

## Informe de Investigación

**Título:** El derecho de cesantía

<b>Rama del Derecho:</b> Derecho Laboral.	<b>Descriptor:</b> Derechos Laborales.
<b>Tipo de investigación:</b> Compuesta.	<b>Palabras clave:</b> Auxilio de cesantía, concepto, finalidad, características, su transformación legal, fondo de capitalización laboral.
<b>Fuentes:</b> Normativa, Jurisprudencia.	<b>Fecha de elaboración:</b> 05 – 2010.

### Índice de contenido de la Investigación

<b>1 Resumen.....</b>	<b>2</b>
<b>2 Doctrina.....</b>	<b>2</b>
a) El auxilio de cesantía.....	2
b)Análisis de la Directriz N° 1- 2003 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre la forma de calcular la indemnización en caso de auxilio de cesantía .....	3
<b>3 Normativa.....</b>	<b>9</b>
TÍTULO II: Fondo de Capitalización Laboral.....	9
ARTÍCULO 3.- Creación de fondos de capitalización laboral. ....	9
ARTÍCULO 4.- Protección de los derechos concedidos. ....	10
ARTÍCULO 5.- Entidades autorizadas. ....	10
ARTÍCULO 6.- Retiro de los recursos. ....	10
ARTÍCULO 7.- Inversión de los recursos de capitalización laboral. ....	10
ARTÍCULO 8.- Aportes de cesantía en casos especiales. ....	11
<b>4 Jurisprudencia.....</b>	<b>11</b>
a)Auxilio de cesantía: Concepto, finalidad y características.....	11
b)Auxilio de cesantía: Análisis jurisprudencial sobre su transformación legal como indemnización y su naturaleza jurídica en el sistema solidarista.....	13
c)Proyecto de Ley de Protección al Trabajador: Inexistencia de inconstitucionalidad del Proyecto de Ley de Protección al Trabajador tramitado bajo el expediente legislativo número 13691.....	18



## 1 Resumen

En el presente informe se recopila información referente al auxilio de cesantía y al fondo de capitalización laboral, los cuales según la Ley de Protección al Trabajador, los cuales asignan un porcentaje de 3% del salario que se convierte, siguiendo al profesor Durante Calvo en un derecho adquirido. Se adjunta también un texto del profesor Briones Briones que explica la fórmula de cálculo de la cesantía y por último jurisprudencia sobre la misma.

## 2 Doctrina

### a) *El auxilio de cesantía*

[DURANTE]<sup>1</sup>

El auxilio de cesantía es una indemnización prevista en nuestra legislación laboral a favor de los trabajadores contratados por tiempo indefinido, cuyo contrato de trabajo termina por una causa no imputable y ajena a su voluntad, así por ejemplo, el despido sin justa causa, la ruptura unilateral del contrato por parte del trabajador ante una falta grave del patrono, la pensión ordinaria o extraordinaria son algunas de las situaciones en las que nuestra legislación laboral prevé el pago de dicho importe.

Con la entrada en vigencia de la Ley de Protección al Trabajador (LPT), el 1 de marzo de 2001, la cesantía sufrió una transformación y con ello también su fórmula de cálculo.

Antes de la reforma del artículo 29 del Código de Trabajo (CT), la fórmula era sencilla porque debía calcularse un mes de salario por cada año laborado o fracción igual o superior a seis meses hasta un tope máximo de ocho años de labores, pero después de dicha reforma, la cesantía se disminuyó de un 8,33% a un 5,33% y el restante 3% se convirtió en un derecho adquirido, que hoy conocemos como Fondo de Capitalización Laboral.

Desafortunadamente ni la LPT ni su reglamento determinaron el método de cálculo de la cesantía compuesta y, ante tal desconcierto, el Ministerio de Trabajo, mediante las directrices 006-2001 del 18 de junio de 2001 y 001-2003 del 10 de enero de 2003, dispuso una fórmula de cálculo, la cual, se ha convertido en una guía general, a pesar de las críticas que en sus momentos han recibido de diferentes sectores sociales.

Para determinar la cesantía, se debe tomar como base el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios percibidos por el trabajador en los últimos seis meses efectivamente laborados, o fracción de tiempo menor si no hubiere ajustado dicho tiempo.

Así entonces, si el trabajador estuvo incapacitado por enfermedad, ese tiempo no debe tomarse en consideración porque los subsidios recibidos no son salarios.

Por último, ¿de cuánto tiempo dispone el patrono para cancelar la cesantía? Al respecto, debe indicarse que aunque el CT no establece un plazo de entrega, nuestros tribunales laborales han indicado que el pago debe ser inmediato a la extinción del contrato.

Por ello, es recomendable que las empresas tomen las medidas necesarias para entregar la indemnización por cesantía en un plazo razonable para evitar contingencias innecesarias.

***b) Análisis de la Directriz N° 1- 2003 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre la forma de calcular la indemnización en caso de auxilio de cesantía***

[BRIONES]<sup>2</sup>

## 1. INTRODUCCIÓN

El 21 de enero del año 2003 se publicó en La Gaceta la Directriz N° 1 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, adendum de la Directriz N° 6 emitida en el año 2001 por este mismo Ministerio, con el fin de emitir las bases para la comprensión del Transitorio IX, concordado con el artículo 88. de la Ley N° 7983 y el artículo 29 del Código de Trabajo.

He de dejar claro, que lo aquí escrito es una apreciación propia del suscrito, basada en una larga experiencia cotidiana relacionada con las fuentes primarias, pero que no representa una posición oficial de la institución para la cual laboro.

## 2. RESPECTO A LA LEY N° 7983

Como todo cambio, la Ley N° 7983. Ley de Protección al Trabajador, en la actualidad, está generando controversia y, en cierta medida, un alto grado de confusión.

En realidad la Ley contiene cuatro novedades importantes:

a) Un fondo de capitalización y ahorro laboral, formado por una contribución de un 3% que todo patrono privado y público debe hacer a favor del trabajador y que se calculará sobre el salario mensual de éste y sin límites de años, debiéndose depositar en alguna de las operadoras -entidades encargadas de manejar dichos fondos y que están autorizadas previamente por la ley- mediante un sistema estricto de vigilancia, pudiéndose retirar los ahorros junto con los intereses generados (pero tan sólo 1,5%, pues el restante 1,5% pasa a un régimen nuevo que analizaremos) en cualquier momento en que se extinga la relación laboral, sea con o sin responsabilidad del trabajador o al cabo de cinco años mientras se mantenga la relación laboral. Viene así a convertirse en un reconocimiento para el trabajador por parte del patrono por su constante desempeño, lo cual hasta unos cuantos años podía perderse totalmente por considerarse como un derecho discutible. Actualmente todos los trabajadores de Costa Rica nos encontramos debidamente incorporados a alguna operadora de nuestra elección o en caso de no haberlo hecho a la del Banco Popular que por ley se asignó en caso de omisión.

b) Régimen obligatorio de pensión complementaria: similar al anterior sistema de pensión de la Caja del Seguro Social, sólo que ahora su financiamiento es con otros rubros, como el restante 1,5% que había aportado el patrono en el fondo de Capitalización y otros rubros dispuestos en la Ley Orgánica del Banco Popular y del INA. Amén el trabajador puede escoger a la Operadora de su



predilección y en caso de que no se elija por antonomasia la CCSS será la operadora.

c) Régimen voluntario de pensión complementaria: Este sistema pretende convertirse en un disfrute extra para la vejez de la persona que decida asegurarse, pudiendo, si es trabajador, acordar con su patrono (excepto el Estado y sus instituciones, según artículo 19 de la Ley en comentario, lo cual considero desde la misma fecha de promulgación de ésta, podrían haber roces de constitucionalidad, por desigualdad de oportunidades) la realización de aportes patronales periódicos o extraordinarios a las respectivas cuentas, con el beneficio para el empleador de que dichos aportes serán tomados como gastos deducibles para efectos del cálculo del impuesto sobre la renta.

d) Régimen de cesantía: Se modifica el artículo 29 y 31 del Código de Trabajo en torno a la indemnización por concepto de cesantía, con respecto al porcentaje, pasando a ser este de un 8,33 % a un 5,33% mensual sobre el tope de los ocho años laborados, manteniéndose su discutibilidad en caso de controversia. Como se analiza, si el trabajador es despedido con justa causa o decide renunciar va a perder dicho porcentaje y no como se ha mal entendido por un gran sector laboral, de que el mismo debe ser pagado totalmente. Lo rescatable de la reforma es que en caso de que un trabajador pierda la cesantía, ya no perderá el 8,33% sino realmente tan sólo el 5,33, en lo demás se mantiene igual la ley. El tope no se rompió específicamente; es el mismo de los ocho años. De conformidad con esta Ley, el aporte patronal depositado en una Asociación Solidarista. en cuanto supere el 3% mencionado, mantendrá la naturaleza, así como los patronos que acostumbren a dar la cesantía cada año, podrán continuar con dicha práctica, pero ello no obsta para que cumplan con el aporte del fondo de Capitalización. Para dar dicho cumplimiento legal se dejó plasmado el Transitorio IX en donde, concordado con el artículo 88 de la mencionada ley, vino a modificar el anterior artículo 29 fijando una tabla diversa a la propuesta del año 1943, en donde, en apariencia y a primera vista, pareciera que se han rebajado los montos de reconocimiento por año trabajado, lo cual, según los expertos en matemáticas, no es cierto en aplicación a ciertas reglas que estudiaremos. Veamos.

El actual artículo 29 del Código de Trabajo dispone: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o algunas de las causas previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas.

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a siete días de salario.

2. Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, un importe igual a catorce días de salario.

