



12 de marzo de 2024  
DAJ-C-029-2024

Señora  
Yaxinia Díaz Mendoza  
Directora  
Dirección de Gestión del Talento Humano

ASUNTO: Atención a oficio DVM-A-DGTH-0982-2024

Estimada señora

Me dirijo a usted con ocasión de saludarle. En atención a la solicitud presente en el oficio de cita, ingresado en esta dependencia bajo los datos internos referencia N.º0388, expediente N.ºDAJ-DCAJ-EXP-33-2024, me permito manifestar lo siguiente:

#### 1. Objeto de la consulta

En la gestión se solicita la emisión de un criterio jurídico sobre la siguiente inquietud:

*“¿Debe interpretarse que las incapacidades por enfermedad reconocidas por la Caja Costarricense del Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros, suspenden el contrato de trabajo para efectos de computar el rubro de anualidad?”*

*Lo anterior, a efecto de poder integrar a las personas que ostentan condición interina, para la aplicación del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público N°10159 (...)*”



12 de marzo de 2024

DAJ-C-029-2024

Página 2

## 2. Análisis de admisibilidad

La potestad consultiva ante esta Dirección, como órgano superior consultivo técnico-jurídico, se desprende del Decreto Ejecutivo N.º38170-MEP del 30 de enero de 2014, denominado *“Organización Administrativa de las Oficinas Centrales del Ministerio de Educación Pública”*, en su artículo 13, donde se dispone que le *“corresponde asesorar a las autoridades superiores y dependencias institucionales sobre los asuntos de su competencia, así como emitir criterios técnico-jurídicos que serán de acatamiento obligatorio. También podrá asesorar al nivel regional, según los lineamientos técnicos establecidos para tales efectos.”*

Así, el ejercicio de esta potestad consultiva se encuentra enmarcado por un ámbito objetivo y otro subjetivo: Asesorar y brindar criterios de índole legal, lo cual constituye el aspecto objetivo de dicha función; y por su parte, el ámbito subjetivo se circunscribe, únicamente a las autoridades superiores del Ministerio de Educación, los Directores de las Oficinas Centrales y los Directores Regionales de Educación, de modo que toda gestión que no encuadre dentro de las competencias indicadas, es devuelta sin el análisis pretendido, ya que tales concreciones en la admisibilidad de la consulta obedecen a la finalidad propia de esta dependencia, en concordancia con el fin del ejercicio de esta función, siendo que no se pretende sustituir a las distintas oficinas en la toma de decisiones y en su accionar competencial, sino orientar a la administración desde la perspectiva del derecho, lo cual se refleja en la imposibilidad de conocer y resolver



12 de marzo de 2024

DAJ-C-029-2024

Página 3

casos concretos, pues tal situación podría derivar en transfigurar la función asesora, para asumir un rol decisor, lo cual implica trasgredir la esfera de actuación determinada por la norma, violentando el principio de legalidad.

Lo anterior es conforme a lo establecido el Decreto Ejecutivo N.º 38170-MEP y se concreta en la Directriz número DM-774-06-2018 denominada “*Parámetros para solicitud de criterio jurídico ante la DAJ*” emitida por el Despacho Ministerial y la Circular DAJ-0012-12-2021 emanada por esta Dirección, de manera que, toda gestión debe superar el respectivo análisis de cumplimiento de los requerimientos dispuestos para ser considerada por el fondo.

Una vez efectuado dicho estudio en el presente trámite se determina que se cumple con lo requerido, por lo que se procede con la emisión del criterio pertinente en un contexto general, conforme a la normativa aplicable y no sobre las acciones que tendrán que tomarse en el caso en concreto.

### 3. Criterio técnico aportado

En cumplimiento de los requisitos para la emisión de criterio jurídico por parte de esta Dependencia, consta en el oficio de consulta la opinión técnica correspondiente que manifiesta:

*“(...) estimamos, no procedente, tornársele incierta la situación laboral a un funcionario en razón de ejecutar el derecho*



12 de marzo de 2024

DAJ-C-029-2024

Página 4

*de primer orden constitucional que le corresponde, es decir incapacitarse por enfermedad, por ende resulta por demás invalido pretender rebajar los días que una persona estuvo incapacitada al tiempo efectivo total de la anualidad, pues se trataría de una sanción que no se encuentra prevista expresamente, y se estaría imponiendo sin la observancia de un procedimiento que brinde las garantías mínimas de defensa en sede administrativa (...)*

