de la causa por la que se extinga la relación laboral, lo cierto es que para que tales derechos se generen será requisito indispensable que medie la prestación de servicios en forma continua durante un mes completo como mínimo.<sup>2</sup>

En conclusión, la trabajadora que se ausenta con permiso sin goce de salario por seis meses tendrá derecho al pago del aguinaldo proporcional de los meses que no estuvo con permiso, dentro del periodo que comprende del 1° de diciembre al 30 de noviembre. Asimismo, la trabajadora que es contratada para sustituirla, por tratarse de un contrato por tiempo definido, no tendrá derecho al pago del auxilio de cesantía, pero deberá pagársele el aguinaldo y las vacaciones proporcionales a los seis meses laborados.

De Usted con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez  
Asesora

Licda. Olga Ma. Umaña Durán  
DIRECTORA

ABV.-ihb

Ampo 9-A

---

<sup>2</sup> De conformidad con el artículo 153 del Código de Trabajo y artículos 1y 2 de la Ley de Aguinaldo para la Empresa Privada.