

30 de agosto de 2021
AJ-OF-368-2021

Señora
María Elia Aguilar Carvajal
Oficina de Servicio Civil Sector Salud y Economía
Área de Gestión de Recursos Humanos
Dirección General del Servicio Civil

ASUNTO: Respuesta al correo electrónico de fecha 19 de agosto de 2021, criterio sobre el pago de antigüedad a un ex servidor que se acoge a la suspensión de la jubilación para reingresar a la función pública.

Estimada señora:

Con autorización de la Directora de esta Asesoría Jurídica, se procede a atender la consulta remitida a esta Dependencia, vía correo electrónico, el 19 de agosto de 2021, que se transcribe a continuación:

“(...) Requiero saber si la DGSC ha emitido algún criterio sobre la procedencia o no, del reconocimiento de anualidades de una persona ya pensionada que renuncia a su pensión para ingresar a laborar de nuevo en alguna institución del Estado (...)”

Sobre el particular, resulta conveniente indicar que de la búsqueda realizada en el Centro de Información Documental (CIDSECI) y el Sistema Normativo, en los que se integra toda documentación sobre el quehacer institucional, se logró determinar que ésta Dirección General del Servicio Civil a la fecha no ha emitido criterios jurídicos y/o normativa relacionada al tema objeto de consulta.

No obstante, este Despacho estima conveniente proceder a analizar las interrogantes vertidas en su consulta, haciendo abstracción a un caso concreto y facilitarle, por medio del presente criterio - y por ende, carente de efectos vinculantes-, una serie de lineamientos jurídico doctrinales emanados tanto de la jurisprudencia administrativa, como de la constitucional, con la intención de colaborar en la solución de la circunstancia planteada.

De previo a verter nuestro criterio, es oportuno acotar el espíritu perseguido por el legislador en cuanto naturaleza jurídica de la jubilación, así como, determinar si este derecho consagrado en instrumentos internacionales y en nuestra Carta Magna puede ser objeto de renuncia.

Resulta indiscutible que el derecho a la jubilación es un derecho fundamental que integra el más amplio derecho a la seguridad social. Nuestra Constitución Política en el artículo 73 refiere directamente a la protección que debe brindarse a los trabajadores contra los riesgos de vejez, invalidez y muerte. Esta protección ha dado lugar al reconocimiento del derecho a la jubilación

30 de agosto del 2021
AJ-OF-368-2021
Página 2 de 9

como derecho fundamental a favor de los trabajadores que, como tal, debe ser reconocido a todo ser humano en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna en atención a lo dispuesto en los artículos 33 y 73 de la Constitución Política, para lo cual, puede ser consultado en la Sala Constitucional el voto N°. 1147-90 de las 16:00 hrs. del 21 de setiembre de 1990.

A nivel internacional, el derecho a la jubilación se encuentra consagrado expresamente en importantes instrumentos normativos, entre ellos: el artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 16 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, donde refieren expresamente al derecho de toda persona a contar con seguros sociales que la protejan contra las consecuencias de la vejez -entre otras-, a través del numeral 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se reconoce el derecho genérico de toda persona a la seguridad social, en el entendimiento de que incluye el derecho a la jubilación. Por su parte, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Normas Mínimas de Seguridad Social, N°. 102, también lo avala.

Ahora bien, en la línea de interpretación de la Sala Constitucional por medio de las sentencias N°. 1147-90 ya citada, N°. 5261-95 de las 15:27 hrs. del 26 de setiembre de 1995 y N°. 184-97 de las 9:42 hrs. del 10 de enero de 1997; el derecho a la jubilación, al igual que los demás derechos fundamentales, no es un derecho absoluto sino que se encuentra sujeto a las limitaciones o restricciones autorizadas por el denominado Principio de Proporcionalidad, según el cual, la validez de las limitaciones dependerá de que, además de encontrarse debidamente previstas en la ley, sean "razonablemente necesarias para el ejercicio del derecho mismo". Este Principio de Proporcionalidad se deriva -entre otros- de los artículos 29 inciso 2) y 30 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, numerales 29 y 30 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y, artículos 4 y 5 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Bajo ese panorama, la jubilación pueden conceptuarse como prestaciones económicas que se derivan del régimen jurídico universal de la "Seguridad Social", que tiene raigambre y reconocimiento expreso, tanto a nivel constitucional como internacional; y como tal, en su implementación práctica está cubierto por las regulaciones especiales del Principio Constitucional de Irrenunciabilidad e Indisponibilidad de los Derechos del Trabajador.