*Entendemos que, si bien el artículo 79 del Código de Trabajo dispone una suspensión del contrato de trabajo en razón de incapacidad, la misma refiere única y exclusivamente a la prestación de los servicios y al pago salarial, dado que en términos de computar la anualidad, la definición de incapacidad por parte de Guillermo Cabanellas nos aclara el contexto de la situación en análisis, al referirse como: “la suspensión consiste en la paralización de los efectos del contrato de trabajo en cuanto a la prestación de servicios; y en ocasiones, también, con respecto a la retribución que debe percibir el trabajador.”*

*Es entonces cuando comprendemos que 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 salario, pero no implica la terminación de los contratos ni de los derechos y obligaciones que de ellos emanan, es decir, los contratos se mantienen vigentes durante el tiempo de la suspensión y recobran su actualización total una vez terminado el motivo de la suspensión.*



12 de marzo de 2024

DAJ-C-029-2024

Página 5

*Lo anterior lo termina de justificar el inciso c) del artículo 30 del Código de Trabajo (...)*

#### 4. Análisis de fondo

##### a. Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público

La Ley Marco de Empleo Público (Ley Marco), Ley N.º10159 establece en su Transitorio IX:

*“TRANSITORIO IX- Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2, en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigencia de esta ley, deberán elaborar un plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan realizar nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentran interinas vacantes.*

*(...)*

*Este proceso deberá contemplar el concurso de valoración de méritos establecido en el artículo 26 de la presente ley, de forma tal que a la persona servidora pública que esté ocupando la plaza vacante en forma interina, por un período no menor a dos años, se le considere de forma prioritaria, salvo que la jefatura inmediata manifieste su oposición fundamentada.” (El destacado no corresponde al original)*

De la transcripción precedente se extrae que, al momento de realizar el nombramiento en propiedad en una plaza vacante, la



12 de marzo de 2024

DAJ-C-029-2024

Página 6

Administración debe considerar de forma prioritaria, a la persona servidora que funja de forma interina en el puesto que se trate, si esta cumple con un nombramiento mínimo de dos años en la plaza que se trate, erigiéndose así un **requisito de antigüedad laboral**, ya que este concepto alude al tiempo de vinculación de una persona trabajadora con un patrono en virtud de un contrato de trabajo, en otras palabras, **se supedita a la vigencia del contrato que genera el vínculo laboral.**<sup>1</sup>

#### b. Incapacidades

Ahora bien, en la relación laboral pueden surgir múltiples situaciones que inciden en la misma y en la prestación de servicios, para el presente análisis, se solicita valorar las incapacidades producidas bajo el amparo de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y el Instituto Nacional de Seguros (INS) a efectos de considerar sus repercusiones respecto a la antigüedad señalada supra.

El *“Código de Trabajo”*, Ley N.º2 estipula las implicaciones de las incapacidades al disponer:

#### ***“ARTICULO 30.-***

***El preaviso y el auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes:***

*(...)*

---

<sup>1</sup> Jiménez, M. (1994) *“Suspensión de los efectos del contrato de Trabajo y cómputo de la antigüedad.”* Revista Ivstitia, N.º86



12 de marzo de 2024

DAJ-C-029-2024

Página 7

*c. La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal y otras causas análogas que, según este Código, no rompen el contrato de trabajo, y (...)*” (El resaltado es personal)

**“ARTICULO 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.*

*Salvo lo dicho en disposiciones especiales o que se tratara 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, (...)*” (Énfasis propio)

**“ARTICULO 153.-**

*Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.*

*(...)*

*No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de*



12 de marzo de 2024

DAJ-C-029-2024

Página 8

*trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.”*

(El destacado no corresponde al original)

De la simple lectura del articulado transcrito pareciera existir una contradicción, ya que los numerales 30 y 153 establecen la continuidad laboral en caso de enfermedad, mientras que el 79 la instaure como una causa de suspensión; no obstante, en el correcto ejercicio hermenéutico, al recurrir a un análisis sistemático normativo que armoniza el ordenamiento jurídico, la situación comentada debe interpretarse a la luz de lo dispuesto en el ordinal 73 del instrumento legal de marras:

***“ARTICULO 73.-***

***La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.”*** (El resaltado es personal)

Bajo este marco referencial, donde se extrae la posibilidad de suspender ciertos aspectos contractuales sin afectar la relación laboral conservando derechos y deberes producto de esta, al conjugar los artículos señalados, es viable comprender los alcances de cada uno y equilibrar su aplicación. Por una parte, el numeral 79 que expresamente dispone la suspensión apunta a la interrupción temporal de las funciones o los efectos principales del contrato, sin



12 de marzo de 2024

DAJ-C-029-2024

Página 9

detrimento de la subsistencia del vínculo jurídico,<sup>2</sup> en otras palabras, el contrato continúa vigente pero no se da la prestación efectiva de servicios por una imposibilidad de salud. En otro sentido, los ordinales 30 y 153 referidos a derechos laborales (preaviso, cesantía y vacaciones) ordenan la continuidad del vínculo a pesar de existir una enfermedad que impide la realización de las labores.

