

DAJ-AE-011-08
07 de enero de 2008

Señora
Diana Lucía Barbosa Quintero
Administradora
FUNDACRID
PRESENTE

Estimada señora:

Nos referimos a sus notas recibidas en nuestras oficinas el 03 de octubre de 2007, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con la obligación del patrono de realizar el aumento semestral a los salarios de los trabajadores que devengan un salario superior al mínimo establecido por Ley. Además, pregunta sobre la obligación de considerar la antigüedad total del trabajador, cuando en la empresa se mantiene la práctica de liquidar anualmente a los trabajadores.

Salario Mínimo

Sobre el particular, creemos conveniente analizar lo que en doctrina se entiende como salario.

El autor Guillermo Cabanellas de Torres, nos dice que salario es un *“Conjunto de remuneraciones y beneficios que obtiene el trabajador en la prestación de los servicios por cuenta ajena...”*¹

Asimismo 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, en el Artículo 57 de nuestra Constitución Política estipula que todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. De igual forma, establece que éste será siempre el mismo para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia y que la fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo que la Ley determine.

En el mismo sentido, los artículos 163, 177 y 191 del Código de Trabajo rigen lo referente a los salarios mínimos y en lo conducente señalan:

¹ Diccionario de Derecho Usual, Buenos Aires, Ediciones Aruyú, Tomo III, pág. 484

“Artículo 163.- El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de esta ley.”

“Artículo 177.- Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.”

“Artículo 191.- La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador ni abandono del patrono y convenios preexistentes favorables al primero, relativos a la remuneración mayor, a viviendas, tierras de cultivos, herramientas para el trabajo, servicio de médico, suministro de medicinas, hospitalización y otros beneficios semejantes.”

De conformidad con el articulado transcrito, todo trabajador tiene derecho a recibir el salario necesario para cubrir las necesidades esenciales de él y su familia, salario mínimo que de acuerdo a la categoría ocupacional, es fijado y ajustado semestralmente por el Consejo Nacional de Salarios en el Decreto de Salarios Mínimos.

La jurisprudencia también ha sido clara en lo que se refiere al pago de salarios mínimos:

“ El artículo 57 de la Constitución Política garantiza que el salario sea de fijación periódica por jornada normal para que el trabajador puede hacer frente en forma regular y ininterrumpida a los deberes de la subsistencia de su familia.”²

“Recuérdese de la misma forma que la normativa laboral solo puede ser pasada por alto, cuando las partes han convenido en superar, en el caso concreto, los mínimos que dicha normativa establece.”³

Con fundamento en la legislación y la jurisprudencia citadas podemos concluir que el patrono se encuentra obligado a retribuir los servicios prestados por sus trabajadores de acuerdo con los salarios mínimos establecidos por Ley.

² Sala Constitucional, Voto 3579-94

³ Sala Segunda, Resolución N° 57 de las 14:30 hrs del 17 de abril de 1991.

Por ende, cuando los salarios pagados se encuentren sobre los mínimos fijados por el Estado, no existirá obligación para el patrono de incrementar dichos montos. En el mismo sentido, cuando los salarios, antes del incremento semestral que realiza el Consejo Nacional de Salarios, estuvieran encima de los mínimos vigentes y con el aumento quedaran por debajo, el patrono únicamente deberá aumentar la diferencia que haga falta para equiparar unos con otros, es decir, tampoco estará obligado a realizar el aumento porcentual acordado, si al hacerlo se superaran las sumas determinadas en el Decreto de Salarios Mínimos.

Es importante aclararle que para determinar la pertinencia de los aumentos salariales, se toma en cuenta el salario actual de los trabajadores y no el salario base pactado al iniciar la relación laboral.

Quedan salvo, los casos en que el patrono se haya obligado voluntariamente –por simple costumbre reiterada o por un acuerdo colectivo- a incrementar periódicamente porcentajes permanentes, aunque éstos eventualmente superen los mínimos vigentes, ya que en este supuesto, la práctica establecida en la empresa se incorpora a los contratos de trabajo, convirtiéndose en derecho adquirido que supone una obligación para el patrono y un derecho para el trabajador.⁴

En virtud de lo expuesto, consideramos ilegal que la fundación para la que trabaja, elimine o disminuya los aumentos semestrales de salario. Esto porque de acuerdo con lo explicado anteriormente, la práctica establecida en dicha empresa de realizar aumentos semestrales, aunque los salarios del trabajador estuvieran por encima del mínimo, se incorporó a los contratos de trabajo, convirtiéndose en derecho adquirido que supone una obligación para el patrono y un derecho para el trabajador.

Liquidación Anual

El principal aspecto que debemos analizar, en relación con su consulta, es la intención del patrono de liquidar anualmente los trabajadores y recontratarlos posteriormente.