3. Después de un trabajo continuo mayor de un año, con el importe de días de salario indicado en la siguiente tabla:

- a) AÑO 1. 19,5 días por año laborado
- b) AÑO 2. 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses
- c) AÑO 3. 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- d) AÑO 4. 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- e) AÑO 5. 21,24 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- f) AÑO 6. 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses
- g) AÑO 7. 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses
- h) AÑO 8. 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- i) AÑO 9. 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses
- j) AÑO 10. 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses



- k) AÑO 11.21 días por año laborado o fracción superior a seis meses,
- l) AÑO 12. 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses
- m) AÑO 13. y siguientes 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

4. En ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral.

5. El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.”

Aquí nos interesa detenemos pues, en la práctica, se ha generado (al haber montos compuestos, sea relación laboral antes -menor a 8 años- y después de la entrada en vigencia del sistema) muchas interpretaciones tanto para favorecer al patrono como al trabajador, de allí que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, inmediatamente después de la entrada en vigencia del sistema a que alude el transitorio IX (el mismo arrancó a partir del 01 de Marzo del año 2001), emitió la directriz 006-01, publicada en la Gaceta N° 145 del 30 de Julio del año 2001, con el fin de garantizarle al trabajador el reconocimiento de la continuidad de su contrato de trabajo y, consecuentemente, de su antigüedad laboral.

### 3. LA DIRECTRIZ 6-2001 MTSS

El Ministerio de Trabajo emite esta directriz en consideración a ser el ente llamado a velar por los derechos y obligaciones de los trabajadores, en pro del fortalecimiento del clima de paz social y laboral de Costa Rica. Y, consecuentemente con lo anterior, con el fin de establecer criterios uniformes, sobre la aplicación del inciso a) del Transitorio IX de la Ley de Protección al Trabajador, en concordancia con el artículo 29 del Código de Trabajo, antes y después de su reforma, en donde se le garantice al trabajador el reconocimiento de la continuidad de su contrato de trabajo y, consecuentemente, de su antigüedad laboral. Por tanto se estipularon seis disposiciones básicas, que textualmente se transcriben:

**PRIMERA:** Para realizar el cálculo del auxilio de cesantía, en todos los casos la antigüedad laboral del trabajador se determinará sumando el tiempo de servicios prestados antes y después de la reforma del artículo 29 del Código de Trabajo<sup>1</sup>.

**SEGUNDA:** En consecuencia, se le ubicará en el inciso correspondiente del artículo 29 reformado, para determinar el “derecho de auxilio de cesantía” que corresponde con la nueva ley; el cual, sumado con el “derecho adquirido” antes de la reforma, dará el total de “auxilio de cesantía compuesto”.

**TERCERA:** Cuando la antigüedad laboral sea menor a un año de servicios, con un periodo laborado antes y otro período trabajado después de la citada reforma, se aplicará “regla de tres” para determinar la proporción de auxilio de cesantía que corresponde por cada período trabajado. La suma de ambos será el “auxilio de cesantía compuesto” que corresponde al trabajador.

**EJEMPLO:** Un trabajador que laboró 7 meses en total: dos meses con la ley anterior y cinco después de la reforma.

Simplificando la aplicación de la “regla de 3”. se suman dos factores, donde el PRIMERO sería igual

a los meses laborados antes del 1° de marzo del 2001, dividido ENTRE la fracción de meses completos laborados, multiplicado POR el derecho que correspondía con la Ley anterior. El SEGUNDO factor, es el número de meses laborados después del 1° de marzo del 2001, dividido ENTRE la fracción de meses completos laborados, multiplicado POR el derecho que corresponde con la nueva ley.



**FACTOR 1**  $\text{S} \ 2 \div 7 \times 20 = 5.71$  días (Días que corresponden en proporción a los meses laborados).

**FACTOR 2**  $\text{S} \ 5 \div 7 \times 14 = 10$  días (Días que corresponden en proporción a los meses laborados)

Si el trabajador tiene un salario promedio diario de  $\text{C}1.000.00$ , entonces:

**FACTOR 1** =  $\text{C} 5.710.00$

**FACTOR 2** =  $\text{C}10.000.00$

**TOTAL**=  $\text{C}15.710.00$

CUARTA: Cuando el trabajador haya laborado uno o más años antes de la reforma del artículo 29, se le reconocerá el “derecho adquirido” a razón de un mes por año laborado. El “período de transición” (tiempo laborado antes y después de la reforma), sólo se tomará en cuenta siempre que sumado sea igual o superior a seis meses. En tal caso, el “auxilio de cesantía compuesto” para ese período se determinará con aplicación de “regla de tres”, según lo indicado en el siguiente ejemplo.

EJEMPLO: Una persona laboró 1 año y tres meses antes de marzo del 2001 y cinco meses después de esa fecha.

Por el año laborado antes de la reforma, ya tiene derecho a un mes (30 días).

“**PERÍODO DE TRANSICIÓN**” = 8 meses (3 antes y 5 después de la reforma).

**FACTOR 1** =  $3 \div 8 \times 30 = 11.40$  días

**FACTOR 2** =  $5 \div 8 \times 20 = 12.60$  días

Si el trabajador tiene un salario promedio diario de  $\text{C}1.000.00$ , entonces:

Por el año laborado antes de la reforma =  $\text{C} 30.000.00$

**FACTOR 1** =  $(\text{C} 11.400.00) +$

**FACTOR 2** =  $(\text{C} 12.600.00) \text{S} \quad \text{C}24.000.00$

**TOTAL:**  $\text{C} 54.000.00$

QUINTA: El “auxilio de cesantía compuesto”, correspondiente al “período de transición” (tiempo laborado antes y después de la reforma), comprende hasta el máximo de un año. El tiempo posterior de servicios que sea igual o superior a seis meses se registrará por lo dispuesto en el artículo 29 del Código de Trabajo reformado.

Es entendido que en éste y en el caso anterior, el total de tiempo servido (antigüedad laboral) siempre se debe ubicar en la escala correspondiente del inciso 3) del artículo 29 reformado, para determinar el derecho de “auxilio de cesantía compuesto” que corresponde.

SEXTA: El “período de transición” (tiempo laborado antes y después de la reforma), posterior a uno o más años de servicios, que sea inferior a seis meses, no se tomará en cuenta para los efectos de “auxilio de cesantía compuesto”<sup>2</sup>.

En tal caso, el trabajador sólo tiene derecho al auxilio de cesantía adquirido por los años completos que hubiere laborado, según se indicó en el aparte anterior.

SÉTIMA: Cuando la antigüedad laboral fuere igual o mayor a ocho años, para efectos del cálculo y pago de auxilio de cesantía, sólo se tomarán en cuenta los últimos ocho años<sup>3</sup>. En consecuencia, el “período de transición” estará compuesto por el tiempo laborado antes y después de la reforma, que sea necesario para completar la unidad del año correspondiente.

#### 4. DIRECTRIZ 1-2003 MTSS.

Una vez publicada la anterior directriz se generaron diversas interpretaciones no muy adecuadas, por lo que se tuvo que emitir la Directriz 01-20003, en donde se trata de despejar diversas dudas e interpretaciones. Así por ejemplo, la Directriz 006 se ha mal interpretado en el sentido de que, cuando el contrato de trabajo tiene una antigüedad laboral mayor a un año y seis meses, dos años y seis meses y así sucesivamente, para efectos de determinar la indemnización que corresponde por concepto de auxilio de cesantía, la antigüedad se debe ubicar en el inciso siguiente del numeral 3, del artículo 29 del Código de Trabajo, reformado por la Ley de Protección al Trabajador. Lo anterior, a criterio de esta nueva directriz lo que cada inciso del citado numeral 3 dispone, es que, por la fracción superior a seis meses de exceso de años completos, el trabajador tiene derecho al pago del número de días contemplado en cada inciso, como si hubiera completado otro año de labores, tal y como se hacía antes de la reforma operada por la Ley de Protección al Trabajador. Pero, en ninguna parte establece que se deba ubicar al trabajador en el inciso siguiente, como si tuviera un tiempo mayor de servicios; pues cada inciso inicia con un mínimo de años de antigüedad, la cual se genera por la vigencia del contrato respectivo y no por disposición de la ley.

Pues, con el fin de no conspirar contra los considerandos básicos y fundamentales estipulados en la anterior Directriz, es que mediante otra (Directriz 1-03), se pasa adicional y corregir el aparte cuarto, la cual reformado. dirá de la siguiente manera:

“CUARTO: Cuando el trabajador haya laborado uno o más años antes de la reforma del artículo 29, se le reconocerá el “derecho adquirido” a razón de un mes por año laborado. El “periodo de transición” (tiempo laborado antes y después de la reforma), sólo se tomará en cuenta siempre que sumado sea igual o superior a seis meses. En tal caso, el “auxilio de cesantía compuesto” para ese período se determinará con aplicación de “regla de tres”.

La fracción superior a seis meses después de un año de labores y en los años sucesivos, dará derecho al reconocimiento, adicional del auxilio de “cesantía que corresponda por cada año completo laborado contemplado en el inciso de que se trate

Ejemplos:

1. Una persona laboró un año y tres meses antes de marzo del 2001 y cinco meses después de esa fecha. Por el año laborado antes de la reforma tiene derecho a un mes (30 días).

“PERÍODO DE TRANSICIÓN” = 8 meses (3 antes y 5 después de la reforma).

**FACTOR 1** Š  $3 \div 6 \times 30 = 15,00$  días,

**FACTOR 2** Š  $3 \div 6 \times 19,5 = 9,75$  días

Si el trabajador tiene un salario promedio diario de ₡1.000,00, entonces se da: Por el año laborado antes de la reforma= ₡ 30.000.00

**FACTOR 1** = (₡ 15.000,00) +

**FACTOR 2** = (₡ 9.750.00)      ₡ 24.750.00

**TOTAL** = (₡ 54.750,00<sup>4</sup>)

“Una persona laboró un año y tres meses antes de marzo del 2001 y cinco meses después de esa fecha. Por el año laborado antes de la reforma tiene derecho a un mes (30 días).