El derecho a acogerse a la jubilación lo que prevé es justamente un descanso compensatorio a la cantidad de años laborados por el trabajador, posibilidad que, como ha quedado claro del análisis del régimen jurídico en materia laboral, resulta improcedente renunciar, tanto por contrariar el régimen laboral de orden público previsto en esa materia, como por aparejar, una infracción a las garantías del trabajador, al representar derechos que son irrenunciables y por ello indisponibles.

Esa indisponibilidad implica que la decisión del trabajador no puede suprimir el reconocimiento de la pensión como un derecho inherente ni tampoco puede consentir ni negociar tal cosa, pues aunque visto el tema en rasgos generales, lo cierto es que además del impedimento jurídico de orden superior que existe, en realidad tal decisión redundaría en un perjuicio directo para el trabajador que lo goza.

30 de agosto del 2021
AJ-OF-368-2021
Página 3 de 9

Y sobre el particular, debe recalcar el hecho de que estamos en presencia de un derecho no sólo protegido a nivel laboral, sino además con asiento constitucional, toda vez que, la Carta Magna lo reglamenta directa y claramente por medio del artículo 73 infra descrito. En ese sentido, debemos recordar que se trata de una pauta constitucional que vincula al legislador ordinario y a los demás operadores jurídicos, como parte de los principios que nutren y sostienen el régimen general laboral. De tal forma, si ese régimen constitucional deviene intangible, sólo se puede completar, detallar y ampliar en su elenco de ventajas, beneficios, derechos o garantías, pero, no es viable disminuirlo.

Estos conceptos han venido siendo desarrollados ampliamente a lo largo los años por parte de la Procuraduría General de la República en su jurisprudencia administrativa, por lo cual se trae a colación entre los pronunciamientos más destacados: dictamen N° C-054-85 del 11 de marzo de 1985 y el dictamen N° C-041-97 del 18 de marzo de 1997, en el cual se indica:

*"(...)“Sobre renunciabilidad de beneficios y derechos laborales dispone nuestro Código de Trabajo en su artículo 11: "Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes que le favorezcan". El numeral recién transcrito, el cual tiene también asidero constitucional, indudablemente posee una interpretación bastante amplia, como la tiene también el mismo principio que le da origen. **El principio jus laboral de la Irrenunciabilidad de Derechos, supone la prohibición de que cualquier trabajador se prive de los derechos concedidos por las leyes que les favorezcan.** Esta afirmación sólo significa que el Estado ha considerado que debe excluirse la posibilidad de que las partes acuerden por decisión propia, regular la conducta de manera distinta de como lo estableció el legislador. La doctrina laboral al tratar sobre los alcances del Principio de Irrenunciabilidad de Derecho ha sido conteste en afirmar que las normas laborales que los conceden corresponden a las clasificadas como leyes "rígidamente categóricas", en las cuales, el legislador ha querido poner su voluntad, excluyendo por la importancia de las mismas, que la voluntad de la partes las incumplan. En este sentido nos dice el ilustre profesor uruguayo Américo Plá Rodríguez: "Con ellas el legislador ha querido imponer su voluntad, excluyendo, por la importancia de las normas dictadas, que la voluntad de los sometidos a su observancia pueden derogarlas, ni siquiera por disposiciones intersindicales. Ni el contrato individual ni el convenio colectivo pueden derogarlas". (Los Principios del Derecho de Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma 2° edición actualizada 1978 p.88) (...)"*

Así, no puede perderse de vista, en relación con el artículo 14 del Código de Trabajo vigente, nos encontramos en presencia de normas de orden público situación que también incide en el asunto consultado. Ello por cuanto, como lo ha precisado la jurisprudencia laboral:

"(...)Además, aquí se trata de una retribución que surge producto del contrato laboral, como contraprestación de los servicios dados por el empleado, en forma continua e ininterrumpida durante cuarenta años. Finalmente, por las razones que

30 de agosto del 2021
AJ-OF-368-2021
Página 4 de 9

se dieron en el caso de la pensión del suscrito y frente al principio de legalidad, no puede quedar sujeta la aplicación de normas de orden público e inderogables a la mera voluntad de las partes. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, N° 98 de las 10 horas 10 minutos del 21 de junio de 1991(...)”.