En consecuencia, la incapacidad implica la suspensión, pero en términos de *“paralización de los efectos del contrato de trabajo en cuanto a la prestación de servicios; y en ocasiones, también, con respecto a la retribución que debe percibir el trabajador”*,<sup>3</sup> no así, la terminación de los contratos ni de otros derechos y obligaciones que de ellos emanan.

Cabe anotar que la suspensión en el contexto bajo análisis constituye una situación anormal en la relación de trabajo, es un elemento jurídico-laboral temporal que puede ser causado por enfermedad o por accidente laboral, según lo ha sostenido el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social al afirmar:

*“(...) la incapacidad sea por accidente laboral o por enfermedad, es una causa de suspensión del contrato de trabajo según nuestra legislación (...)*

---

<sup>2</sup> Vida, J. *“La suspensión del contrato de trabajo: estudio de las causas que afectan a la prestación del trabajador.”* Madrid: Instituto de Estudios Político 3 Cabanellas, G. (1992) *“Compendio de Derecho Laboral”*, 3ª edición, Tomo I, Buenos Aires: Editorial Heliasta.



12 de marzo de 2024

DAJ-C-029-2024

Página 10

*En este sentido, los artículos 79 y 80 del Código de Trabajo contemplan la enfermedad como causa de suspensión, y aunque son omisos respecto de las incapacidades por accidentes laborales, dado que también en éstas se paralizan los efectos del contrato: prestación de servicios y retribución de salario, también han sido consideradas como causas de suspensión del contrato de trabajo.*

*En la suspensión del contrato de trabajo, se ven inejecutados dos de los elementos del contrato, a saber prestación de servicios y salario, pero en todo lo demás el contrato continúa vigente. (...)*

- La continuidad no se ve interrumpida por una incapacidad por enfermedad, incluyendo dentro de ésta también al accidente laboral; las licencias o permisos con goce de salario. (...)<sup>4</sup>*

### **c. Antigüedad y suspensión**

De manera que, siguiendo este razonamiento, el computo de la antigüedad no se ve afectado por la suspensión derivada de enfermedad, ya que sus efectos no alcanzan al derecho de beneficiarse del tiempo transcurrido por mantenerse vigente la relación laboral. En este sentido, la doctrina ha abordado la interacción anotada entrelazado las nociones de “antigüedad” y “suspensión” de la siguiente forma:

---

<sup>4</sup>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2012) *DAJ-AE-146-12*



12 de marzo de 2024

DAJ-C-029-2024

Página 11

*“(...) la antigüedad nace con la relación de trabajo, para independizarse después, sobreponiéndose a su trayectoria material y convirtiéndose en un efecto del contrato de trabajo que dura en la medida que dure este (...) durante el lapso de la suspensión, el transcurso del tiempo aprovecha al trabajador, como si hubiera prestado servicios (...) Dado que el contrato de trabajo continua en vigencia durante el tiempo de suspensión, este se computa para determinar la antigüedad, a todos los efectos.”<sup>5</sup>*

Así las cosas, aun existiendo suspensión opera la acumulación del tiempo a favor del trabajador, lo cual es conteste al principio de continuidad laboral, llamado también de permanencia, conservación o subsistencia del contrato, que versa sobre el otorgamiento del máximo de vigencia posible al contrato de trabajo.<sup>6</sup>

## 5. Conclusiones

De lo expuesto se concluye que las incapacidades por enfermedad reconocidas por la Caja Costarricense del Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros suspenden algunos elementos del contrato, entiéndase la prestación de servicios y el salario; no obstante, la vigencia y derechos de este se mantienen vigentes, por lo que no afectan el cómputo de la antigüedad laboral. En consecuencia,

---

<sup>5</sup> López, G. (1977) *“La Suspensión de la relación de trabajo.”* Texas: Astrea

<sup>6</sup> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2011) *DAJ-AE-143-11.*



12 de marzo de 2024  
DAJ-C-029-2024  
Página 12

el tiempo transcurrido en incapacidades debe ser computado a efectos de la aplicación del Transitorio IX de la *“Ley Marco de Empleo Público”*.

Atentamente,

Daniel Alejandro Jurado Laurentin  
Director

Elaborado por: DCN  
Revisado por: FSP  
Aprobado por: MGVD  
Visto bueno: MLB

Anexos: N/A

C. Archivo

