

DAJ-AE-461-05
24 de octubre de 2005

**Señora
Kattia Solís Chaverri
Recursos Humanos
UCIMED
PRESENTE**

Estimada señora:

Damos respuesta a su correo electrónico recibido en esta Dirección el día 28 de junio de 2005, mediante el cual solicita nuestro criterio jurídico sobre diversos puntos relacionados con el pago de anualidades a dos trabajadores que laboraban en su empresa como docentes, pero que desde 1999 pasaron al área administrativa sin mediar liquidación, dado que sus condiciones económicas iban a mejorar. Además, al pasar de la planilla docente a la planilla administrativa se les suspendió el pago del rubro correspondiente a anualidades.

Salario

El Código de Trabajo, en su artículo 162, dispone que el “*salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo*”.

Por su parte, la doctrina ha definido al salario como:

“El conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél. ... Las dos formas más frecuentes de remunerar al trabajador son la diaria y la mensual. La primera recibe el nombre de jornal; y la segunda, la de sueldo. ... Con excepciones desde luego, tanto el jornal como el salario ofrecen cierta fijeza, durante lapsos más o menos prolongados, de acuerdo con la estabilidad económica de los países. Por tal circunstancia, uno y otro se diferencian de las variadas especies que se examinarán ahora, en su mayoría fluctuantes, según el esfuerzo propio, la clientela, causas aleatorias y beneficios de la empresa. De las mismas se trata a continuación:

- Honorarios: ... Clases de primas: Los valores o intereses que los directores de la producción remuneran con preferencia especial son los que se citan ahora: a) primas a la calidad de la producción: ...*
- b) primas de ahorro en el consumo de materiales: ...*
- c) primas a la capacidad profesional: ...*
- d) primas a la asistencia: ...*
- e) **primas a la antigüedad:** casi siempre sumas uniformes por anualidad, trienios o quinquenios, para recompensar la compenetración que el tiempo suele originar entre el personal y la empresa donde obtiene su subsistencia, además de estimular el valor de experiencia y el reconocimiento de la entidad a que se pertenezca.*
- f) primas por iniciativas: ...”¹*

De lo anterior se desprende que las anualidades —primas por antigüedad— son parte de la remuneración del trabajo que se presta en la relación laboral. Cuando un trabajador disfruta de este beneficio, el salario automáticamente se eleva, pues el mismo comprenderá el rubro por salario mínimo más el aumento por cada año transcurrido al servicio de la empresa. Para todos los efectos legales, el patrono debe tener el cuidado, que el reconocimiento de las anualidades, se consideran como parte integrante del salario. Es decir, se tendrá en cuenta para las indemnizaciones legales como vacaciones, preaviso, anualidades, auxilio cesantía, etc.

Así las cosas, aunque los dos trabajadores que laboraban en el área docente hayan visto mejorado el monto de su salario con el traslado al área administrativa, el pago del rubro correspondiente a las anualidades debió de haberse mantenido, ya que el mismo constituye un rubro de la remuneración del trabajador, independiente del salario base que éste percibe y por no haber mediado liquidación, la relación laboral inicial se mantiene y con ésta se arrastra todo beneficio que el trabajador disfrutara en su puesto anterior, en este caso, el pago de un rubro salarial correspondiente a las anualidades.

En virtud de lo anterior, éstos trabajadores tendrán derecho al pago retroactivo de las anualidades, desde el momento del traslado y hasta la fecha.

Ahora bien, en cuanto a la conveniencia de liquidar a los trabajadores, le indicamos que si lo que se pretendía era incluir a dichos trabajadores en el régimen salarial aplicado al personal administrativo y en consecuencia eliminar el pago de las anualidades, lo procedente era dar por terminada la relación laboral pactada inicialmente y liquidar todos los derechos que corresponden de acuerdo a la normativa laboral costarricense, sean, aguinaldo, vacaciones, preaviso y cesantía, para luego, si los trabajadores lo deseaban, recontractarlos bajo las nuevas condiciones de trabajo.

¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Editorial Heliasta S.R.L. 3ª Edición, Tomo III, pág. 94, 122, 130 y 131.



MINISTERIO DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

**DIRECCION DE ASUNTOS JURIDICOS
DEPARTAMENTO DE ASESORIA EXTERNA**

Por último, en cuanto a la posibilidad de liquidar en este momento a los dos trabajadores en cuestión, consideramos importante aclararle que ésta es una decisión que se debe tomar a lo interno de la empresa, pero que no eliminará la obligación de pagar a los trabajadores las sumas adeudadas por concepto de anualidades desde 1999 y a la fecha. Además, en caso de que se proceda a la terminación de la relación laboral en aras de eliminar la obligación del pago de la anualidad, se corre el riesgo de que el trabajador no quiera seguir laborando para la empresa bajo las nuevas condiciones laborales.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
JEFE

ABV/ihb

Ampo: 18 A)