Como corolario de todo lo hasta aquí expuesto, la jubilación como derecho declarado es susceptible de suspenderse cuando el trabajador tenga por objetivo reingresar a la función pública como servidor activo, tomando como punto de partida de esa posibilidad el motivo que generó su jubilación. De manera que, por ejemplo: si el ex servidor público se acogió a la jubilación bajo el régimen de vejez, éste se encuentra habilitado para solicitar su suspensión con el objeto de retomar un puesto nuevo en la Administración Pública. Ahora bien, en el caso de aquellos trabajadores pensionados por el régimen de invalidez o enfermedad la situación varía, dado que, previo a tomar algún cargo en la Administración Pública están sujetos a agotar el procedimiento en aras de demostrar que la enfermedad y/o incapacidad que dio origen a su derecho ha desaparecido, y por ende, a través del dictamen médico se acredite que el trabajador cuenta con la funcionalidad óptima para continuar con la prestación continua y permanente de sus servicios; en esa circunstancia, no se hablaría de una suspensión de la pensión, sino, de la extinción como tal, en tanto la causa que dio nacimiento al derecho se ha extinguido.

Para una mejor comprensión es importante indicar que el Tribunal Constitucional, mediante el voto N°. 15058 de las 14 horas 50 minutos de 8 de setiembre de 2010, anuló la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley General de Pensiones, el cual expresaba en lo que interesa:

“(…) Ninguna persona que retire pensión del Estado, por cualquier concepto que sea, de derecho o de gracia, puede ser nombrada para el desempeño de un empleo o cargo público remunerado, salvo que renuncie expresamente a la pensión que le correspondería durante el tiempo que ocupe tal puesto o cargo. Dicha renuncia será comunicada oficialmente al Centro de Control, a la Secretaría de Hacienda y a la Junta Consultiva de Pensiones (...)”.

La anulación declarada por la Sala tuvo fundamento al considerarla contraria a los Principios de Justicia Social y Solidaridad, porque, según su criterio, obligaba al pensionado a mantenerse ocioso, contenía una distinción irrazonable entre pensionados del sector privado y pensionados del sector público, despojaba al pensionado de su derecho a percibir la pensión por un tiempo determinado, así mismo, se trataba de una restricción desproporcionada e irrazonable.

No obstante, posteriormente, a través del voto N°. 10513-2011 de las 15 horas 1 minuto de 10 de agosto de 2011, el Tribunal Constitucional varió su criterio de manera expresa, indicando que la percepción simultánea de salario y pensión, cuando ambos son pagados con fondos públicos, resulta improcedente:

“(…)Este Tribunal, en la sentencia N°. 2010-15058, resolvió que resulta inconstitucional obligar a una persona que ha obtenido previamente una pensión del Estado por cualquier concepto -de derecho o de gracia-, a mantenerse ociosa o económicamente inactiva, puesto que, si opta por desempeñar un empleo o

30 de agosto del 2021
AJ-OF-368-2021
Página 5 de 9

*cargo público remunerado, se le impone renunciar, expresamente, a la pensión correspondiente, durante el tiempo que lo ocupe o ejerza efectivamente (...) No obstante, debe advertirse ahora, que para resolver la presente acción la Sala revisó su posición sobre el tema de la percepción simultánea de pensión y salario por el desempeño de un cargo público, **y decidió por mayoría de sus miembros, cambiar el criterio expuesto.** (...) En conclusión, **queda claro que salario y pensión, cuando son pagados con fondos públicos, son opciones excluyentes, ya que esta última tiene por finalidad sustituir al primero, de manera que jurídicamente resulta inconcebible que ambas puedan coexistir simultáneamente**(...) El hecho de que estemos ante un régimen de reparto, y no ante uno de capitalización individual y, por consiguiente, no se afecte el Principio de Intangibilidad Patrimonial con la suspensión de la pensión por el hecho de reincorporarse de nuevo a un puesto remunerado en la Administración Pública, así como, a que la citada suspensión es a consecuencia de un acto voluntario del pensionado, no impuesta por la ley -si quiere seguir disfrutando de su pensión simple y llanamente no acepta el cargo-, amén de que la suspensión es una causa sobreviviente razonable y proporcionada e, incluso, una vez que deja el puesto el pensionado puede pedir una revisión de la pensión y con ello mejorar su monto, son razones que, unidas a las que se dan en la sentencia, nos han llevado a cambiar nuestra posición(...)"*

Además, en el voto N°. 14986-2013 de las 15 horas 45 minutos de 13 de noviembre de 2013, la Sala Constitucional analizó la constitucionalidad del artículo 31 de la Ley del Régimen General de Pensiones con Cargo al Presupuesto Nacional, el cual, **establece la suspensión de la pensión por el desempeño de cualquier cargo remunerado en la Administración Pública.** En dicha oportunidad el Órgano Constitucional dispuso:

"(...)Si se anulara la norma impugnada, la Administración Pública tendría más dificultades para solucionar el problema de déficit que ya le agobia, lo que atenta contra el deber del Estado de un manejo eficiente de los dineros públicos y, por ello, deviene irrazonable (...)"

