



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DEL REGIMEN DE PENSIONES Y JUBILACIONES
DEL MAGISTERIO NACIONAL

Voto N°097-2020

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL RÉGIMEN DE PENSIONES Y JUBILACIONES DEL MAGISTERIO NACIONAL, San José, adoptada en sesión número trece de las diez horas del quince de abril de dos mil veinte. -

Recurso de apelación interpuesto por **XXXX**, cédula de identidad N°XXXX, contra la resolución DNP-OD-M-314-2020 de las 08:40 horas del 20 de febrero de 2020 de la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Redacta la Jueza Hazel Córdoba Soto

RESULTANDO

I.- Mediante resolución 515 de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, adoptada en Sesión Ordinaria 015-2020, realizada a las 07:00 horas del 06 de febrero de 2020, se recomendó otorgar el beneficio de la prestación por vejez bajo los términos de la ley 7531 conforme al artículo 41. Establece un tiempo de servicio de 400 cuotas al 30 de junio de 2019. Dispone el promedio de los 32 mejores salarios de los últimos 60 meses en $\text{¢}1.507.009,40$ fijando una mensualidad jubilatoria de $\text{¢}1.205.608,00$. Con rige a partir del cese de funciones.

II.- De conformidad con el artículo 89 de la Ley 7531, por resolución DNP-OD-M-314-2020 de las 08:40 horas del 20 de febrero de 2020, la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deniega la solicitud de jubilación, bajo el argumento de que el petente no tiene el derecho de pertenencia por el Régimen Transitorio de Reparto del Magisterio Nacional debido a que la Universidad de Costa Rica certificó que sus labores iniciaron el 13 de octubre de 1992, aclarando que los meses de junio y julio de 1992, se contrató bajo la modalidad de personal ocasional, por lo que en ese periodo la universidad no lo considera como funcionario de la Institución. De manera que al tener su primer nombramiento en una institución educativa posterior al 14 de julio de 1992 deniega la solicitud de pensión.

III.- Que en los autos se han acatado las prescripciones de Ley y no se observan vicios que puedan causar la nulidad de lo actuado.

CONSIDERANDO

I.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley número 8777 del 7 de octubre del 2009 y Decreto Ejecutivo 35843-MTSS del 28 de enero de 2010, este Tribunal procede al conocimiento del presente asunto.

II.- El fondo del asunto versa sobre la diferencia de criterio entre las instancias precedentes; siendo que la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, recomienda el derecho de pensión conforme los términos de la Ley 7531; computando un tiempo de 400 cuotas al 30 de junio de 2019; determinando el derecho de pertenencia, a partir de las labores realizadas en los meses de junio y julio de 1992 en los cuales se dio un nombramiento con su respectiva cotización. Criterio



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DEL RÉGIMEN DE PENSIONES Y JUBILACIONES
DEL MAGISTERIO NACIONAL

del cual se aparta la Dirección de Pensiones, al considerar que el petente no demostró el derecho de pertenencia al Régimen Transitorio de Reparto al haber iniciado labores en la educación nacional, a partir del **13 de octubre de 1992**. A esa conclusión se llega debido a que la Universidad de Costa Rica certificó que los meses de junio y julio de 1992, la contratación fue bajo la modalidad de personal ocasional, y por esa razón la Universidad no los consideraba como funcionarios de la Institución.

III.- DE LA PERTENENCIA AL RÉGIMEN TRANSITORIO DE REPARTO

La discrepancia de este asunto, surge en relación con el derecho de pertenencia del señor XXXX, al Régimen Transitorio de Reparto. A criterio de la Junta, el gestionante si tiene derecho de pertenencia, porque tiene nombramientos en los meses de junio y julio de 1992 en la Universidad de Costa Rica; por el contrario para la Dirección, su sistema de pensiones será el determinado por el Régimen de Capitalización Colectiva, porque la Universidad de Costa Rica certificó que aunque efectivamente había nombramientos en los meses de junio y julio de 1992, se ejecutaron bajo la modalidad de personal ocasional y por ello, en ese periodo no lo consideró como funcionario de la Universidad, razón por la cual sus cotizaciones se dirigieron al Régimen Universal de IVM en esos dos meses, de manera que su primer nombramiento como funcionario regular fue el 13 de octubre de 1992.

La Universidad de Costa Rica en documento número 12, certificó que el gestionante: *“presta servicios a esta institución del 13 de octubre de 1992 al ... del 13 de diciembre de 2008 en forma continua hasta la fecha (...)*”. Sin embargo, esa certificación no coincidía con la información que refleja el reporte de cuenta individual de la Caja Costarricense de Seguro Social, visible en documento 14 en el cual aparecen cuotas en los meses de junio y julio de 1992. En razón de esa inconsistencia, en la instrucción del expediente, la Junta de Pensiones realizó prevención a la Universidad de Costa Rica, para que aclarara la fecha exacta de ingreso de funciones del gestionante, por ser trascendental para determinar el derecho de pertenencia por el Régimen de Reparto o por el de Capitalización Colectiva.

En atención a esa prevención, en oficio ORH-4098-2019 del 30 de agosto de 2019 la Universidad de Costa Rica señala que: *“la fecha de ingreso a la institución indicada en la certificación del 02 de abril de 2019, que corresponde al 13 de octubre de 1992 es correcta. Las cotizaciones que se registran en junio y julio de 1992 al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social, corresponden a un periodo que se contrató bajo la modalidad de personal ocasional, por lo que no se puede considerar fecha de ingreso a la Institución”*. (Ver documento 17).

