

DAJ-AE-009-2013  
31 de enero del 2013

Señora (ita)  
Elena Bolaños  
Presente

Estimada señora (ita):

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas, mediante la cual solicita un criterio jurídico, en relación con la siguiente situación, dice que labora para la Asociación de Solidarista Importadora Monge (ASEIMO), la compañía cambio de razón social y aún no se ha realizado el cambio en los estatutos, entonces tienen la duda si las decisiones tomadas en las asambleas realizadas serían nulas, ya que no pertenecen al patrono consignado en los estatutos vigentes ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Menciona además que en los años noventa en asamblea se aprobó que los trabajadores administrativos de la asociación, sin ser trabajadores de la empresa, pudieran pertenecer a ASEIMO, con los mismos beneficios que los empleados de la empresa afiliados a la asociación. En razón de esto último, dice que algunos socios afiliados a la asociación en la última asamblea declararon nulo el voto de estas personas.

Por lo cual consultan que, si jurisprudencialmente existe algún derecho adquirido que respalde los votos de estas personas, al considerárseles socios activos de la asociación con los mismos derechos que los empleados de la empresa.

En primer lugar, consideramos procedente brindar las disculpas del caso por el atraso ocurrido en la evacuación de su consulta, la misma se debe a la enorme cantidad de consultas que se encuentra atendiendo esta Asesoría Legal, en materia de derechos laborales.

De acuerdo al primer punto de consulta, podríamos analizar las consecuencias que derivarían de la venta o traslado de una empresa, para responder a su inquietud.

Al darse el cambio de nombre del patrono, podría tratarse de una “*Sustitución Patronal*”, la cual de acuerdo a nuestra legislación, no afecta en nada al personal de la empresa sustituida y se mantienen las condiciones laborales que tenía con el patrono

---

---

sustituido, especialmente porque en algunos casos los trabajadores no se enteran del cambio, pues supone una situación de orden mercantil que no tiene que afectarlos.

Pero independientemente de esta situación legal-laboral, lo cierto es que se produce un cambio de patrono, lo que quiere decir que en adelante, los trabajadores, ya no dependen del mismo patrono sino de otro. En este sentido, podemos suponer lo que sucedería con la asociación solidarista a la que se encuentran afiliados los trabajadores de ASEIMO, por lo que nos referimos al artículo 21 de la Ley de Asociaciones Solidaristas dispone lo siguiente, en cuanto al aporte patronal:

“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”.

Como expresamente lo señala el encabezado del artículo 21 y los artículos 18 inciso b) y 19 de la Ley de Asociaciones Solidaristas, las cuotas patronales deben destinarse a constituir un fondo para el pago del auxilio de cesantía; es decir, para hacerle frente al pago de dicho derecho, que corresponde hacer al patrono respectivo, en los casos expresamente señalados por la legislación pertinente (artículo 28,29,30,83,85 del Código de Trabajo e incisos b), c), ch) y d) del artículo 21 de la citada Ley de Asociaciones Solidaristas). El pago de dicho auxilio de cesantía, en términos normales y generales, procede siempre que haya terminación del contrato de trabajo.

Como puede observarse, las causas que facultan a la asociación solidarista para entregar los aportes patronales tienen como hecho o circunstancia común que haya una evidente desvinculación entre el asociado y la empresa, pues de lo contrario, aunque haya pérdida de la condición de asociado, si se mantiene la condición de trabajador, se constituye un nexo que obliga a la asociación a mantener en sus arcas el aporte patronal para ser usado en un eventual pago de prestaciones.

No hay disposición en la ley que prevea expresamente un caso como el planteado, es decir de sustitución patronal. En este sentido decimos que, aunque no hay una terminación del contrato de servicios, puesto que los trabajadores pasan a manos de la otra empresa, con todos los derechos laborales que mantenía dicho contrato, lo cierto es que se da una desvinculación con el grupo empresarial, que precisamente justifica que puedan conformar una asociación solidarista nueva.

Entonces, al ocasionarse esta desvinculación podrían darse dos situaciones: que los trabajadores sigan afiliados a la asociación solidarista si ésta se mantiene, puesto que originalmente fue constituida para los trabajadores de dicha empresa, la otra es modificar el

---

---

nombre en Asamblea General Extraordinaria siempre y cuando se renueve el compromiso con el patrono, en cuanto al aporte patronal.

En cuanto a la situación planteada en el sentido que , cambió la razón social y no se modificó el estatuto donde debe aparecer un nuevo patrono, si no se determina que esto genera una infracción a la ley de asociaciones, solo habría fundamento para declarar nulo algún acuerdo tomado en alguna asamblea si la oposición se realiza el mes siguiente, contado a partir de la fecha en que adoptó el acuerdo<sup>1</sup> y correspondería a tribunales de justicia determinar la nulidad de estas decisiones tomadas en una asamblea de afiliados de una asociación solidaria.

