

DAJ-AE-610-06  
19 de setiembre del 2006

Señor  
Carmen Hernández Guzmán  
Encargada de Recursos Humanos  
Fundación de Parques Nacionales  
Presente

Estimado señor:

Nos referimos a su correo electrónico de fecha 27 de marzo del 2006, mediante el cual presenta las siguientes inquietudes acerca del cálculo de liquidación a un trabajador que ha estado incapacitado por la póliza de riesgos del Instituto Nacional de Seguros los últimos seis meses anteriores al despido.

**1. A la hora de calcular el salario promedio de los últimos seis meses del funcionario, ¿debo tomar únicamente el porcentaje que pagó el patrono el tiempo de incapacidad?.**

En relación al tema de las incapacidades, el artículo 79 del Código de Trabajo establece que las mismas son una causa de suspensión de los contratos de trabajo, por lo cual consideramos necesario hacer referencia a esta figura.

La suspensión de los contratos de trabajo 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 misma 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 aquél.

Sobre este orden de ideas, tenemos que, aún cuando la legislación positiva no dice nada sobre la llamada "antigüedad", en los artículos 30 inciso c) y 153, párrafo final del Código de Trabajo al establecer que en las condiciones en que el

contrato se suspende, no se rompe la continuidad y tampoco se interrumpe, podemos colegir, que la “antigüedad”, por imperio de la Ley, ha de continuar, ya que no obstante la ausencia de las principales prestaciones del contrato, si durante la suspensión la vinculación contractual continúa vigente, tal vigencia implica que la antigüedad deberá computarse durante el tiempo de la suspensión. El cómputo de la antigüedad tiene importancia para el trabajador desde el momento en que en atención a ella se producen a su favor ciertos beneficios, si ellos tienen como elemento determinante la vinculación temporal.

De acuerdo con lo expuesto, al ser la incapacidad por enfermedad una causa de suspensión de los contratos de trabajo, el contrato no se rompe, simplemente se da la ausencia de dos de los tres elementos del contrato, que son la prestación efectiva del servicio y la remuneración o salario, pero en todo lo demás permanece intacto el contrato de trabajo.

Así las cosas, consideramos que cuando se calculan las prestaciones de un trabajador, no deben computarse los subsidios que este recibe por concepto de una incapacidad disfrutada dentro de los seis meses previos a la terminación de la relación laboral.

Lo anterior, por cuanto el artículo 30 del Código de Trabajo establece que la indemnización que corresponda por concepto de preaviso y cesantía, se calculará tomando como base el promedio de **los salarios** devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato de trabajo, o tiempo menor si no hubiera ajustado dicho término, y como se explicó anteriormente, durante la incapacidad el contrato de trabajo se encuentra suspendido y por ende, los dineros que percibe el trabajador no son salarios sino subsidios en razón de la incapacidad.

## **2. ¿El período de incapacidad se toma en cuenta para efectos del cálculo de aguinaldo y vacaciones?.**

Como se indicó supra, las incapacidades por enfermedad constituyen causas de suspensión de los contratos de trabajo. Es decir, se deja de prestar el servicio y correlativamente se deja de pagar el salario, pero el contrato se mantiene vigente durante el tiempo de la suspensión.

En consecuencia, debe considerarse el período de incapacidad a efecto de calcular el aguinaldo y las vacaciones, considerando únicamente los salarios efectivos, excluyendo los subsidios recibidos durante la incapacidad.

## **3. En el momento de despedir a este trabajador, quedaba pendiente el rebajo de un período de incapacidad, ¿éste rebajo puede realizarse de lo que corresponde por liquidación?.**

---

Según el artículo 171 del Código de Trabajo *“El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito, una vez hechas las deducciones y retenciones autorizadas por el presente Código y sus leyes conexas”*.

Sin embargo, según se desprende de la consulta planteada, su empresa le canceló al trabajador el salario sin realizar la deducción por concepto de incapacidad. En consecuencia, sólo si estamos ante el caso anteriormente descrito, procede realizar la deducción a la liquidación, con fundamento en el artículo 173<sup>1</sup> del Código de Trabajo.

Atentamente,

Licda. Mónica Cascante Orozco  
**ASESORA**

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
**JEFE A.I.**

Mco/IBV/ihb  
Ampo 23-B

---

<sup>1</sup> Artículo 173. El anticipo que haga el Patrono al trabajador para inducirlo a aceptar el empleo se limitará, respecto a su cuantía, a una cuarta parte del salario mensual convenido; cuando exceda del límite fijado será legalmente incobrable y no podrá ser recuperado posteriormente compensándolo con las cantidades que se adeuden al trabajador.

Las deudas que el trabajador contraiga con el Patrono por concepto de anticipos o por pagos hechos en exceso se amortizarán durante la vigencia del contrato en un mínimo de cuatro períodos de pago y no devengarán intereses. Es entendido que al terminar el contrato el Patrono podrá hacer la liquidación definitiva que proceda.

**(Así reformado por la Ley No. 3636 del 16 de diciembre de 1965).**