“PERÍODO DE TRANSICIÓN” = 8 meses (3 antes y 5 después de la reforma).

**FACTOR 1** Š  $3 \div 8 \times 30 = 11.2500$  días

**FACTOR 2** Š  $5 \div 8 \times 19,5 = 12,1875$  días .

Si el trabajador tiene un salario promedio diario de ₡1.000.00, entonces se da: Por el año laborado antes de la reforma = ₡30.000.00

**FACTOR 1** = (₡11.250.00) +  
**FACTOR 2** = (₡12.187.50) -            ₡ 23.437.50  
**TOTAL** =                                    ₡ 53.437.50

2. Una persona laboró un año y 6 meses antes de marzo del 2001 y un año y 2 meses después de esa fecha (dos años y ocho meses en total). Por el año laborado antes de la reforma tiene derecho a un mes (30 días).

“**PERÍODO DE TRANSICIÓN**” - 12 meses (6 antes y 6 después de la reforma).

**FACTOR 1** Š 6÷12x30=15 días

**FACTOR 2** Š 6÷12x20=10 días

Por los restantes ocho meses laborados después de la reforma tiene derecho a 20 días [inciso b) del aparte 3 de la tabla del artículo 29 actual del Código de Trabajo<sup>5</sup>.

Si el trabajador tiene un salario promedio diario de ₡1.000,00, entonces se da: Por el año laborado antes de la reforma= ₡ 30.000,00

**FACTOR 1** = (₡ 15.000,00) +  
**FACTOR 2** = (₡ 10.000,00)                    ₡ 25.000,00  
Por los ocho 5 meses laborados después de la reforma = ₡ 20.000,00  
**TOTAL** =                                    ₡ 75.000,00”

## 5. A MODO DE CONCLUSIÓN

Considero que la ley tiene en su afán fundamental el llevar solidaridad social al sector más vulnerable. Es por ello, que las interpretaciones deben ajustarse a lo preceptuado por el principio universal del in dubio pro operario.

Otro detalle de la ley en comentario, y que no debe obviarse es que se vino a poner una flor en el ojal al preceptivamente universalizar el régimen no contributivo para todos los ancianos en situación de pobreza y que no se encuentran cubiertos por ningún régimen de los comentados, siendo -atinadamente-fortalecido con los fondos provenientes de la nueva Lotería Electrónica y con las multas que paguen los infractores por irrespeto a las leyes laborales. Es así como una vez más y con ejemplos claros, los costarricenses logramos ponemos de acuerdo - y en forma democrática - para vivir de una mejor manera dentro de este mundo tan turbulento,

Hoy por hoy, se está consolidando la Ley y es justamente mediante el dictado de diversas directrices y resoluciones judiciales, que se debe ir despejando dudas en torno a una ley que es relativamente nueva y abarca muchas disciplinas del quehacer social, sin olvidarse que el norte debe ser la protección de los derechos fundamentales.

Notas:

1- Esto por cuanto la antigüedad laboral se deriva o es consecuencia de la “continuidad del contrato”; el cual, a su vez y salvo casos de excepción contemplados en la ley, se da por la efectiva prestación de servicios.



2- Por cuanto así se dispone en el inciso c) del artículo 29 del Código de Trabajo antes de la reforma y en el inciso 3) de dicho artículo

3- Se dispone en el inciso 4) del artículo 29 reformado del Código de Trabajo.

4- Este ejemplo, fue corregido mediante FE DE ERRATAS, a la hora de escribirse el presente no había sido publicada en el Diario Oficial, debiéndose entender correctamente de la siguiente manera.

5- Podemos entender por regla de tres, el sistema para obtener una variable desconocida que en este caso en particular se referiría a cuánto tiempo se trabajó antes y después de la entrada en vigencia del sistema.

### 3 Normativa

#### **TÍTULO II: Fondo de Capitalización Laboral**

[LEY DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR]<sup>3</sup>

#### **ARTÍCULO 3.- Creación de fondos de capitalización laboral.**

Todo patrono, público o privado aportará, a un fondo de capitalización laboral, un tres por ciento (3%) calculado sobre el salario mensual del trabajador. Dicho aporte se hará durante el tiempo que se mantenga la relación laboral y sin límite de años.

Para el debido cumplimiento de esta obligación por parte de la Administración Pública, ningún presupuesto público, ordinario ni extraordinario, ni modificación presupuestaria alguna podrá ser aprobado por la Contraloría General de la República, si no se encuentra debidamente presupuestado el aporte aquí previsto. El Ministro de Hacienda estará obligado a incluir, en los proyectos de ley de presupuesto nacional de la República, los aportes previstos en este artículo. Se prohíbe la subejecución del presupuesto en esta materia.

Del aporte indicado en el párrafo primero, las entidades autorizadas indicadas en el artículo 30 deberán trasladar anualmente o antes, en caso de extinción de la relación laboral, un cincuenta por ciento (50%) para crear el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias, en las condiciones establecidas en esta ley.

El restante cincuenta por ciento (50%) del aporte establecido y los rendimientos, serán administrados por las entidades autorizadas, como un ahorro laboral conforme a esta ley.

#### **ARTÍCULO 4.- Protección de los derechos concedidos.**

Los recursos depositados a nombre de los trabajadores en las cuentas individuales de ahorro laboral, estarán sujetos a los siguientes principios:



a) Serán aplicables los incisos a), c) y d) del artículo 30 del Código de Trabajo.

b) Son un derecho de interés social de naturaleza no salarial, exento del pago del impuesto sobre la renta y de cualquier tipo de carga social; su contenido económico se utilizará para el beneficio exclusivo de los trabajadores y sus familias, de acuerdo con los propósitos de la presente ley.

#### **ARTÍCULO 5.- Entidades autorizadas.**

Los fondos de capitalización laboral solo podrán ser administrados por las entidades indicadas en el artículo 30 de la presente ley.

#### **ARTÍCULO 6.- Retiro de los recursos.**

El trabajador o sus causahabientes tendrán derecho a retirar los ahorros laborales acumulados a su favor en el fondo de capitalización laboral, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Al extinguirse la relación laboral, por cualquier causa, el trabajador lo demostrará a la entidad autorizada correspondiente para que esta (*sic*), en un plazo máximo de quince días, proceda a girarle la totalidad del dinero acumulado a su favor.

b) En caso de fallecimiento, deberá procederse según el artículo 85 del Código de Trabajo.

c) Durante la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a retirar el ahorro laboral cada cinco años.

#### **ARTÍCULO 7.- Inversión de los recursos de capitalización laboral.**

Los recursos de los fondos de capitalización laboral serán invertidos de conformidad con las disposiciones establecidas en el título VI de la presente ley.

#### **ARTÍCULO 8.- Aportes de cesantía en casos especiales.**

Los aportes de cesantía realizados por los patronos a asociaciones solidaristas o cooperativas de ahorro y crédito, regulados por lo dispuesto en la Ley No. 7849, de 20 de noviembre de 1998, así como los anteriores a la vigencia de esta ley que se otorgan en virtud de leyes especiales, normas, contratos colectivos de trabajo o convenciones colectivas, se considerarán realizados en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 3 de esta ley y estarán regulados por todas sus disposiciones. Si los aportes son insuficientes para cubrir el porcentaje señalado en ese artículo, el patrono deberá realizar el ajuste correspondiente.

El aporte patronal depositado en una asociación solidarista, en cuanto supere el tres por ciento (3%), mantendrá la naturaleza y la regulación indicadas en el inciso b) del artículo 18 de la Ley No. 6970. El aporte patronal depositado en una cooperativa de ahorro y crédito se regulará por lo dispuesto en la Ley No. 7849, cuando supere el tres por ciento (3%). En los demás casos, los

aportes que superen el tres por ciento (3%) referido continuarán rigiéndose por las condiciones pactadas por las partes.

Los empleadores que antes de la vigencia de esta ley tengan la práctica de pagar, anualmente o durante la relación laboral el auxilio de cesantía, podrán continuar pagándolo conforme al artículo 29 del Código de Trabajo, pero deberán cumplir con el aporte referido en el artículo 3 de esta ley.

#### 4 Jurisprudencia

##### **a)Auxilio de cesantía: Concepto, finalidad y características**

[Sala Segunda]<sup>4</sup>

Voto de mayoría:

"IV.- SOBRE EL AUXILIO DE CESANTÍA: en relación con este otro instituto jurídico la Sala ha señalado lo siguiente: "... Como se explicó en el Voto N° 31, de las 8:50 horas, del 30 de enero de 1998, de esta Sala, básicamente al tenor de lo previsto en los artículos 63 de la Constitución Política y 28, 29 y 30 del Código de Trabajo, el deber de pagar el auxilio de cesantía constituía, ante todo, una sanción económica para una parte del contrato de trabajo -la patronal- por un hecho que le era imputable, de modo exclusivo, ante su voluntad unilateral. Hoy se puede afirmar, con bastante certeza, que se ha convertido en una prima de antigüedad, por las razones que se explicarán más adelante. Conforme al artículo 29 ídem, el auxilio de cesantía es un derecho que surge a favor de los trabajadores contratados, por plazo indefinido, cuando existe un despido injustificado, o cuando finaliza la relación laboral, debido a alguna de las causales establecidas en el ordinal 83 ídem, o en los supuestos del artículo 85 del mismo o por alguna otra razón ajena a la voluntad del trabajador. Se trata de un derecho que no puede ser vendido, cedido, embargado -excepto por pensión alimentaria- ni puede ser objeto de compensación (artículo 30 íbidem). El auxilio de cesantía, desde la concepción de la Sala Constitucional (Voto N° 8232, de las 15:04 horas, del 19 de setiembre del año 2000) es una expectativa de derecho, en el sentido de que sólo tiene acceso al mismo, quien ha sido despedido sin justa causa, el que se vea obligado a romper su contrato de trabajo por causas imputables al empleador, aquél que se pensione o que se jubile, el que fallezca o, en caso de quiebra o insolvencia del empleador; no reconociéndose suma alguna en caso de renuncia o de despido justificado; siempre salvo norma interna o pacto en contrario. Ahora bien, esta Sala (integrada en esa oportunidad únicamente por magistrados suplentes y por decisión dividida), en el Voto N° 117, de las 11 horas, del 24 de mayo de 1994, hizo un estudio de la transformación que se ha estado operando en el auxilio de cesantía, para irse convirtiendo, básicamente, en una indemnización o en una prima de antigüedad, fundamentándose esa conclusión en el análisis de diversos mecanismos que se venían utilizando, para su pago; tales como la cancelación anual de la cesantía y los aportes patronales a las asociaciones solidaristas, y la manera en que, dicho instituto, venía siendo desarrollado, tanto en los laudos arbitrales como en diversos otros instrumentos colectivos. La más reciente transformación que ha producido -normativamente- respecto del auxilio de cesantía, se dio con la nueva Ley de Protección al