Así las cosas, resulta jurídicamente factible que las prestaciones económicas a largo plazo derivadas de regímenes contributivos de jubilaciones, puedan ser legítimamente suspendidas bajo las condiciones prescritas por la legislación nacional, en caso de que el beneficiario ejerza una actividad lucrativa o reingrese a laborar en concreto a las Administraciones Públicas. Esa incompatibilidad del desempeño de un cargo público remunerado con el percibo de jubilaciones públicas, supone dejar temporalmente en suspenso la efectividad de su derecho a percibir la prestación económica correspondiente mientras ocupe un cargo público remunerado; es decir, el derecho a percibir la correspondiente jubilación no se pierde, suprime o extingue por el hecho de optar por el referido puesto de trabajo en el sector público, sino que, su efectividad se suspende por el tiempo que dure el desempeño de aquél cargo.

Si bien para efectos estrictamente laborales, y en concreto, por ejemplo, para el reconocimiento de los derechos del trabajador conforme a la interpretación judicial prevalente, **el reingreso a**

30 de agosto del 2021
AJ-OF-368-2021
Página 6 de 9

labores después de pensionarse o jubilarse constituye una nueva relación laboral (cambio de criterio a partir de la resolución N° 637 de las 10:35 hrs. del 10 de julio de 2009, de la Sala Segunda; ratificado en la N° 2011-000809 de las 15:05 hrs. del 29 de setiembre de 2011), desde la perspectiva del Derecho de la Seguridad Social, y en específico del derecho a la jubilación o pensión, cuando un ex servidor judicial jubilado reingresa al servicio supone en primer término, **una incompatibilidad funcional que obliga dejar temporalmente sin efecto su derecho a percibir la prestación económica en la que se materializa la pensión o jubilación, mientras ocupe un cargo público remunerado**. Y sólo en casos excepcionales aquel tiempo adicional laborado durante el reingreso y sus salarios cotizados, que no fueron obviamente considerados al momento de reconocerse el derecho jubilatorio, podrían ser tomados en cuenta para reajustar el monto de pensión asignable; es el caso de beneficios jubilatorios proporcionales en los que no se alcanzó completar los años de servicios, y en cuyo caso el tiempo laborado posteriormente por reingreso sirve para completarlos a fin de ordinariar el beneficio jubilatorio, lo anterior según reza el dictamen de la Procuraduría General de la República N° C-135-2014 del 02 de mayo del 2014, interpretación a la luz de la regulación vigente en el Código de Trabajo en el artículo 85 inciso e), que reza en lo que interesa:

“(…)Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que extingan los derechos de éste o de sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el Código o por disposiciones especiales: e) Cuando el trabajador se acoja a los beneficios de jubilación, pensión de vejez, muerte o de retiro, concedidas por la Caja Costarricense de Seguro Social, o por los diversos sistemas de pensiones de los Poderes del Estado, por el Tribunal Supremo de Elecciones, por las instituciones autónomas, semiautónomas y las municipalidades (…)”.

Desde esa perspectiva, en cuanto al reconocimiento de componentes salariales a un trabajador que suspende la jubilación para tomar reingresar a la Administración Pública, la Procuraduría General de la República únicamente se ha manifestado de manera reiterada sobre la imposibilidad de reconocer componentes salariales como el caso de la anualidad mientras el trabajador esté gozando de manera activa de los beneficios de la jubilación, para ello, se puede consultar el alcance de los dictámenes: N° C-043-89 del 02 de marzo de 1989, N° C-326-85 del 16 de diciembre de 1985, N° C-193-95 del 06 de setiembre de 1995 y N° C-043-89 del 02 de marzo de 1989.

