

---

---

DAJ-AE-129-11  
04 de mayo de 2011

**Licenciada**  
**Ana Isabel Acuña Segura**  
**Coordinadora de Recursos Humanos**  
**Municipalidad de Naranjo**

Estimada señora:

Se recibió su consulta en esta Dirección, en la cual consulta si para el caso de pago de subsidio de una trabajadora embarazada se deben incluir los rubros de pluses salariales como anualidades, carrera profesional, dedicación exclusiva y prohibición.

Al respecto se le indica que los funcionarios municipales son empleados públicos, de acuerdo con los artículos 111 y 112 de la Ley General de la Administración Pública, en armonía con el Título V, Capítulos del I al XII del Código Municipal, que se refiere al personal municipal, y por ende les cubren todas las disposiciones que se encuentran vigentes para los servidores de la Administración Pública y aquellas dispuestas específicamente para el personal sujeto a la carrera administrativa municipal.

Por otra parte, 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.

Sin embargo, de manera general se procederá a indicarle someramente lo dicho por la ley y la jurisprudencia respecto del salario y el pago de subsidios para trabajadoras embarazadas.

*La legislación costarricense posee una regulación que protege a las mujeres en estado de embarazo, la cual es uniforme y general para todas las mujeres asalariadas, según lo dispone el artículo 95 del Código de Trabajo; uno de los aspectos fundamentales de esta disposición es que toda trabajadora embarazada tendrá derecho a una licencia remunerada de cuatro meses, distribuidos en un mes antes del parto y tres meses después de este.*

Dicha licencia debe ser con goce de salario, y se establece que la trabajadora tendrá derecho a recibir el 100% del salario que devengaba (obteniendo un promedio del salario reportado en los tres meses anteriores a la licencia), el cual es cancelado en partes iguales

---

por el patrono y la CCSS, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 95 del Código de cita, el cual en lo que interesa dispone:

*“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...”*

*...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 a esta Caja sus contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia...”*

El artículo citado dispone que el subsidio debe ser equivalente al salario de la trabajadora, es decir, necesariamente deberá recibir un ingreso ajustado al que normalmente recibe, pues la intención es no perjudicarla.

Por salario debe entenderse, según el artículo 162 del Código de Trabajo, como *“la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo”*.

Asimismo el autor Guillermo Cabanellas de Torres, ha definido el salario como un *“Conjunto de remuneraciones y beneficios que obtiene el trabajador en la prestación de los servicios por cuenta ajena...”*<sup>1</sup>

La doctrina en materia laboral, se ha dado a la tarea de definir el concepto de salario, criterio que ha sido acogido en forma idéntica por la legislación de casi todos los países y por la respectiva jurisprudencia. Al respecto el tratadista argentino Guillermo Cabanellas, expone:

*“Principalmente integra el salario la prestación en metálico; pero además lo constituyen las comisiones, dietas, propinas, recargo en el servicio, participación en las utilidades, gratificaciones convenidas, sueldo anual complementario y cualesquiera otros beneficios que el trabajador obtenga por su trabajo, siempre que no estén prohibidas por ley (en especial el soborno y demás maniobras dolosas).*

---

<sup>1</sup> Diccionario de Derecho Usual, Buenos Aires, Ediciones Aruyú, Tomo III, pág. 484

---

---

*No es salario lo percibido excepcionalmente por trabajos extraordinarios, aunque sí lo ganado dentro de las horas extraordinarias permitidas por ley. Las gratificaciones de pura liberalidad tampoco tienen aquel concepto; pero si corresponden a una costumbre de la empresa, por el número de años en que se ha otorgado, si se ha tenido en cuenta la relación con el importe del salario, constituyen parte integrante de éste. Los aguinaldos por negocios o épocas prósperas no son salario para la ley, sino donación patronal”<sup>2</sup>*

Puede notarse de las citas expuestas, que la regla general es que toda suma que perciba el trabajador en razón del servicio que presta constituye salario, y dentro de este grupo de remuneraciones es posible encuadrar el pago de anualidades, carrera profesional, dedicación exclusiva y carrera profesional.

Partiendo de lo anteriormente dicho se puede concluir que a la hora de calcular el subsidio por maternidad se debe tomar en cuenta no solo el salario base de la trabajadora, sino también los demás pluses salariales que disfrute.

Aunado a lo anterior la Procuraduría General de la República, ha dispuesto:

*“Ahora bien, es claro que si el Inciso a) del artículo 174 del Estatuto del Servicio Civil autoriza la continuación del pago de los sobresueldos al servidor o servidora que al momento de incapacitarse por enfermedad o maternidad los estuviese devengando, resulta razonable y justo también la procedencia de los aumentos que se producen en esos pluses, pues al constituir éstos parte integrante del salario total en aquel momento se percibía, debe entenderse entonces que al establecer en forma imperativa la norma en análisis, que el subsidio tendrá que ser equivalente a ese salario, ello implica la no posibilidad de reducir ese derecho subsidiario a un estado de congelamiento de los sobresueldos en cuestión, sin aplicarles los respectivos aumentos, precisamente por consistir aquella remuneración salarial en un instituto variable.*

*A este respecto, vale hacer observar la definición dada por el Jus- laborista MARIO DE LA CUEVA, cuando refiriéndose a los principios que rigen la materia salarial, dice que:*

---

<sup>2</sup> CABANELLAS, Guillermo “Diccionario de Derecho Usual<sup>2</sup>, Tomo III, Ediciones Arayú, Editorial Depalma, Buenos Aires Argentina, pág. 484.

*"Cuando el trabajador, de manera constante y a cambio de su labor ordinaria, obtiene determinada ventaja económica, es preciso considerarla para el futuro como parte integrante del salario". (Vid "Derecho Mexicano del Trabajador", Libro Primero, p. 644)... resulta imposible negar que al concederse un sobresueldo éste se integra al sueldo y que ambos forman o constituyen una unidad que representa el total del salario del servidor..."<sup>3</sup>*

Así las cosas, esta Dirección concluye que para el cálculo del subsidio correspondiente a la licencia de maternidad de una trabajadora, debe tomarse en cuenta no sólo el salario base que devenga, sino también los demás pluses salariales que recibe, toda vez que estos forman parte integral de su salario, según se desarrolló líneas atrás.

Atentamente,

**Licda. Adriana Quesada Hernández**  
**ASESORA**

AQH/lsr  
Ampo 9F

---

<sup>3</sup> Procuraduría General de la República, Dictamen número C-169-91 del 22 de octubre de 1991.