Trabajador (N° 7983, de 16 de febrero del 2000), que introdujo importantes cambios en esa concreta materia. En la exposición de motivos del Proyecto de Ley, se explicó que **el auxilio de cesantía había sido concebido como un mecanismo que le permitiera, al trabajador, contar rápidamente con un ingreso al concluir la relación laboral, de manera que éste tuviera los medios para atender sus necesidades, durante el período de búsqueda de un nuevo empleo.** Sin embargo, se recalcó que dicho auxilio no había pasado de ser una mera expectativa de derecho, cuya realización requería de largas disputas en los tribunales; lo cual, desde el punto de vista del trabajador, desvirtuaba completamente el propósito de ese beneficio laboral. **Obviamente se hacía referencia a la generalidad de los trabajadores y no a los beneficiados por el solidarismo u otros mecanismos que, de hecho o de derecho, sí tenían un claro derecho adquirido.** Por ello, se estimó necesario transformar el auxilio de cesantía, de la siguiente manera: una parte de las obligaciones patronales, equivalente al 5.33% del salario, sigue rigiéndose por las disposiciones del artículo 29 del Código de Trabajo (el cual fue reformado), **pero el restante 3% debe ser depositado en una cuenta de capitalización laboral, que es de propiedad indiscutible de los trabajadores, durante todo el tiempo que dure la relación laboral y sin límite de años.** De ese aporte, las entidades autorizadas deben trasladar anualmente -o antes, en caso de extinción de la relación laboral- un 50% para financiar el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias. El restante 50% del aporte, es administrado por las entidades autorizadas, como un ahorro laboral. El trabajador, o sus causahabientes, tiene pleno derecho a retirar los ahorros laborales, acumulados a su favor en el fondo de capitalización laboral, al extinguirse la relación laboral, por cualquier causa. Por otro lado, durante la relación laboral, el trabajador tiene derecho a retirar el ahorro laboral, cada cinco años (artículos 3 y 6 de la Ley de Protección al Trabajador). Como se ve, el patrono debe depositar, mensualmente, en una cuenta individual del trabajador, el 3% del salario, durante todo el tiempo que dure la relación, como un anticipo del 8.33% del auxilio de cesantía, que regía antes de la reforma. En consecuencia, se redujo el auxilio de cesantía del 8.33% (un mes por cada año laborado) al 5.33% (aproximadamente, veinte días por año laborado). En conclusión, del total del 8.33% de la cesantía, se convirtió en un derecho adquirido, en forma general, un 3%, lo que significa que un 5.33% sigue teniendo un tope de ocho años y **sólo se paga si la relación termina por causas ajenas a la voluntad del trabajador; salvo, como se indicó, la existencia de un régimen diferente (solidarismo, pago anual, etc.).**” Énfasis suplido. (sentencia N° 2002-00373, de las 15:10 horas del 26 de julio del 2002). De lo expuesto se deduce, igualmente, que por regla general -es decir salvadas las excepciones indicadas-, el reclamo del auxilio de cesantía tampoco procede si no se acredita, debidamente, la efectiva conclusión de la relación laboral (a consecuencia de un despido injustificado; debido a alguna de las causales establecidas en el ordinal 83 del Código de Trabajo, o en los supuestos del artículo 85 del mismo o por alguna otra razón ajena a la voluntad del trabajador); toda vez que, como se dijo, este instituto presupone -por regla general-, la situación de cesantía del trabajador respecto del trabajo, inmediato anterior, que venía desempeñando.”

**b)Auxilio de cesantía: Análisis jurisprudencial sobre su transformación legal como indemnización y su naturaleza jurídica en el sistema solidarista**

[Sala Segunda]<sup>6</sup>

Voto de mayoría:

"III-. SOBRE EL AUXILIO DE CESANTÍA: Según se desprende de la Ley de Asociaciones Solidaristas (N°6970, del 7 de noviembre de 1984), el objeto prioritario de los aportes patronales, a este tipo de asociaciones, es el de constituir un fondo para el pago del auxilio de cesantía. Por ello, para resolver acertadamente cuál es el plazo de prescripción, que legalmente afecta a esos aportes patronales, se debe realizar, aunque sea en forma breve, un análisis de este importante instituto jurídico del Derecho Laboral. Como se explicó en el Voto N° 31, de las 8:50 horas, del 30 de enero de 1998, de esta Sala, básicamente al tenor de lo previsto en los artículos 63 de la Constitución Política y 28, 29 y 30 del Código de Trabajo, el deber de pagar el auxilio de cesantía constituía, ante todo, una sanción económica para una parte del contrato de trabajo –la patronal- por un hecho que le era imputable, de modo exclusivo, ante su voluntad unilateral. Hoy se puede afirmar, con bastante certeza, que se ha convertido en una prima de antigüedad, por las razones que se explicarán más adelante. Conforme al artículo 29 ídem, el auxilio de cesantía es un derecho que surge a favor de los trabajadores contratados, por plazo indefinido, cuando existe un despido injustificado, o cuando finaliza la relación laboral, debido a alguna de las causales establecidas en el ordinal 83 ídem, o en los supuestos del artículo 85 del mismo o por alguna otra razón ajena a la voluntad del trabajador. Se trata de un derecho que no puede ser vendido, cedido, embargado –excepto por pensión alimentaria- ni puede ser objeto de compensación (artículo 30 íbidem). El auxilio de cesantía, desde la concepción de la Sala Constitucional (Voto N° 8232, de las 15:04 horas, del 19 de setiembre del año 2000) es una expectativa de derecho, en el sentido de que sólo tiene acceso al mismo, quien ha sido despedido sin justa causa, el que se vea obligado a romper su contrato de trabajo por causas imputables al empleador, aquél que se pensione o que se jubile, el que fallezca o, en caso de quiebra o insolvencia del empleador; no reconociéndose suma alguna en caso de renuncia o de despido justificado; siempre salvo norma interna o pacto en contrario. Ahora bien, esta Sala (integrada en esa oportunidad únicamente por magistrados suplentes y por decisión dividida), en el Voto N° 117, de las 11 horas, del 24 de mayo de 1994, hizo un estudio de la transformación que se ha estado operando en el auxilio de cesantía, para irse convirtiendo, básicamente, en una indemnización o en una prima de antigüedad, fundamentándose esa conclusión en el análisis de diversos mecanismos que se venían utilizando, para su pago; tales como la cancelación anual de la cesantía y los aportes patronales a las asociaciones solidaristas, y la manera en que, dicho instituto, venía siendo desarrollado, tanto en los laudos arbitrales como en diversos otros instrumentos colectivos. La más reciente transformación que ha producido –normativamente- respecto del auxilio de cesantía, se dio con la nueva Ley de Protección al Trabajador (N° 7983, de 16 de febrero del 2000), que introdujo importantes cambios en esa concreta materia. En la exposición de motivos del Proyecto de Ley, se explicó que el auxilio de cesantía había sido concebido como un mecanismo que le permitiera, al trabajador, contar rápidamente con un ingreso al concluir la relación laboral, de manera que éste tuviera los medios para atender sus necesidades, durante el período de búsqueda de un nuevo empleo. Sin embargo, se recalcó que dicho auxilio no había pasado de ser una mera expectativa de derecho, cuya



realización requería de largas disputas en los tribunales; lo cual, desde el punto de vista del trabajador, desvirtuaba completamente el propósito de ese beneficio laboral. Obviamente se hacía referencia a la generalidad de los trabajadores y no a los beneficiados por el solidarismo u otros mecanismos que, de hecho o de derecho, sí tenían un claro derecho adquirido. Por ello, se estimó necesario transformar el auxilio de cesantía, de la siguiente manera: una parte de las obligaciones patronales, equivalente al 5.33% del salario, sigue rigiéndose por las disposiciones del artículo 29 del Código de Trabajo (el cual fue reformado), pero el restante 3% debe ser depositado en una cuenta de capitalización laboral, que es de propiedad indiscutible de los trabajadores, durante todo el tiempo que dure la relación laboral y sin límite de años. De ese aporte, las entidades autorizadas deben trasladar anualmente -o antes, en caso de extinción de la relación laboral- un 50% para financiar el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias. El restante 50% del aporte, es administrado por las entidades autorizadas, como un ahorro laboral. El trabajador, o sus causahabientes, tiene pleno derecho a retirar los ahorros laborales, acumulados a su favor en el fondo de capitalización laboral, al extinguirse la relación laboral, por cualquier causa. Por otro lado, durante la relación laboral, el trabajador tiene derecho a retirar el ahorro laboral, cada cinco años (artículos 3 y 6 de la Ley de Protección al Trabajador). Como se ve, el patrono debe depositar, mensualmente, en una cuenta individual del trabajador, el 3% del salario, durante todo el tiempo que dure la relación, como un anticipo del 8.33% del auxilio de cesantía, que regía antes de la reforma. En consecuencia, se redujo el auxilio de cesantía del 8.33% (un mes por cada año laborado) al 5.33% (aproximadamente, veinte días por año laborado). En conclusión, del total del 8.33% de la cesantía, se convirtió en un derecho adquirido, en forma general, un 3%, lo que significa que un 5.33% sigue teniendo un tope de ocho años y sólo se paga si la relación termina por causas ajenas a la voluntad del trabajador; salvo, como se indicó, la existencia de un régimen diferente (solidarismo, pago anual, etc.).