La intención del patrono de dar por terminado el contrato puede tener fundamento en intereses tan particulares y especiales como los siguientes:

1. Porque no quiere que el trabajador labore más para su empresa o sus servicios no son ya requeridos.
2. Porque simplemente quiere alivianar sus gastos liquidando al trabajador con todos los derechos laborales a que tiene derecho y volverlo a contratar **con las mismas condiciones**, y
3. Por último, puede ser que siendo innecesarios los servicios del trabajador, quiere variarle las condiciones del contrato no sólo en cuanto a las labores y

⁴ DAJ-AE-099-03 del 08 de marzo del 2003.

responsabilidades del trabajador sino en cuando a sus obligaciones como patrono.

Para cualquiera de estas intenciones, el patrono asume la obligación de liquidarle todos los derechos y con ello cumple con una de sus obligaciones, pero, a partir de ahí, si su pretensión **ES RECONTRATAR**, corre el riesgo de que el empleado no quiera seguir laborando para su empresa, perdiendo así un buen elemento o bien que acepte laborar con las nuevas condiciones, aunque no sean muy convenientes.

En este sentido, también al analizar la posición del trabajador, es que decimos que él estaría en total libertad de rechazar el nuevo ofrecimiento, puesto que ya han sido canceladas las prestaciones conforme lo expuesto y el tiempo laborado, por lo que podría iniciar un nuevo trabajo con otra empresa que le ofrezca mejores condiciones.

Si decide continuar laborando y existe una modificación de las condiciones del contrato laboral, estaría aceptándolas **voluntariamente** —por ejemplo, otro salario (aunque siempre igual al mínimo o superior a éste) otra categoría, otro puesto, pérdida de sobresueldos y derechos adquiridos, disminución en su régimen de vacaciones, etc.— razón por la cual, no podría alegar más adelante continuidad laboral⁵, para los efectos de reclamar el reconocimiento de esos derechos.

Diferente situación se presentaría, si al trabajador se le indica que las condiciones laborales no van a variar, incluyendo su antigüedad⁶, pues el contrato se mantiene vigente, pese a que hubo cancelación de prestaciones. Por ende, ante una variación no anunciada del contrato de trabajo, el trabajador podría acudir a la vía judicial a alegar continuidad laboral y la actitud engañosa de su patrono y sería el patrono quien tendría que probar que el trabajador conocía de su nuevo contrato.

En resumen, podemos indicarle que a excepción de lo que se indica en el párrafo anterior, si al trabajador se le han cancelado todos sus extremos laborales (PREAVISO, CESANTIA, VACACIONES Y AGUINALDO) y se le ha indicado de buena fe que su contrato termina hoy para comenzar uno nuevo al día siguiente y él así lo acepta, no existe riesgo de que el trabajador alegue posteriormente continuidad laboral y el reconocimiento de su antigüedad.

⁵ Existe una relación directa entre la continuidad de la relación laboral y la antigüedad que se genera a partir de la misma y, en virtud de la cual se reconocen los beneficios, especialmente de carácter pecuniario, que corresponden al trabajador durante la vigencia del contrato y su finalización.

⁶ **Antigüedad Laboral:** Conjunto y beneficios que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus servicios en relación a determinado patrono, por una cierta actividad o en un empleo o trabajo, con las características imprescindibles de permanencia mayor y menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un momento dado, salvo convenidos suplementos.” (Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Edit. Heliasta, Bs. As. 1997, T.I, p. 309.

De conformidad con lo expuesto, si la razón por la cual en la fundación se liquida anualmente a los trabajadores, es meramente presupuestaria y no responde al deseo del patrono de terminar con la relación laboral, sea o no para recontractar bajo nuevas condiciones laborales, nos lleva a concluir que el contrato laboral original se mantiene vigente y por ende, **cada vez** que se reconoce el pago de cesantía a los trabajadores, deberá calcularse conforme a la antigüedad total de cada trabajador. De todas formas, si no hay pago de preaviso, cesantía, aguinaldo y vacaciones no se entiende que hay liquidación de derechos, pues el pago únicamente de la cesantía no es liquidación sino adelanto de cesantía, por lo que no tiene la característica de romper el contrato de trabajo.

Por ende, si un trabajador al que anualmente se le han liquidado los derechos y prestaciones laborales, es despedido con responsabilidad patronal, se le debe reconocer el auxilio de cesantía que corresponda al tiempo laborado después de efectuada la última liquidación, así como también vacaciones adeudadas, aguinaldo y preaviso. En relación con el preaviso, al no existir un rompimiento de la relación laboral, por cuanto la liquidación anual obedece a motivos de carácter presupuestario y no a la intención del patrono de terminar con la misma, se considera que ese extremo laboral, deberá calcularse tomando la antigüedad total y no solamente los meses que han transcurrido desde el último pago de cesantía.

De Usted con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
JEFE

Abv/ihb
Ampo 20 A y 24B.