

## **NOTA TECNICA No.65**

### **EL APOORTE PATRONAL Y LA CESANTIA EFECTIVA**

El artículo 21 de la ley solidarista No.6970 de noviembre de 1984, en su artículo 21 regula lo concerniente al aporte patronal.

El inciso ch) del citado artículo dispone lo siguiente:

"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."

Con el transcurso de los años, en Costa Rica se han producido varios hechos relevantes relacionados con el aporte patronal y la cesantía, que merecen comentario.

#### *AJUSTE ANUAL DEL APOORTE PATRONAL*

Consiste en el cálculo de la cesantía real de cada trabajador al 30 de setiembre de cada año, conforme a su antigüedad acumulada (hasta 8 años), que se compara con el aporte patronal puesto al cuidado de la asociación, para verificar el monto del ajuste que debe hacer el patrono.

Dicho ajuste se deposita en la asociación, y en favor de cada asociado.

Debido al normal incremento del salarial nominal de los trabajadores, anualmente será necesario efectuar el ajuste, sobre la base del promedio de los seis últimos salarios, conforme a la legislación laboral.

En este caso, si un empleado es liquidado con responsabilidad patronal se le aplica el inciso ch) antes mencionado.

En cuanto al tope máximo de cesantía fijado en ocho años en la legislación laboral, permanece igual, dado que el ajuste anual se acumula como aporte patronal en la asociación solidarista.

#### *PAGO ANUAL DE CESANTIA*

En caso de que el patrono opte por liquidar anualmente la cesantía de sus trabajadores, el plan debe operar así:

1. Si en la asociación se ha acumulado un aporte patronal de varios años atrás, a la fecha de la primera liquidación se debe hacer el cálculo de la cesantía total de cada asociado conforme a sus derechos, y la diferencia se le entrega a la asociación para que complete el aporte patronal, que llegará a ser igual al derecho de cesantía a ese año determinado.

2. A partir de esa fecha, anualmente se calcula la cesantía real del período, se compara con el aporte patronal y la diferencia se deposita en la asociación por parte del patrono.

Puede inclusive desaparecer la figura de despido sin responsabilidad patronal, que no requiere pago de cesantía, si en los convenios de liquidación no se indica algo al respecto.

3. Debe notarse que con este procedimiento se rompe el tope de los ocho años, que estipula la legislación laboral, porque anualmente la antigüedad del empleado empieza de nuevo.

4. En este tipo de liquidación debe haber un convenio expreso entre el patrono y cada trabajador, mediante la firma de un finiquito anual. No basta la voluntad patronal y el consentimiento de la asociación para que se consolide legalmente el plan.

Existe jurisprudencia de los Tribunales de Justicia sobre lo aquí expuesto, en la que se aprueba y consolida la opción patronal de pagar la cesantía anualmente como un beneficio adicional no contemplado en la legislación laboral.

Lic. Milton Arias C.