**IV-. ACERCA DE LA NATURALEZA DEL APOORTE PATRONAL A LA ASOCIACIÓN SOLIDARISTA:** Para el caso que ahora se conoce, resulta importante ahondar un poco más en las particularidades que reviste el pago del auxilio de cesantía, en el esquema solidarista. Para una mayor claridad, conviene iniciar con la transcripción del artículo 21, de la Ley de Asociaciones Solidaristas, que dispone: **ARTICULO 21.-**

**Las cuotas patronales se utilizarán para el desarrollo y cumplimiento de los fines de la asociación y se destinarán prioritariamente a constituir un fondo para el pago del auxilio de cesantía. Este fondo se dispondrá de la siguiente manera: a) Cuando un afiliado renuncie a la asociación pero no a la empresa, el aporte patronal quedará en custodia y administración de la asociación para ser usado en un eventual pago del auxilio de cesantía a ese empleado, según lo dispuesto en los incisos siguientes. b) Si un afiliado renunciare a la empresa, y por lo tanto a la asociación, recibirá el aporte patronal, su ahorro personal y cualquier otro ahorro o suma a que tuviere derecho, más los rendimientos correspondientes.**

**c) Si un afiliado fuere despedido por justa causa, tendrá derecho a recibir el aporte patronal acumulado, sus ahorros, más los rendimientos correspondientes.**

**ch) Si un afiliado fuere despedido sin justa causa, tendrá derecho a recibir sus ahorros, el aporte patronal y los rendimientos correspondientes. Si el aporte patronal fuere superior a lo que le corresponde por derecho de auxilio de cesantía, lo retirará en su totalidad. Si el aporte patronal fuere inferior a lo que le corresponde, el patrono tendrá obligación de cubrir la diferencia.**

**d) En caso de retiro de un trabajador por invalidez o vejez, el pago total de lo que le corresponda se le hará en forma directa e inmediata. Si fuere por muerte, se hará la**

### **devolución de sus fondos conforme con los trámites establecido en el artículo 85 del Código de Trabajo.**

La ventaja que, para el trabajador, representa el solidarismo consiste en que el empleador paga por anticipado, parcial o totalmente, la cesantía, la cual se transforma, así, en un derecho. El aporte patronal se le entrega, mensualmente, a la Asociación Solidarista, que es una persona jurídica independiente del empleador (artículo 4 de la Ley de Asociaciones Solidaristas), saliendo de esa forma definitivamente de la esfera de la empresa, lo que constituye una protección contra el riesgo económico de ésta, puesto que pasa a formar parte de otro patrimonio. Esos aportes se acreditan a la cuenta individual del trabajador, durante todo el tiempo que dure la relación laboral (y se mantenga la afiliación a la Asociación Solidarista). Se va creando así un fondo al cual, el trabajador, tiene acceso, independientemente de la causa de terminación del contrato, pero a partir de ésta. En este sistema, la proporción de la cesantía aportada, constituye un derecho adquirido (indiscutible, cierto, no litigioso) y no ya una mera expectativa de derecho; aparte de que, eventualmente, se rompe el tope de ocho años, fijado en el Código de Trabajo. Cabe recalcar que ese fondo, constituido por los aportes patronales, pasa a ser propiedad del trabajador. Esas sumas salen del patrimonio de la empresa (la cual, por ese porcentaje y monto, se descarga de ese pasivo), teniendo la Asociación sobre dichos montos meras facultades de administración y de custodia, no incorporando, dentro de su propio patrimonio, esos aportes. Cuando se termina la relación laboral, de alguno de los trabajadores, la Asociación Solidarista debe girar al trabajador el monto del aporte patronal, depositado a su nombre; y, entonces, el empleador, si fuera del caso, únicamente tendría que cancelar la diferencia, para cubrir el monto total, legal o convencional, de la respectiva cesantía. En otras palabras, del total del auxilio de cesantía, a que tenga derecho el trabajador, se rebaja el aporte patronal, el cual puede retirar el empleado, en la propia Asociación. El empleador, de quien el trabajador demande el auxilio de cesantía, puede excepcionarse del pago en el monto a que ascienda su aporte patronal. Según el inciso a), del artículo 21, de la Ley de Asociaciones Solidaristas, cuando el trabajador renuncia a la Asociación, mas no a la empresa, puede retirar sus aportes personales, pero los fondos acumulados, como aporte patronal, han de permanecer en custodia de la Asociación, hasta que acaezca la terminación de la efectiva relación laboral; momento en que han de serle devueltos al trabajador. Esto se fundamenta, también, en lo dispuesto por el ordinal 17 de la ley mencionada, que establece que el afiliado que se separe de la Asociación, pierde sus derechos en ella, salvo los aportes personales más los rendimientos correspondientes, los créditos personales del asociado, a favor de la entidad, y los derechos de cesantía y demás beneficios que, por ley, le correspondan. En caso de renuncia a la Asociación, si bien los aportes patronales no seguirán incrementándose, puesto que el empleador no tiene el deber de seguir pagando las obligadas cuotas, continuarán generando rendimientos para el exafiliado, hasta que éste deje de laborar en la empresa; los que también han de serle entregados. No pueden dejar de mencionarse los cambios introducidos, en esta materia, por la Ley de Protección del Trabajador, cuyo artículo 8 se encarga de regular lo concerniente a los aportes patronales, a las asociaciones solidaristas; indicándose que se considerarán realizados en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 3 de esa ley y que estarán regulados por todas sus disposiciones. Asimismo, dispone que si los aportes son insuficientes, para cubrir el porcentaje señalado en ese artículo, el patrono deberá realizar el ajuste correspondiente. Por último, establece que, el aporte patronal depositado en una asociación solidarista, en cuanto supere el tres por ciento (3%), mantendrá la naturaleza y la regulación indicadas en el inciso b) del artículo 18, de esa Ley de Asociaciones Solidaristas. De este modo, para algunos trabajadores, podría desaparecer el incentivo de pertenecer a la asociación solidarista que representaba la ruptura del tope de la cesantía y su conversión en un derecho; logros adquiridos -si bien parcialmente- con la nueva ley. Como última observación, no debe perderse de vista que, el solidarismo, es un sistema ideado a favor del trabajador, no de la asociación solidarista, siendo ésta un mero instrumento para alcanzar



ese fin (así se establece en el artículo 4 de la Ley de Asociaciones Solidaristas, que las faculta para realizar todo tipo de operaciones, siempre que se encaminen al mejoramiento socioeconómico de sus afiliados, en procura de dignificar y de elevar su nivel de vida); premisa básica que ha de servir de norte a esta Sala, para resolver acertadamente este asunto.

**V.- EN CUANTO A LA PRESCRIPCIÓN:** El Tribunal consideró aplicable, a este caso, el plazo de prescripción previsto en el artículo 607 del Código de Trabajo (de tres meses), razonando –con simpleza- que no se trata de un derecho laboral del trabajador, frente a su empleador, sino de un derecho del primero frente a la asociación solidarista, que se origina en un contrato distinto al de trabajo. La norma aplicada por el Ad-quem, fue parcialmente anulada por la Sala Constitucional, mediante el Voto N° 5969, de las 15:21 horas, del 16 de noviembre de 1993; según se desprende de lo expresado por esa otra Sala, en la parte considerativa de su resolución:

*“Cabe observar que, en relación con los derechos a los cuales se refiere esa norma, pareciera que solo pueden ser los “no vinculados” al contrato o relación laboral; no porque sean derivados de la ley, dejan de serlo del contrato, como ya se dijo. Así, la hipótesis que esta norma contempla solamente se referirá a los derechos que no se den dentro, en virtud o en conexión con la relación laboral -vgr. los referidos a la organización y funcionamiento de los sindicatos y cooperativas, el de reclamar contra la política de empleo o salarios mínimos que considere incorrecta o los derechos de la seguridad social-”*

