

**DJ-00016-2005**

13 de mayo del 2005

Señor:

MSc. Javier Cascante Elizondo, *Superintendente*

*Superintendencia de Pensiones*

Estimado señor:

En atención a la consulta planteada por el señor Lic. Alejandro Solórzano Mena, Gerente de Vida Plena OPC, en la cual solicita a esta Superintendencia de Pensiones le aclare si se considera que el pago por auxilio de cesantía anualmente por parte de un patrono a un trabajador, da derecho al mismo a retirar el Fondo de Capitalización Laboral, nos permitimos remitirle el siguiente criterio jurídico.

### **I. Antecedentes**

Mediante el oficio GG/056-05 de fecha 21 de abril del 2005, **Vida Plena OPC** consulta si se considera que el pago anual del auxilio de cesantía por parte del patrono a un trabajador, le da derecho al mismo a retirar el Fondo de Capitalización Laboral.

Sobre el particular, **Vida Plena OPC**, señala que:

*“... El artículo 8 de la Ley de Protección al Trabajador en la parte que nos interesa dice:*

*‘Los empleados 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’.*

**CONSULTA:** *Si se considera que el pago por auxilio de cesantía anualmente por parte de un patrono a un trabajador, da derecho al mismo a retirar el Fondo de Capitalización Laboral.”*

Se adjunta la opinión jurídica emitida por el Asesor Legal de la entidad mediante la cual se indica que:

*“... de conformidad con establecido en el artículo 6 de la Ley de Protección al Trabajador, en el cual se establecen los supuestos en los cuales procede el retiro de los dineros acumulados en el fondo de capitalización laboral es necesario analizar si las liquidaciones anuales pueden enmarcarse dentro de alguno de esos incisos.*

---

**“Valor del mes: Trabajo en Equipo”**

SP-

Página No.2

*Hay un cese de la relación laboral si se liquidan anualmente las prestaciones? La respuesta, al tenor de la normativa vigente, debe ser positiva. Los supuestos en que se ha definido legalmente la terminación de una relación laboral están previstos en el Código de Trabajo y, el caso que nos ocupa, encuadra dentro de la figura de la indemnización cuando la ruptura se produce por decisión unilateral del empleador, con la consecuencia de pagos los extremos legales respectivos.*

*El pago anual de prestaciones, siempre que sea total, esto es, que no queden extremos pendientes tiene efecto idéntico al de la extinción de la relación laboral, por lo que, un trabajador que labora, por ejemplo tres años para una empresa, si el patrono decide poner fin a la relación, deberá cancelarle solamente los extremos a que tenga derecho de acuerdo con el tiempo servido en ese año y no durante todo el plazo, dado que el contrato y, por ende la relación se ha extinguido en forma anual.*

*Así las cosas, es legalmente factible asumir que en una liquidación anual y total de prestaciones hay un cese del vínculo laboral, de tal modo que es aplicable el inciso a) de la Ley de Protección al Trabajador en torno al tema del retiro del fondo de capitalización laboral.*

*En tal sentido, la relación que empieza con el nuevo año es un vínculo laboral nuevo, aún cuando el trabajador labore para idéntico patrono y con iguales funciones. Incluso, en la práctica, cuando se dé una terminación sin una nueva contratación, el reclamo del trabajador se limitaría al del período no pagado aún, pero no podría dirigirse válidamente a la totalidad del tiempo servido, precisamente porque esos extremos legales ya fueron cancelados.”*

## **II. Normativa aplicable**

En relación con el tema, el artículo 6° de la Ley No. 7983, Ley de Protección al Trabajador (en adelante la Ley) dispone lo siguiente:

**“Artículo 6°.- Retiro de 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 ésta, 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”.*

SP-  
Página No.3

Igual disposición encontramos en el artículo 98° del “Reglamento de apertura y funcionamiento de las entidades autorizadas y el funcionamiento de los Fondos de Pensiones, Capitalización Laboral y Ahorro Voluntario previstos en la Ley de Protección al Trabajador” (en adelante el Reglamento) el cual establece lo siguiente:

**“Artículo 98. De los retiros del Fondo de Capitalización Laboral**

*El trabajador tendrá derecho a retirar los ahorros laborales acumulados y sus rendimientos a su favor en este Fondo, de acuerdo con las siguientes reglas:*

- a. *Al extinguirse la relación laboral por cualquier causa. En estos casos, el trabajador deberá presentar solicitud de retiro ante la entidad autorizada con su identificación y con un documento extendido por el patrono, en el que conste la fecha a partir de la cual se produjo el cese de la relación laboral.*
- b. *Al existir una incapacidad total y permanente. El afiliado deberá presentar solicitud ante la entidad autorizada con su identificación y la constancia de incapacidad emitida por la Caja Costarricense de Seguro Social.*
- c. *Al transcurrir cinco años en una misma relación laboral. En este caso, el trabajador podrá presentar ante la entidad autorizada la solicitud correspondiente. Si el retiro se efectúa en fecha posterior, el monto a retirar incluirá los intereses correspondientes.*

*En todos los casos anteriores, la Entidad Autorizada deberá girar los fondos a favor del afiliado en un plazo máximo de quince días hábiles.*

- d. *En caso de fallecimiento del trabajador, en cuyo caso se procederá según el Artículo 85 del Código de Trabajo”.*

**III. Análisis de fondo**

Indica **VIDA PLENA OPC**, en la consulta, si se considera que el pago por auxilio de cesantía anualmente por parte de un patrono a un trabajador, da derecho al mismo a retirar el Fondo de Capitalización Laboral.

