
24 de abril de 2008
DAJ-AE-103-08

Señores
Junta Directiva
Asociación Solidarista de Empleados
Del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Estimados (as) señores (as):

Procedemos a dar respuesta a oficio ADM-162-2007, que presentó la Presidencia de dicha Asociación a esta Asesoría Jurídica, mediante el cual requiere nuestro criterio jurídico, en relación con los funcionarios que son afiliados a dicha asociación y que se acogen a la aplicación del artículo 24 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil. Antes del análisis del fondo le solicitamos disculpas por el atraso presentado, el cual obedece a una gran cantidad de solicitudes de criterio y otros asuntos que hay en esta asesoría, que son igual de importantes a su caso y con los cuales se debe respetar el orden de ingreso.

En el caso en concreto procedemos a dar la respuesta según el orden de los supuestos planteados.

Cuando un afiliado renuncia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social acogiéndose al artículo 24 del Reglamento de Servicio Civil, la asociación debe:

- 1. Liquidar inmediatamente al afiliado o tendrá que esperar a que transcurran los tres meses que establece dicho artículo para proceder con la liquidación?**

Para un mejor entendimiento procedemos a transcribir el artículo 24 en mención:

“Artículo 24.- A juicio de la Administración podrá ser aplicable el período de prueba en los ascensos o traslados en que así convenga para garantizar mejor el servicio público. En tales casos, el servidor gozará de licencia de su puesto anterior durante el tiempo que dure dicho período de prueba, el cual será aplicable también a su sustituto.”

De un análisis literal de la norma podemos entender que el funcionario que esté en propiedad y que sea nombrado en un nuevo puesto, también en

propiedad se le otorga “una licencia” de su primer puesto, para empezar a laborar en el segundo y que la “nueva” Administración establezca si supera el periodo de prueba.

Esta “licencia” en opinión nuestra suspende los efectos de la primera relación laboral, dado que el funcionario no ha hecho efectiva su renuncia hasta que quede firme su segundo nombramiento, o sea, durante esos 3 meses de prueba el funcionario mantiene cierta vinculación, que le asegura la posibilidad de regresar al puesto que tenía en la primera Institución.

Aunque en materia de Derecho Público esta Asesoría no tiene competencia para emitir criterio, lo cierto del caso es que dado que el Estatuto de Servicio Civil no establece mayor regulación, acudimos al Derecho Laboral de manera supletoria, para entender, los efectos de la suspensión de las relaciones laborales, en lo que le es aplicable.

Conforme el tratadista José Soria *“suspensión es, una vicisitud por la que puede atravesar el contrato, que en determinado momento encuentra no cumplida la normal ejecución de las prestaciones objeto del mismo”*¹

Así mismo, Guillermo Cabanellas indica que cuando se habla de la suspensión del contrato de trabajo, se *“quiere indicar que se ha producido la paralización de una de las dos obligaciones principales que hacen a dicho contrato, de forma que se puede interrumpir tanto la prestación de servicio por parte del trabajador como el pago del salario por el empresario o patrono. ...”*²

Por su parte, el artículo 73 del Código de Trabajo, dice:

“Artículo 73: La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

La suspensión puede afectar a todos los contratos vigentes en una empresa o sólo a parte de ellos.”

Es así, como la suspensión de la relación individual del trabajo, se aplica con el interés de mantener la estabilidad del trabajador. Tiene por objeto preservar la relación y suspender temporalmente la producción de sus efectos principales —que son la obligación de prestar el servicio y la de pagar el salario— sin responsabilidad para el patrono o para el trabajador, cuando hubiera alguna circunstancia que impide al trabajador cumplir sus deberes.

¹ Cascante Castillo, Germán y Sáenz Paniagua, José, La Suspensión de los Contratos de Trabajo. Tesis de Grado para optar por el título de Licenciados en Derecho. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio. 1984, pág. 38.

² Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II, Volumen 2, Editorial Heliasta, pág. 510.

La suspensión es algo diferente a la disolución; no disuelve la relación laboral como ésta; la suspensión es de carácter transitorio y está condicionado por la presencia de una circunstancia que no permite que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, transcurrido el cual, se reanudan los efectos del contrato. No sólo no produce la disolución de la relación de trabajo, sino que por el contrario, su finalidad es mantenerla vigente durante el tiempo de la condición suspensiva, con el propósito que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca esa acusa que la produjo y pueda surtir nuevamente sus efectos.

En el caso en concreto y llevando estas definiciones a lo señalado en el indicado artículo 26 del Estatuto de Servicio Civil, puede esta asesoría estimar que la suspensión “está condicionada a la presencia de una circunstancia” (superar el periodo de prueba en el nombramiento en propiedad en otra institución del Estado) y en caso de lograr el cometido, procedería la renuncia del trabajador a su antiguo puesto, para que en este caso, cambie de tener una suspensión a, ahora sí, una disolución de la primera relación laboral.

De ahí que, para dar respuesta a la pregunta planteada, consideramos que lo prudente es liquidar al trabajador hasta superados los tres meses, o el tiempo menor que defina la “nueva” Administración, dado que la relación laboral está suspendida y no disuelta.

2. Si hubiese que esperar el lapso (los tres meses). ¿Estará el afiliado obligado a pagar la cuota obligatoria correspondiente al ahorro personal?

Cuando una persona pertenece a un grupo social como el que nos ocupa, existen una serie de derechos para disfrutar y una serie de obligaciones que debe cumplir, dentro de estas últimas, la más importante resulta ser el pago de las cuotas mensuales pactadas. Así vemos que el mismo artículo 24 de la Ley 6970 permite la exclusión de aquellos afiliados que dejen de pagar 6 cuotas o desautorice al patrono a realizar las deducciones correspondientes de su salario. Relacionando este análisis con la consulta presentada, tenemos que afirmar, que durante el tiempo que un afiliado se encuentre en las circunstancias del artículo 24 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, está obligado a pagar las cuotas de afiliación según el ingreso que perciba en la Institución destino. Lo anterior debido a que la relación con ASETRABAJO continúa vigente y el afiliado continúa gozando de todos los beneficios que le generan la pertenencia a aquélla y finalmente, porque su situación laboral se encuentra suspendida por una causa atribuible al propio afiliado (no se trata de una incapacidad en la que no media voluntad ni existe salario reportado)

Una vez finalizados los 3 meses a los que alude el numeral 24 del reglamento del Estatuto del Servicio Civil, el afiliado debe definir su situación laboral por lo que de igual forma se definirá su situación con ASETRABAJO.

3. Si el afiliado continúa cancelando la cuota de ahorro personal. ¿Le corresponde aporte patronal?

Los aportes patronales dependen, como ustedes bien lo saben, del salario que se reporta en las planillas de la CCSS, por ello, al presentarse la situación del artículo 24 supra analizado, el Ministerio de Trabajo no está obligado a reconocer el aporte patronal, y no es procedente tampoco, que el MTSS pague aportes sobre salarios pagados por otro Presupuesto como sería el caso de estos traslados, recordemos que aunque el Estado se entiende como patrono único, en aspectos presupuestarios existe una clara división y no es procedente pagar obligaciones que corresponden a presupuestos de otras Carteras.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en la resolución 2002-00373 de las 15:10 de 26 de julio de 2002 ha establecido acerca de la naturaleza jurídica del aporte patronal:

“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... 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.” (el subrayado es nuestro)

De ahí que no sería procedente el aporte patronal de un funcionario que tiene todos los efectos suspendidos de la relación laboral y que no está laborando efectivamente.

De Usted con toda consideración,

Priscilla Gutiérrez Campos
Asesora

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Jefe

PGC/ibv/ihb
Ampo 6-K, 16-A y 20 B.