Por ello, no es cierto, como se afirma en el recurso, que dicha norma haya dejado de existir, en el ordenamiento jurídico positivo costarricense, y así la ha seguido aplicando esta Sala Segunda, en casos de Derecho Cooperativo o en asuntos relacionados con la materia de la Seguridad Social, entre otros (consúltense, por ejemplo, los Votos N°s. 134, de las 15:20 horas, del 27 de mayo de 1998; y 507, de las 16:15 horas, del 24 de agosto del 2001). No obstante lo anterior, lleva razón el impugnante al objetar la aplicación de ese numeral, al caso concreto, por las razones que a continuación se dirán. La relación entre el trabajador y la asociación solidarista, ciertamente, surge de un contrato distinto al de trabajo, cual es el de afiliación a la asociación, pero éste, a su vez, es producto del contrato de trabajo, lo que comprueba el hecho irrefutable de que, para ser afiliado de la asociación, ineludiblemente hay que ostentar la condición de empleado de la empresa, donde ésta opere (artículos 5, 14 y 55 de la Ley de Asociaciones Solidaristas). En este sentido, no hay duda de que se da la relación de conexidad con la relación laboral, a la cual alude aquel fallo constitucional. A lo anterior se agrega el hecho de que, los aportes patronales a la asociación solidarista, responden por el auxilio de cesantía; derecho éste de naturaleza indiscutiblemente laboral, que deriva directamente de la extinción del contrato de trabajo; razón por la cual resulta aplicable el término previsto en el numeral 602 del Código de Trabajo y no el del 607 ídem, por tratarse de un derecho que surge del propio contrato de trabajo. Aunado a lo anterior, recuérdese que si el monto de los aportes patronales no alcanza a cubrir la suma que, legalmente, le corresponde al trabajador, por concepto del auxilio de cesantía, el empleador debe cancelarle la diferencia (o sea, del total del auxilio de cesantía se rebajará su aporte, el cual podrá retirarlo el empleado, en la propia asociación), y si para cobrarle al patrono, ese saldo en descubierto, el trabajador cuenta con los seis meses del artículo 602 del Código de Trabajo, no resulta lógico que sólo cuente con tres meses, para retirar la parte del auxilio de cesantía, que fue cancelada anticipadamente mediante el aporte patronal. Por ello, le asiste la razón al impugnante, en cuanto alega que el término de prescripción, aplicable a este asunto, es el del numeral 602 del Código de Trabajo (seis meses), como acertadamente se resolvió en la primera instancia, plazo que no llegó a transcurrir, en el caso concreto. Según el citado inciso a), del artículo 21, de la Ley de Asociaciones Solidaristas, cuando el trabajador renuncia a la asociación, pero no a la empresa, el aporte patronal queda en custodia y administración de la asociación, para ser utilizado en un eventual pago del auxilio de cesantía; lo que implica que, el derecho a la entrega del aporte patronal no nace con la





renuncia a la asociación, sino a partir de la finalización de la relación laboral, por cualquier motivo; que, en este caso, acaeció el 19 de abril de 1999, siendo ésta la fecha inicial del cómputo de la prescripción. El 19 de mayo de 1999, don Bernal le solicitó a la Asociación Solidarista de Empleados Hotelera Santa Marta S.A. la devolución del aporte patronal, acreditado en su cuenta; gestión cobratoria ésta que tuvo la virtud de interrumpir el curso de la prescripción (artículos 601 del Código de Trabajo y 879 del Civil). A partir de esa fecha, comenzaron a correr de nuevo los seis meses, plazo que se vencía el 19 de noviembre de 1999, pero como la demanda se interpuso antes de esa fecha (concretamente, el 13 octubre de ese año), es evidente que no llegó a cumplirse el fatal término de la prescripción.

**VI-. RESPECTO DE LA FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, POR MUTUO CONSENTIMIENTO:** Según la parte demandada, el actor carece de derecho, para retirar el aporte patronal registrado a su nombre, debido a que la relación laboral finalizó, por mutuo acuerdo, con fundamento en el inciso c), del artículo 86, del Código de Trabajo, lo que implica que no existe responsabilidad para ninguna de las partes; no adeudándose, por lo tanto, el auxilio de cesantía. También aduce, el apoderado de la accionada, que el supuesto de terminación de la relación laboral, por mutuo consentimiento, no aparece contemplado en ese numeral 21 de la Ley de Asociaciones Solidaristas; por lo que, ante la ausencia de norma expresa, que faculte a la Asociación para hacerle entrega al actor de los aportes que reclama, ésta se encuentra imposibilitada para acceder a su pretensión. Sin embargo, como ya se explicó, en el sistema solidarista, la cesantía es un derecho que percibe siempre el trabajador, sea cual sea la causa de la finalización de la relación laboral. El "eventual" pago del auxilio de cesantía que se menciona en el inciso a), de ese artículo 21, de la Ley de Asociaciones Solidaristas, no se refiere al modo de finalización de la relación laboral (con o sin responsabilidad patronal), sino simplemente a la indeterminación de la fecha en que ésta tenga lugar; acaecido lo cual el trabajador siempre conservará su pleno derecho a que se le entreguen los respectivos aportes patronales, depositados en su cuenta, por concepto del auxilio de cesantía. Si bien el mutuo consentimiento, como forma de terminación de la relación laboral, no figura expresamente en el dicho ordinal 21, por vía de interpretación cabe concluir que, esa otra modalidad extintiva, sí se encuentra cubierta por dicha norma -la cual no es taxativa-, cuya clara finalidad (parámetro de interpretación, contemplado en el artículo 10 del Código Civil) es la de reconocer el auxilio de cesantía como un derecho adquirido del trabajador; sea cual sea el motivo de terminación de la relación laboral, lo que, indudablemente, incluye el mutuo acuerdo. A mayor abundamiento, no resulta razonable otorgar el auxilio de cesantía al trabajador, que ha incurrido en justa causa de despido, y denegarlo cuando el vínculo finaliza por mutuo consentimiento; como lo propugna la demandada [...]. **VIII-** Con fundamento en las consideraciones precedentes, se acoge el recurso planteado. En consecuencia, ha de revocarse el fallo recurrido para, en su lugar, confirmar el de primera instancia (aunque por las razones aquí dichas y no por las que expuso el A-quo); pero debiendo modificarse la condena en el sentido de que lo que debe la accionada cancelarle, al actor, es el monto de los aportes patronales que se registren, en su cuenta, hasta la fecha en que renunció a la Asociación (enero de 1999), más los rendimientos producidos por éstos, hasta la fecha de la efectiva cancelación."

**c) Proyecto de Ley de Protección al Trabajador: Inexistencia de inconstitucionalidad del Proyecto de Ley de Protección al Trabajador tramitado bajo el expediente legislativo número 13691**

[Sala Constitucional]<sup>6</sup>

Voto de mayoría

Realizada la delimitación a que se refieren los considerandos anteriores, y partiendo de las tesis jurídicas sentadas por la Sala, de seguido se analizan las posibles inconstitucionalidades que con señalamientos específicos, formulan los consultantes, en el mismo orden en que se presentan a la Sala, con la advertencia de que la numeración de los artículos que incluirá esta sentencia corresponde a la redacción y numeración de la copia del proyecto fechada 13 de diciembre de 1999 aportada a los autos y que corre agregada a partir del folio 21.

1. ARTICULO 3 DEL PROYECTO POR VIOLACION A LOS ARTICULOS 63, 72, 73 Y 74 DE LA CONSTITUCION POLITICA. No llevan razón los consultantes al considerar que el proyecto de ley convierte la indemnización por cesantía en un derecho del trabajador, pues como se indicó no existe una modificación al sistema actual, manteniéndose la indemnización en su esencia. En consecuencia, no existe violación a lo preceptuado en el numeral 63 de la Constitución Política. Tampoco es posible entender que con el proyecto se deja permanente el régimen transitorio de la indemnización. Lo que se mantiene es que el auxilio de cesantía cedería en el eventual caso de que se aplique en el país el seguro de desempleo que establece la carta fundamental, pues como se ha indicado, al existir éste último, la indemnización sería sustituida. Es cierto además, como ya se dijo, que el Fondo de Capitalización Laboral es una carga social "nueva" que se establece a cargo de los patronos. Siendo una potestad de la Asamblea Legislativa, ejercida de conformidad con la Constitución Política y, además, como no señalan los interesados en qué sentido resulta inconstitucional, salvo que lo acusan partiendo de su criterio –ya se dijo que sin base- de que es una regulación del auxilio de cesantía en contra de lo dispuesto por el artículo 63, la Sala debe rechazar que haya inconstitucionalidad alguna. Además, indican los diputados que consultan, que el proyecto viola el contenido del artículo 74 de la Constitución Política, que reafirma el principio de solidaridad. Sin embargo, ello no obsta para que, en determinadas circunstancias, por su propia naturaleza, el legislador pueda establecer cargas sociales a solo uno o algunos de los factores que concurren en el proceso de producción. En derecho del trabajo, el principio protector, ha sido concebido como la necesidad de que se proteja a la parte más débil de la relación, razón por la que históricamente y fundado en este principio se haya protegido a los trabajadores con determinadas cargas que soportan mayormente los patronos y el Estado mismo.
2. ARTICULOS 9, 10, 11, 12 Y 13 DEL PROYECTO POR SUPUESTA VIOLACION A LOS ARTICULOS 28, 63, 73 Y 74 DE LA CONSTITUCION POLITICA. En cuanto al régimen de pensiones complementarias establecido en el proyecto, consideran los consultantes que éste se sostendría con fondos provenientes de la indemnización por cesantía, pero sobre este tema debe remitirse a los consultantes a lo que se lleva dicho a lo largo de esta sentencia, sobre lo cual no resulta apropiado seguirse extendiendo. Además, se indica que se violenta el principio de autonomía de la voluntad, al considerar que los dineros del Fondo de capitalización son de propiedad de los trabajadores y por ello no se podrían