Sobre el tocante, con sustento en el reiterado criterio de los Tribunales de Trabajo, ha sostenido que lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley de Salarios de la Administración Pública deriva del principio del Estado como patrono único, en virtud del cual, se reconoce al servidor o funcionario activo todo el tiempo laborado en cualquier institución o dependencia del Sector Público, para los efectos del pago de los aumentos anuales. Así, la Procuraduría General de la República, ha señalado en la Opinión Jurídica N° OJ-094-2010, del 22 de noviembre del 2010, lo siguiente:

“(…)Como se puede observar del artículo 12 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, es dable el reconocimiento de todo el tiempo laborado por

30 de agosto del 2021
AJ-OF-368-2021
Página 7 de 9

el servidor o servidora en cualquier institución o entidad pública, así como el pago de los aumentos anuales correspondientes, ya sea que ocupe un puesto en propiedad o de manera interina, bajo una relación de servicio contentiva de los tres elementos que la configuran como tal; es decir, en donde se contiene la prestación personal de las funciones, salario y subordinación, siendo este último elemento el que en principio viene a definir a una relación de trabajo de cualquier otra que pueda preverse en nuestro ordenamiento jurídico (...) Originalmente el reconocimiento de la antigüedad se hizo aplicando la teoría del ESTADO PATRONO UNICO, pero con no poca debilidad, sobre todo, pensando en el principio de la unidad estatal como patrono y en algunos casos, relacionándolo con la otra teoría de la relación estatutaria, fundamentada esta última en el artículo 191 de la Constitución Política (...)

La Procuraduría General de la República por medio del dictamen N° C-468-2020 del 4 de diciembre del 2020, se refiere al artículo 1, inciso a), del “Reglamento al Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, que define la anualidad como un “... incentivo salarial concedido a los servidores públicos como **reconocimiento a su permanencia de forma continua prestando sus servicios a la Administración Pública** en aquellos casos que hayan cumplido con una calificación mínima de “muy bueno” o su equivalente numérico en la evaluación anual, y a título de monto nominal fijo para cada escala salarial.”

Asimismo, hace alusión al denominado Principio de “Indemnidad Salarial” dispuesto en el artículo 56 de la Ley de Salarios de la Administración Pública y el Transitorio XXV de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635, según el cual: *el salario total de los servidores públicos que a la entrada en vigencia de esta última ley se encuentren activos en las instituciones contempladas dentro del ámbito de aplicación de su Título III, no podrá ser disminuido (Dictamen C-153-2020, op. cit.; C-361-2020, de 09 de setiembre de 2020 y C-366-2020, de 16 de setiembre de 2020), y por la correlación con el nivel salarial respectivo, que el mecanismo de nominalización involucra, **las anualidades ya recibidas previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, las conservarían y mantendrían en el tiempo como montos nominales fijos, producto de la forma en que se revalorizaban antes del 4 de diciembre de 2018; lo cual, deriva de la aplicación concreta de los artículos 50 y 54 de la citada Ley de Salarios vigente, Transitorio XXXI de la Ley de Fortalecimiento y art. 14 del Decreto ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H.***

En igual sentido los dictámenes número: C-153-2020, de 24 de abril de 2020 y C-366-2020 de 16 de setiembre de 2020, han expuesto que, **la preservación salarial de anualidades e incentivos nominalizados será, por principio, invariable mientras las condiciones o factores relevantes con base en las cuales se otorgaron, permanezcan inalterados –certeris paribus-. No así, cuando se den cambios significativos que las modifiquen o extingan ipso facto.** Véase que, como fenómeno formal e idealizado, **los efectos que se producen sobre las relaciones invariables que regula la Ley, son por principio constantes.** Pero al aplicarla es cuando sus consecuencias pueden ser previstas y calculadas de mejor manera, **pudiendo incluso identificarse factores empíricos relevantes y significativos que, si varían sustancialmente, pueden condicionar o excepcionar aquellos efectos deseados por el legislador.**

30 de agosto del 2021
AJ-OF-368-2021
Página 8 de 9

En lo que respecta a la prescripción en aplicación al componente salarial de antigüedad como parte de los derechos laborales, bajo figura extintiva de acciones y derechos, el Tribunal del Derecho de la Constitución, indicó, mediante sentencia N° 5969-93, de 15:21 horas de 16 de noviembre de 1993, en lo conducente:

