

31 de marzo de 2006
DAJ-AE-250-06

Señora
Juanita Víquez Álvarez
Banco Nacional de Costa Rica
PRESENTE

Estimada señora:

Me refiero a su correo electrónico de fecha 29 de junio de 2005, mediante el cual solicita le indiquemos si su patrono está en lo correcto al deducir las cargas sociales y el impuesto sobre la renta del 100% de su salario y no del 50 %, que es lo que su empleador le pagaba por concepto de indemnización por maternidad.

De igual forma desea saber si el aguinaldo se le calculará sobre todos los salarios al 100% y si la C.C.S.S. debe realizarle el ajuste correspondiente al aumento de salario que se le efectuó mientras estaba incapacitada.

Al respecto, es importante indicarle que la protección establecida en el artículo 94 y siguientes del Código de Trabajo, es clara y general para todas las trabajadoras embarazadas, sin hacer distinción alguna, por cuanto se ha dispuesto en cumplimiento con el artículo 51 de la Constitución Política.

La intención del legislador con estas disposiciones legales es precisamente la de proteger a la mujer trabajadora en el momento en que está cumpliendo una de las más importantes misiones encargadas al ser humano: la procreación y el mantenimiento de la especie.

Así las cosas, entre los beneficios legales que se desprenden de este régimen laboral, se establece el mantener intacto el salario ordinario de la trabajadora embarazada aún cuando se encuentre en el período de incapacidad, a efecto de mantener estable el ingreso de la trabajadora en los momentos en que por su estado biológico requiere de gastos especiales.

Por ende, de acuerdo con el artículo 95 del Código de Trabajo, el monto a reportar en la planilla mensual de la CCSS durante la incapacidad, será la totalidad del salario ordinario de la trabajadora.

Lo anterior, necesariamente implica que monto del salario al que se le deben aplicar las cargas sociales y el impuesto sobre la renta, será el ingreso total devengado por la trabajadora. Al respecto, la ley establece que durante este período de incapacidad por estado de embarazo, la trabajadora devengará la totalidad del salario que normalmente recibe,

debiendo el patrono y la CCSS aportar la mitad cada uno, para formar el monto total y sobre este último monto total se aplicaran las cargas sociales de ley.

Asimismo, cuando la ley estipula “totalidad del salario devengado”, está indicando que todo el ingreso percibido por la trabajadora en estado de embarazo o período de lactancia constituye **Salario**, calculable en su totalidad para determinar los derechos laborales, como lo es el aguinaldo.

En cuanto al reconocimiento de los aumentos de salario efectuados durante el disfrute de la licencia por maternidad, le indicamos que de conformidad con lo estipulado por el artículo 74 inciso c) del Código de Trabajo, las incapacidades y en este caso la licencia por maternidad, constituyen una causa de suspensión de los contratos de trabajo.

La suspensión viene a constituir un elemento jurídico-laboral que hace posible que, temporalmente, se deje de prestar el servicio y correlativamente se deje de pagar el salario, pero no 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 suspensión.

El período de suspensión del contrato no tiene incidencia alguna sobre la continuidad del mismo; por el contrario, el hecho de que durante el término de la suspensión sobrevivan las demás obligaciones para ambas partes de la relación, es producto del principio de continuidad que caracteriza al contrato de trabajo y que procura la mayor vigencia de aquel. Durante el tiempo que dure la suspensión, se mantienen las demás obligaciones que impone el contrato de trabajo, pero se suspenden la prestación de servicios y la remuneración.

Desde el punto de vista legal, así como sobreviven las obligaciones de ambas partes de la relación laboral (excepto la prestación de servicios y la remuneración del salario), también los derechos de las mismas se mantienen vigentes, como lo sería para el caso en consulta, el derecho a percibir los aumentos salariales.

En consecuencia, tanto el patrono como la C.C.S.S. deberán reconocerle la diferencia del subsidio correspondiente al retroactivo del aumento salarial efectuado. Lo anterior, claro está, en proporción al porcentaje de la incapacidad o licencia que debe cubrir cada uno, ya que le corresponderá a usted, una vez reconocido el aumento por el patrono, acudir a la CCSS para solicitar el pago de las diferencias adeudadas por este concepto.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

ABV/ihb
Ampo 25 E)