invertir en aspectos de los que ellos no hubieran otorgado su opinión. No comparte la Sala este criterio, pues se trata, como se indicó, de dineros destinados a beneficiar a los trabajadores, administrados por instituciones autorizadas y que pueden ser libremente escogidas por el trabajador. Ciertamente, el retiro de los dineros se ha condicionado a dos hechos futuros determinados con claridad en la ley, pues se trata de darle soporte financiero a un régimen de pensiones complementarias y un ahorro que puede ser utilizado por el trabajador cuando cumpla con los requisitos de ley. Si bien los recursos han de ser manejados en cuentas individuales, no ingresan al patrimonio de los beneficiarios, sino hasta que se verifiquen los parámetros establecidos por la ley. El hecho de que sea obligatoria, en ningún momento se podría considerar como perjudicial a los intereses de los trabajadores, pues se trata de dotarlos de un ingreso adicional vía pensión para cuando no registren ingresos ordinarios por salarios y se hayan acogido a la jubilación ordinaria. Se trata de un beneficio a futuro, que no llegaría a plasmarse si quedara a elección del trabajador incorporarse o no. Y como lo indican los consultantes, si ya existe un régimen de pensión –ordinario–, debe entenderse que el establecimiento de otro complementario como el que nos ocupa. Éste, no viene a sustituir al anterior que llamaríamos general, sino a reforzarlo, casi sin costo para los trabajadores, y que le sería entregado junto al ordinario, lo que vendría a significar una mejora en su situación actual. La Sala no acepta la tesis de los consultantes, al considerar que los dineros del fondo de pensiones solo podrían ser administrados por la Caja Costarricense de Seguro Social, como institución constitucionalmente establecida para administrar los seguros sociales. El problema estriba en considerar el Fondo de Capitalización Laboral como un seguro social en el sentido utilizado por la Constitución Política, lo que como se ha explicado suficientemente, no sucede con el Fondo analizado y su especial naturaleza. Así, dada la distinta naturaleza de la pensión que contiene el proyecto consultado y los seguros sociales administrados por la Caja Costarricense de Seguro Social, en la especie no se presenta ningún roce constitucional. También se consulta si existe violación a la autonomía de la voluntad cuando en el proyecto se establece que al régimen de pensiones complementarias le sería también aportado el 1% de ahorro obligatorio establecido a los trabajadores a favor del Banco Popular y de Desarrollo Comunal. Ciertamente que la Sala ha reputado como propiedad del trabajador los dineros provenientes del ahorro obligatorio establecido en el artículo 5 de la ley N° 4351 de 11 de julio de 1969, toda vez que del salario de los trabajadores la ley mencionada estableció la obligación de captar un uno por ciento que debe ser retenido por el patrono y entregado al Banco Popular, para que éste administre el dinero por término establecido en el artículo 8. Así se establece, con el doble propósito de dotar de fondos a la institución bancaria y que de ellos se beneficie el trabajador tanto al poder obtener créditos, como por disfrutar de su ahorro periódicamente, al ser éstos devueltos parcialmente luego del periodo mencionado en el artículo 8 de la ley. Sin embargo, con la reforma cuestionada tales dineros no dejan de ser propiedad del trabajador, si bien pasan a formar parte del Fondo de Capitalización, ya que éste también, a través de sus propios mecanismos, tiene como objetivo final beneficiar al trabajador. Aquí nuevamente encontramos el principio de solidaridad y de contribución de todos los factores que participan en el proceso de producción, como lo proclama la Constitución Política. De allí que en criterio de la Sala no se da la inconstitucionalidad reclamada.

El Magistrado Piza salva el voto en relación con lo previsto en el Proyecto en cuanto sustrae la administración del Fondo de Capitalización de manos de la Caja Costarricense de Seguro Social, lo que viola el artículo 73 de la Constitución.

### 3. ARTICULO 8 DEL PROYECTO POR SUPUESTA VIOLACION AL ARTICULO 34 DE LA



CONSTITUCION POLITICA. Los consultantes consideran que dicho artículo del proyecto confunde el aporte patronal para la cesantía con el del Fondo de Capitalización Laboral, pero como ya se explicó en considerandos anteriores, en criterio de la Sala no puede llegarse a dicha conclusión. En efecto, ni lo dispuesto en el artículo 8, ni tampoco lo del artículo 30 del proyecto, pueden llevar a entender que hay una afectación de derechos adquiridos. Las asociaciones solidaristas y las cooperativas de ahorro conservan sus derechos, aunque a partir de la vigencia de la ley se van a regir por reglas diferentes, aplicándoseles la normativa hacia el futuro. Incluso, como claramente lo indica el proyecto, de pleno derecho pueden constituir las llamadas operadoras de pensiones, participando en igualdad de condiciones que cualesquiera otras organizaciones de este tipo.

4. ARTICULO 40 BIS DEL PROYECTO CONSULTADO POR SUPUESTA VIOLACION A LOS ARTICULOS 9 Y 41 DE LA CONSTITUCION POLITICA. En su artículo 40 Bis el proyecto establece en su párrafo tercero: "...En todo caso, las operadoras deben responder por la integridad de los aportes de los trabajadores y cotizantes con su patrimonio y si el mismo no resultare suficien\_\_te para cubrir el perjuicio, una vez agotadas todas las instancias establecidas por ley, el Estado realizará la compensación faltante de tales aportes y procederá a liquidar la Operadora, sin perjuicio de posteriores acciones penales y administrativas.". En cuanto a su contenido, la inclusión de éste párrafo se hizo mediante moción N° 809 del diputado Luis Fishmann, y se reproduce un efecto del principio proteccionista del Estado, sea que no obstante la respectiva operadora es la responsable directa de los dineros por ella administrados, en tratándose de fondos que beneficiarían a los trabajadores y ante la posibilidad de que aun tomadas todas las cautelas legales, alguna operadora no cumpliera con sus obligaciones, el Estado en última instancia asumiría una obligación subsidiaria destinada a compensar faltantes, todo con el fin de no perjudicar a los beneficiarios. A la Sala le parece que, por la naturaleza de los intereses que están en juego, este tipo de responsabilidad bien puede ser establecido mediante ley ordinaria. Se trata de otorgar confianza al sistema y solamente un ejercicio desviado podría ser atacado en la vía respectiva, sin que la normativa como tal, pueda atacarse de ilegítima. ARTICULO 82 DEL PROYECTO CONSULTADO POR SUPUESTA VIOLACION A LOS ARTICULOS 23, 24, 46 Y 56 DE LA CONSTITUCION POLITICA. Los aspectos contemplados en el artículo mencionado, respecto de la refor de varios artículos de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en lo que respecta a la obtención de datos de Tributación Directa y la posibilidad de ordenar el cierre de negocios, son medidas adoptadas para dar a la institución mayor posibilidad de obtener las cotizaciones que por ley deben ser depositadas en sus arcas para mantener los distintos regímenes de seguros sociales que administra por mandato constitucional, así que desde esa óptica, siendo amplia la disposición del artículo 73 de la Constitución Política, no puede existir inconstitucionalidad en el trabajo coordinado de suministro de información vital y la posibilidad de clausurar negocios, los que parecen estar incluidos en la facultad constitucional otorgada a la Caja Costarricense de Seguro Social para que pueda realizar su cometido. Así lo ha reconocido la jurisprudencia constitucional y en ese sentido puede verse la sentencia de esta Sala número 6497, de las 11:42 horas del día dos de diciembre de mil novecientos noventa y seis, en la que se sostuvo que **"la invocación del artículo 24 de la Constitución tiene un límite en los derechos subjetivos de los trabajadores, reconocidos en el citado artículo 73, y es un valor –la solidaridad- también constitucionalmente reconocido; valor y derechos cuya innegable importancia los hace en este caso prioritarios. No es compatible con el espíritu de la Constitución que la empresa se parapete en el artículo 24 para negarse a suministrar a la Caja información pertinente, sin que ello infrinja el correspondiente derecho de los trabajadores..."**

Pueden verse también, en el mismo sentido, sentencias números 200-96 y 4720-96.

Se deja constancia, eso sí, de que será el ejercicio de esas potestades, el que pueda ser revisado a través de procesos constitucionales específicos, pero no la norma en sí que, como se indicó, no implica ninguna lesión de carácter constitucional. El Magistrado Piza salva el voto y declara que la norma cuestionada produciría una lesión al artículo 24 constitucional.

5. ARTICULO 3 PARRAFO SEGUNDO DEL PROYECTO POR SUPUESTA VIOLACION AL ARTICULO 183 DE LA CONSTITUCION POLITICA. Lo dispuesto en el párrafo consultado no es más que desarrollo de lo ya dispuesto en el artículo 183 de la Constitución Política, en el sentido de que la Contraloría General de la República es la encargada de vigilar la hacienda pública y, según el artículo 184 siguiente, de aprobar o improbar los presupuestos de los entes que indica la Constitución. De tal suerte, no atenta contra ningún principio o norma superior, el que la Ley disponga que la Contraloría puede improbar cuanto en el proyecto de presupuesto que se le somete, no vaya incluida la previsión de comentario. Debe notarse que en el transcurso de la discusión legislativa, se ha hecho desaparecer una inconstitucionalidad que contenía el proyecto, en el sentido de normar de modo parecido a la Asamblea Legislativa, trasladándose el deber de incluir las partidas correspondientes al Ministerio de Hacienda.
6. ARTICULO 21 DEL PROYECTO CONSULTADO POR SUPUESTA VIOLACION AL ARTICULO 24 DE LA CONSTITUCION POLITICA. Consideran los consultantes que en cuanto al régimen voluntario de pensiones complementarias, la ley no puede establecer como edad mínima para acogerse a la pensión los 57 años, pues se trata de un régimen voluntario, por lo que estos aspectos deben ser regulados por las partes. Efectivamente, se debe distinguir que en el proyecto se establecen dos tipos de pensiones complementarias, la primera la obligatoria que se sostendrá con aportes que establece el artículo 13 del proyecto. El otro régimen es el voluntario al cual únicamente cotiza el trabajador, si así lo decide. Estamos, pues, frente a un régimen voluntario en el estricto sentido del término, por lo que el trabajador ingresará a él, contratando libremente si considera que los criterios establecidas le son favorables o simplemente no contratará. Pero, por otra, la Sala no puede disputar a la Asamblea Legislativa los criterios técnicos que se han utilizado para estimar que aun en tratándose de un régimen voluntario, la edad de cincuenta y siete años sea la que actuarialmente haga viable la existencia del régimen. Esa cuestión debe ser debatida en otro ámbito, incluso el legislativo, para que se desvirtúe o confirme, pero en abstracto le resulta imposible a la Sala llegar a estimar que es una edad irrazonable o desproporcionada. Al menos no luce como tal, a la luz de lo que disponen los regímenes de pensión obligatorios.
7. ARTICULO 73 PARRAFO QUINTO DEL PROYECTO CONSULTADO POR SUPUESTA VIOLACION AL ARTICULO 33 DE LA CONSTITUCION POLITICA. El párrafo mencionado por los consultantes indica: " ARTICULO 73. Normas especiales de autorización para crear operadoras ...Se autoriza a la Caja de Ahorro y Préstamo de la Asociación Nacional de Educadores, a la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio y a la Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional para que constituyan en forma conjunta una sociedad anónima con el único fin de constituir una operadora de pensiones, que será considerada para efectos de esta ley, como la única operadora autorizada del magisterio nacional..." En el artículo consultado no se establece lo que los diputados consultantes esgrimen, pues en éste se autorizan a diferentes instituciones, como lo son la Caja Costarricense de Seguro Social, el Banco Popular y de Desarrollo Comunal, el Infocoop, Japdeva y la Universidad de Costa Rica para crear una operadora a los efectos de que puedan captar los dineros del Fondo de capitalización Laboral, solamente que en cuanto al