Es importante señalar, que la situación planteada anteriormente se refiere a una liquidación anticipada de la cesantía, lo cual no implica el cese de la relación laboral como lo veremos a continuación.

El artículo 6° citado dispone, taxativamente, las tres circunstancias bajo las cuales el trabajador o sus causahabientes pueden retirar el ahorro acumulado en el fondo de capitalización laboral, a saber:

SP-

Página No.4

- a) Al extinguirse la relación laboral por cualquier causa.
- b) En caso de fallecimiento del trabajador, y
- c) Cada cinco años, durante la permanencia de la relación laboral.

Cada uno de los tres incisos de dicho artículo hace referencia a uno de estos supuestos, según se observa claramente en el texto antes transcrito.

Igual disposición esta contenida en el artículo 98° del Reglamento, al disponer que el trabajador tendrá derecho a retirar los ahorros laborales acumulados y los rendimientos a su favor en este Fondo, al extinguirse la relación laboral por cualquier causa; al transcurrir cinco años en una misma relación laboral y en caso de fallecimiento del trabajador.

En el caso planteado, como lo indicamos líneas atrás, el pago por auxilio de cesantía anualmente por parte de un patrono a un trabajador, se trata de una liquidación anticipada de la cesantía y no un cese de la relación laboral. El cese de la relación laboral implica que el trabajador deja de estar a las órdenes de ese patrono, es decir, se termina la relación laboral entre ambas partes.

Si bien, nuestro Código de Trabajo, permite a las empresas liquiden anualmente a sus trabajadores, práctica que también esta reconocida en el párrafo final del artículo 8° de la Ley No. 7983, dicha liquidación anticipada desde la perspectiva de la Ley de Protección al Trabajador, no puede ser considerada como una circunstancia que resulte idónea para permitir el retiro del ahorro laboral acumulado, como sí lo sería la extinción de la relación laboral en sentido estricto.

Además, es importante hacer énfasis en que la circunstancia apuntada no está incluida dentro de los supuestos para el retiro del ahorro laboral acumulado en el fondo de capitalización laboral contemplados en los artículos 6° y 98° citados.

Por consiguiente, la práctica de liquidar anticipadamente el fondo de cesantía no autoriza el retiro del ahorro laboral, por cuanto, esta situación no se encuentra contemplada dentro las situaciones enumeradas en la normativa vigente.

Sobre el tema de que debe entenderse por el pago del auxilio de la cesantía la Procuraduría General de la República en Opinión Jurídica OJ-042-2001 indico que: “... *la cesantía, es un derecho que surge a favor de los trabajadores cuando existe un despido injustificado y se concluye el contrato de trabajo por tiempo indeterminado o cuando finaliza la relación laboral debida a alguna de las causales establecidas en el artículo 83 del Código de Trabajo u otra ajena a la voluntad del trabajador. Se trata de un derecho del trabajador establecido en la ley que no puede ser vendido, cedido, embargado –excepto por pensión alimenticia-, ni objeto de compensación (artículo 30 del Código de Trabajo). De esta forma, y según disposición expresa de la ley, el*

SP-  
Página No.5

patrono se encuentra obligado de forma ineludible a cancelar la suma correspondiente a la cesantía cuando concurra alguna de las causales establecidas en la ley. En este mismo sentido, se ha señalado *El auxilio de cesantía es una expectativa de derecho, que sólo surge a la realidad jurídica del trabajador cuando es despedido sin justa causa, por lo que, no es un Fondo de Capitalización, ni mucho menos, como fue concebido por el legislador de 1943* (Vargas Hidalgo, Ricardo, Aspectos prácticos de la Ley de Protección al Trabajador, San José, Investigaciones Jurídicas S.A., Primera Edición, 2001, Pág.14). De manera que el pago del auxilio de la cesantía que realice anualmente el patrono a los trabajadores no da derecho a estos de retirar el Fondo de Capitalización Laboral, en virtud de que no hay una terminación de la relación laboral.

#### **IV. Conclusión**

De acuerdo con el análisis expuesto y las citas legales citadas podemos concluir que:

- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 6° de la Ley de Protección al Trabajador y 98° del Reglamento sobre la apertura y funcionamiento de los Fondos de Pensiones, Capitalización Laboral y Ahorro Voluntario previstos en la Ley de Protección al Trabajador, el trabajador tendrá derecho a retirar los ahorros laborales acumulados y los rendimientos a su favor en este Fondo, de acuerdo con las siguientes situaciones las cuales están enumeradas taxativamente en nuestra legislación: a) Al extinguirse la relación laboral por cualquier causa. b) En caso de fallecimiento del trabajador. c) cada cinco años, durante la permanencia de la relación laboral.
- La liquidación anticipada de la cesantía, desde la perspectiva de la Ley de Protección al Trabajador, no puede ser considerada como una circunstancia que resulte idónea para permitir el retiro del ahorro laboral acumulado, como sí lo sería la extinción de la relación laboral en sentido estricto.

Cordialmente,

DIVISIÓN JURÍDICA



Licda. Ana Matilde Rojas Rivas  
**Abogada encargada**



Licda. Silvia Canales C.  
**Coordinadora**