En cuanto al segundo punto de su consulta, debemos recordar que la libre asociación se encuentra garantizada por nuestra Constitución Política, en el artículo 25:

*“Los habitantes de la República tienen derecho de asociarse para fines lícitos. Nadie podrá ser obligado a formar parte de asociación alguna.”*

Este principio como bien lo ha señalado la jurisprudencia, “muestra dos facetas o manifestaciones cuales son por un lado el derecho positivo de asociarse para cualquier finalidad y por otro el derecho negativo o sea la libertad de dejar de pertenecer a una organización.”<sup>2</sup>

Ahora bien, es precisamente de este principio constitucional que deriva la libre afiliación establecida en los artículos 5, 7 y 14 de la Ley de Asociaciones solidaristas que a la letra expresan lo siguiente:

*“ARTICULO 5: El derecho de asociación podrá ejercerse libremente por todos los trabajadores que laboren en una empresa, en tanto cumplan con los requisitos señalados en esta Ley...”*

*“Artículo 7: Las asociaciones reguladas por la presente ley deberán garantizar:*

- a) La libre afiliación y desafiliación de sus miembros.*
- b) La igualdad de derechos y obligaciones, independientemente de raza, credo, sexo, estado civil o ideología política.*

---

<sup>1</sup> Artículo 41.- Ley de Asociaciones Solidaristas

<sup>2</sup> S.C.V. 5033-97 y en sentido similar: 1123-95, 1124-95.

---

---

*“ARTICULO 14: Podrán ser afiliados a las asociaciones solidaristas, de acuerdo con el artículo 5° de esta Ley, los trabajadores mayores de dieciséis años. No obstante, para ocupar cualquier cargo de elección será requisito indispensable ser mayor de edad.”*

De acuerdo con esta norma, solamente quienes laboran en la empresa donde opera la Solidarista, pueden afiliarse a ella, por lo tanto cualquier otro trabajador que no labore en esa empresa no puede formar parte de la Solidarista.

Siendo que los trabajadores administrativos de una asociación solidarista son trabajadores de la Solidarista y no de la empresa donde funciona la misma, están excluidos de la posibilidad de afiliarse a su mismo patrono, el tener afiliados a éstos, contraviene la prohibición que establece el artículo 8 inciso c) de la ley en mención

Artículo 8.- A las asociaciones solidaristas, sus órganos de gobierno y administración, así como sus representantes legales, les está absolutamente prohibido:

*inciso c)“Hacer partícipe de los rendimientos, recursos, servicios y demás beneficios de la asociación a terceras personas...”*

*Además que lo anterior constituye una causal de disolución de una asociación solidarista de acuerdo al artículo 56 inciso f) que reza:*

*Artículo 56.- Las asociaciones solidaristas se disolverán.*

*“inciso f) Cuando incurran, por acción u omisión, en cualquiera de los casos señalados en el artículo 8° de ley”*

De toda la normativa expresada concluimos que se dan una serie de actuaciones totalmente fuera de contexto legal de la Ley de Asociaciones Solidaristas por parte de ASEIMO, en cuanto a tener a los trabajadores de la asociación solidarista como afiliados a la misma, dado que no laboran en la empresa, en vista de lo cual, esta actuación al margen de la ley no podría generar algún tipo de derecho hacia los estos trabajadores.

Cabe aclarar que el derecho adquirido es aquel que tiene su fundamento en una norma jurídica; sea que su contenido se sustenta en un Reglamento, en un Decreto, en un Estatuto, en una Convención Colectiva, en un Arreglo Directo, etc., y que se mantiene en sus beneficios aunque hubiere sido derogada o perdiere vigencia, es decir debe estar dispuesto en forma expresa en el ordenamiento jurídico positivo.

Los Derechos Adquiridos, también se distinguen de los beneficios concedidos al amparo del principio de la “Regla de la Condición más Beneficiosa”, por el cual se tutelan situaciones concretas de los trabajadores, anteriormente reconocidas por el patrono, que no pueden ser modificadas por otras situaciones menos ventajosas. Ambas figuras se diferencian, por el hecho de la los derechos adquiridos se consolidan mediante norma escrita, es decir que el beneficio adquirido siempre debe estar consagrado en alguna norma escrita.

Como vemos, no se puede sustentar que la situación planteada se trata de un hecho consolidado, que ha producido un derecho adquirido a favor de los trabajadores de ASEIMO, situación que se ha mantenido durante años, dada por una administración inadecuada de la o las diferentes juntas directivas de la misma. Los tribunales de justicia ya se han pronunciado con esta tesis, por cuanto en reiteradas ocasiones han considerado que el error administrativo no crea derecho, porque carece de todo sustento legal y más bien es contrario al orden jurídico que debe privar en todas las relaciones humanas.

En conclusión, consideramos que corresponde a los tribunales de justicia, determinar si existe algún tipo de nulidad en las decisiones tomadas por la asamblea de una asociación solidarista, cuando no concuerda el nombre patronal de la misma con el registrado en el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En cuanto a la situación tan particular de mantener afiliados por parte de ASEIMO a los trabajadores administrativos de la misma, se debe corregir lo antes posible, haciendo la liquidación de éstos, no pudiendo alegar estos trabajadores algún tipo de derechos adquirido para mantenerse afiliados, en vista de que se trata de una relación distinta a la que tienen los asociados con la empresa.

Como recomendación final es que, si los empleados de ASEIMO cuenta con más de doce empleados mayores de edad, conformen su propia Asociación Solidarista para que puedan gozar de los beneficios del solidarismo.

Atentamente,

Lic. Francisco Obando Díaz  
Asesor

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
Sub.-Directora.

Ampo 15-A