Magisterio Nacional, por estar involucradas varias organizaciones, el proyecto les autoriza a una sola operadora, pero sin que se indique la obligación de todos los maestros de afiliarse a esta únicamente. Lo anterior contrastaría con lo dispuesto en el artículo 11 también del proyecto consultado, el que faculta a los trabajadores para escoger su operadora y solo en los casos en que éste no decida, los aportes de forma automática se trasladarán a la operadora del Magisterio Nacional en los casos de los trabajadores afiliados al sistema de pensiones de ese gremio y los del resto de trabajadores se depositaría en la operadora del Banco Popular.

9. TRANSITORIO V, POR SUPUESTA VIOLACION AL ARTICULO 182 DE LA CONSTITUCION POLITICA. Mediante este transitorio se exceptúa de la aplicación de los procedimientos de la Ley de Contratación Administrativa a la Caja Costarricense de Seguro Social para la adquisición de los bienes y servicios que la institución considere necesarios para poner en funcionamiento el Sistema Centralizado de Recaudación establecido en el artículo 31 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social. En este sentido, la disposición transitoria está relacionada con el plazo que el mismo proyecto establece para poner en vigencia el sistema de recaudación, es decir, seis meses. Debe traerse a cita que esta Sala, en sentencia número 998-98, examinó en términos generales la Ley de Contratación Administrativa, para señalar que son dos los institutos principales sobre los que el Constituyente construyó el sistema: la licitación como medio idóneo para la celebración de los contratos del Estado, lato sensu y el control en manos de la Contraloría General de la República. En esa oportunidad se examinaron las distintas modalidades de licitación, lo que se encontró congruente con el texto del artículo ciento ochenta y dos Constitucional. A la luz de esa doctrina, y en referencia al caso concreto, cuyas especiales circunstancias se han analizado, estima la Sala que el régimen de excepción contemplado en el Transitorio V no resulta contrario a aquélla, puesto que han de observarse en lo posible los principios rectores del régimen de contratación administrativa y no se elimina la intervención contralora –a posteriori- como garantía de la corrección de las actuaciones de la administración autorizada. La Sala entiende que el legislador ha otorgado para ello un plazo preciso, que no luce irrazonable, tomando en cuenta que ha de ponerse en práctica un sistema de recaudación eficiente e idóneo para los fines que persigue el sistema, de allí que se estime que no existe inconstitucionalidad reclamada.

Los Magistrados Piza y Vargas salvan el voto en relación con lo previsto en éste transitorio del Proyecto, en cuanto consideran que la autorización temporal que se otorga a la Caja Costarricense de Seguro Social para la adquisición de materiales, bienes y servicios, sin que se apliquen los procedimientos establecidos en la Ley de Contratación Administrativa, viola el artículo 182 de la Constitución.

10. ARTICULOS 77 Y 78 NUEVOS DEL PROYECTO CONSULTADO, POR SUPUESTA VIOLACION AL SISTEMA DEMOCRATICO DE DERECHO. En el primero de los artículos consultados se establece que de las utilidades de las empresas públicas del Estado, se destinará un 15% para fortalecer el régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social. Y en el segundo, que de las utilidades del Instituto Nacional de Seguros debe darse una contribución del 10% para el fortalecimiento del Régimen de Riesgos del Trabajo. Lo consultado lo es en cuanto al vocablo "utilidad" considerando los consultantes que éste no puede ser utilizado para el Estado. Sin embargo, el proyecto lo que establece son contribuciones a cargo de entidades públicas, que no son de la administración central, para fortalecer regímenes especiales de protección ya establecidos, de allí que no estamos ante dineros presupuestados por ley para el servicio que debe prestar el Estado, sino que se trata efectivamente de instituciones que



- generan excedentes en su funcionamiento, por lo que el legislador ha considerado que éstos pueden ser utilizados para mejorar regímenes de seguridad social, lo cual no puede considerarse inconstitucional. Como únicamente se consulta en cuanto al fondo, la disposición señalada no reviste carácter de inconstitucional.
11. **ARTICULO 82 DEL PROYECTO CONSULTADO, POR SUPUESTO EXCESO LEGISLATIVO.** Indican los consultantes que en el artículo 82 del proyecto se reforma el artículo 44 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, indicando que no obstante el espíritu del proyecto se inclina a regular la situación de los trabajadores asalariados, no así de los trabajadores independientes, en el texto discutido aun se mantienen referencias a este último grupo de trabajadores. En este sentido, la Sala no encuentra la inclinación que los legisladores indican, ni en la exposición de motivos, ni en el contenido del proyecto, pero de todas formas, se trata de un aspecto que por si mismo no es inconstitucional, y que por su naturaleza es susceptible de ser manejado discrecionalmente por el legislador. Por otra parte, consultan los diputados que en el artículo 82 del proyecto se determina la responsabilidad objetiva de los patronos por la no realización de deducciones a que están obligados, sin que se indique que para surgir dicha responsabilidad se requiere de culpa. Este aspecto no es posible definirlo en abstracto y más bien hay que recurrir a la doctrina penal e incluso a la jurisprudencia constitucional en el examen de los casos que se presenten en particular.
12. **ARTICULO 82 DEL PROYECTO CONSULTADO.** En este artículo se reforma el artículo 74 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el que se obliga a los todos los patronos y personas que realicen total o parcialmente actividades independientes o asalariadas, su deber de estar al día con el pago de sus obligaciones ya que ello constituye requisito, entre otros, para el trámite de admisibilidad de cualquier solicitud administrativa de autorización, y para la inscripción de todo documento en el Registro Público Mercantil. El contenido del artículo consultado, no puede ser inconstitucional, pues el legislador está plenamente facultado para regular las circunstancias de conveniencia y oportunidad, como lo es el establecimiento de requisitos para la tramitación administrativa y registral.
13. **ARTICULO 85 DEL PROYECTO DE LEY CONSULTADO.** Este artículo adiciona el artículo 3 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, involucrando destinos específicos de los fondos de la Ley N° 5662 (Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares", para subsanar la cuota patronal de los trabajadores independientes. El contenido del artículo consultado indica: "... Para el caso de los trabajadores independientes cuyo ingreso neto sea inferior al salario mínimo legal y que soliciten su afiliación al IVM de la CCSS, se incrementará la cuota del Estado, con el fin de subsanar parcialmente la ausencia de la cuota patronal. Para tales efectos, se creará un programa especial permanente a cargo del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares...". Tal y como lo indican los consultantes, lo que en el artículo estudiado se establece es un destino de los fondos de asignaciones familiares, situación que no es contraria a la facultad del legislador, pues tal y como se desprende del contenido de la Ley N° 5662 de 23 de diciembre de 1974, en su artículo tercero el legislador dispuso los destinos de esos fondos, sin que se determinara que se trata de números clausus, de allí que, si el legislador, mediante modificación de la ley mencionada, determina ahora otro destino –similar- que deberá ser cubierto por los dineros que ingresan al fondo de asignaciones familiares, no puede considerarse como una actuación excesiva o ilegítima.

Así las cosas, la consulta formulada debe evacuarse en el sentido de que, en lo consultado, el proyecto de ley tramitado bajo el número de expediente N° 13.691 denominado "LEY DE PROTECCION AL TRABAJADOR", no resulta inconstitucional.

**CIJUL**ENLINEA

CENTRO DE INFORMACIÓN JURÍDICA EN LÍNEA







**ADVERTENCIA:** El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 DURANTE CALVO Marco. El auxilio de cesantía. Extraído el día once de mayo de dos mil diez. Desde fuente: [www.empleo.co.cr](http://www.empleo.co.cr) ( [http://www.empleo.co.cr/clientes/cons\\_prof.asp?not\\_tem\\_id=5&xnot\\_tem\\_nombre=Aspectos%20Legales&not\\_id=35](http://www.empleo.co.cr/clientes/cons_prof.asp?not_tem_id=5&xnot_tem_nombre=Aspectos%20Legales&not_id=35) )
- 2 BRIONES BRIONES Eric. Análisis de la Directriz N° 1- 2003 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre la forma de calcular la indemnización en caso de auxilio de cesantía. Extraído el día once de mayo de dos mil diez. Desde fuente: <http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revistasalasegunda/REVISTA4/009-analisisdeladirectriz.htm#003>
- 3 ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley número 7983 dieciséis de febrero de dos mil. LEY DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR. Fecha de vigencia desde: 18/02/2000. Versión de la norma: 5 de 5 del 28/04/2006. Datos de la Publicación: N° Gaceta: 35 del: 18/02/2000. Alcance: 11.
- 4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 121 de las diez horas quince minutos del tres de marzo de dos mil seis. Expediente: 03-000009-0505-LA.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 373 de las quince horas diez minutos del veintiséis de julio de dos mil dos. Expediente: 99-300168-0290-LA.
- 6 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 643 de las catorce horas treinta minutos del veinte de enero de dos mil. Expediente: 99-009321-0007-CO.