“(...) la Sala considera que la prescripción de los derechos del trabajador resulta demasiado corta y engañosa, en perjuicio del trabajador, y no puede justificarse, mediante un criterio estricto, razones de seguridad jurídica, por lo que constituye una violación al artículo 74 de la Constitución Política, principalmente por dos razones: a) por su misma brevedad, pues acaba convirtiéndose en una trampa para el trabajador, sujeto a presiones o engaños del patrono; y, b) sobre todo, porque reconocer cualquier prescripción durante la vigencia del contrato atenta contra principios fundamentales del derecho laboral -principalmente el de justicia social, consagrado por los artículos 74 de la Constitución y 1° del Código de Trabajo- que precisamente se basan en la idea de compensar mediante una legislación protectora la debilidad económica y social del trabajador, particularmente dentro de su relación con el patrono. Hacer prescribir un derecho del trabajador mientras esté vigente la relación laboral, es decir, en esa situación de dependencia, equivale a menudo, y la experiencia lo ha demostrado, a ponerlo a escoger entre efectuar el reclamo de sus derechos o conservar su empleo (...) Es cierto que el instituto de la prescripción no es en su esencia inconstitucional, puesto que ayuda a integrar un principio básico del ordenamiento, cual es el de la seguridad jurídica. No obstante, en el presente caso, estamos ante derechos que son, de conformidad con la norma 74 de la Constitución, irrenunciables y, por ende, merecedores de una tutela especial incluso en cuanto a su régimen de prescripción, pues como ya se dijo, ha de tenerse en cuenta como único criterio aceptable de la prescripción, el principio de seguridad jurídica, pero sin admitir, se reitera, en relación con el artículo 74, que ese plazo sea válidamente de tan solo tres meses, en perjuicio del trabajador.

Como puede verse, en nuestro ordenamiento jurídico, la prescripción legal que le puede repercutir de manera negativa al trabajador en lo que respecta a sus derechos laborales en general, es una vez transcurrido el año, contado a partir de la fecha de la renuncia o cese del puesto, pues, prescribe la acción o derecho laboral correspondiente. A contrario, dichos derechos no prescribirían mientras se encuentre vigente la relación de servicio habida entre el servidor y el Estado como patrono.

En consecuencia y de acuerdo el artículo 12 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, el derecho a que se reconozcan los aumentos anuales por el tiempo laborado en otras instituciones o entidades del Sector Público **no prescribe mientras la relación de servicio o trabajo se mantiene activa**. En ese sentido, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha señalado, en lo que interesa:

30 de agosto del 2021
AJ-OF-368-2021
Página 9 de 9

“(…)El derecho a que se reconozcan anualidades no prescribe mientras se mantenga la relación laboral, porque de no darse cumplimiento a la disposición legal aludida, la situación se traduciría en una violación continua de la mencionada norma, que no impuso ningún límite en el tiempo para el ejercicio del derecho que otorga. Desde este punto de vista, puede afirmarse que el reconocimiento que otorga la Ley N°. 6835 es imprescriptible mientras no concluya la relación laboral. Situación distinta se presenta una vez concluida la relación laboral, en lo concerniente a las diferencias salariales provenientes del reconocimiento de períodos de trabajo (anualidades), que no han sido reclamadas a pesar de que se tenía derecho a ellas, porque en este caso, entra en juego el instituto de la prescripción. En aras de la seguridad y firmeza que el ordenamiento considera primordial en el desarrollo de las relaciones jurídicas, la prescripción viene a consolidar una situación jurídica por efecto del transcurso del tiempo, perpetuando en este caso un abandono, una desidia o inactividad del titular del derecho, que teniendo los medios para ejercerlo, no lo hace (…)” Sentencia número 229, de las 15:40 horas del 11 de agosto de 1999. En similar sentido, véase sentencia número 392-2002, de 10:40 horas de 7 de agosto del 2002.

Conviene puntualizar del párrafo jurisprudencial transcrito, que de conformidad con el carácter que tiene el reconocimiento de la antigüedad laboral en nuestro ordenamiento jurídico, según ya lo hemos analizado al inicio de este acápite, ese presupuesto es imprescriptible mientras se mantenga activa la relación laboral.

En virtud de todo lo expuesto, la Procuraduría General de la República, ha señalado en la Opinión Jurídica N° OJ-094-2010, del 22 de noviembre del 2010:

“(…) Puede concluirse que la institución pública para la cual labora un servidor público, debe reconocerle todo el tiempo laborado en otras instituciones o entidades del Sector Público, para los efectos del pago de los aumentos anuales correspondientes, si la persona se ha mantenido laborando ininterrumpidamente en la Administración Pública (…)”.

Con estas consideraciones, se da por atendida la consulta planteada, quedando a sus órdenes ante cualquier consulta adicional.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

Alfonso Miranda Víquez
ABOGADO