Debido a que la certificación citada, era confusa, nuevamente, la Junta de Pensiones realiza prevención al Departamento de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica, para que se aclare a que se refieren con modalidad de personal ocasional, siendo que existen cotizaciones a la CCSS. Esa prevención es atendida por oficio ORH-4703-2019 del 01 de octubre de 2019, en el cual la Universidad certifica que: *“con respecto a la modalidad de personal ocasional se refiere a que se contrató por un periodo y una labor determinada, por lo que no se incluían en la planilla de la Institución, se le realizaban los pagos en una planilla adicional, por esa razón se registraron las*



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DEL RÉGIMEN DE PENSIONES Y JUBILACIONES
DEL MAGISTERIO NACIONAL

cotizaciones al Régimen de la Caja Costarricense del Seguro Social y no se consideraban funcionarios de la Institución". (Ver documento 20).

El punto principal de este caso, corresponde a dilucidar, la distinción que se está realizando entre aquellos trabajadores regulares de la Universidad de Costa Rica que laboran bajo contratos indefinidos de trabajo y los amparados por un contrato laboral por tiempo definido, obra determinada o contratos ocasionales. El criterio del Departamento de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica, es que los trabajadores contratados por tiempo definido, no tienen los mismos derechos al sistema de la seguridad social, de tal manera en los contratos por tiempo indefinido, les reporta sus cotizaciones al Régimen Especial de Magisterio Nacional y a los servidores a plazo fijo los dirige al Universal de IVM.

De seguido verificaremos, si es posible realizar este tipo de distinciones; aclarando que nos referiremos exclusivamente a nuestra competencia que es el derecho a la seguridad social, en cuanto al acceso al sistema de pensiones. Entendiendo que, a lo interno de la Universidad de Costa Rica, posiblemente existen sobresueldos o beneficios laborales que gozan los trabajadores de tiempo indeterminado, ello por haber pasado los filtros para obtener esa condición de funcionario regular.

Debemos recordar que existen diferentes formas de contratos de trabajo, de acuerdo a la naturaleza de las funciones a desempeñar. Para mayor abundamiento, el tratadista Guillermo Cabanellas, en su obra, Tratado de Derecho Laboral, señala que: "*En relación al factor tiempo, el contrato de trabajo puede ser: a) **por tiempo indeterminado**, que es la norma general, cuando las partes no fijan la duración del contrato, ni cabe determinarla dada la índole permanente de la empresa; b) **por tiempo determinado**, en que las partes establecen el término del contrato"* .

El artículo 26 del Código de Trabajo, establece que:

*"El contrato de trabajo sólo podrá estipularse **por tiempo determinado** en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato **por tiempo indefinido**, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos."* (El resaltado no es del original).

Es criterio de este Tribunal, que los servicios prestados por un periodo o una labor determinada, deben ser computadas como tiempo en educación, pues a pesar de que estamos ante un contrato por **plazo definido** no impide que concurren los tres elementos que integran la definición de contrato de trabajo: 1) prestación personal del servicio; 2) subordinación; y, 3) remuneración o pago de un salario.

En lo concerniente a la relación laboral el artículo 18 del Código de Trabajo, indica que la existencia de la misma se da cuando concurren los siguientes elementos, la obligación de quien es contratado de prestar sus servicios personalmente y no a través de otra persona, la subordinación entendiéndose como la dependencia del trabajador respecto al patrono, lo que supone la posibilidad



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DEL REGIMEN DE PENSIONES Y JUBILACIONES
DEL MAGISTERIO NACIONAL

de este último, de imponer reglamentos, girar órdenes y velar por su cumplimiento, siendo este elemento el más importante, y el salario el cual constituye la contraprestación a cargo del patrono con concepto de remuneración por los servicios prestados. Al respecto la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en el voto número 2006-00008 de las nueve horas treinta minutos del veinte de enero del dos mil seis indica lo siguiente:

“IV.- DE LOS ELEMENTOS QUE DEFINEN LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO: Esta Sala, en forma reiterada, ha señalado que la naturaleza de una relación jurídica puede establecerse mediante la identificación de sus elementos característicos. Para establecer si una determinada relación tiene naturaleza laboral debe atenderse, primero, a las regulaciones establecidas en el numeral 18 del Código de Trabajo que establece, con claridad, las particularidades que definen la relación laboral. Así, de conformidad con dicha norma, con independencia del nombre que se le dé, media un contrato de trabajo cuando una persona se obliga a prestar a otra u otras sus servicios o a ejecutarle(s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada, a cambio de una remuneración, de cualquier clase o forma. Dicho numeral también establece una presunción legal -la cual, desde luego, admite prueba en contrario, pues es solo *iuris tantum*-, respecto de la existencia de un vínculo laboral, entre el individuo que presta sus servicios y quien los recibe. La remuneración, de conformidad con el numeral 164 ídem, puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo y en dinero, en dinero y especie, por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el empleador. Tres elementos son, entonces, los que definen jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: a) la prestación personal de un servicio; b) la remuneración; y, c) la subordinación jurídica. Jurisprudencial y doctrinariamente se ha establecido que, por lo general, **tal subordinación o dependencia es el elemento fundamental para poder determinar si se está o no en presencia de una relación laboral.** Esto por cuanto existen otros tipos de relaciones jurídicas, donde los elementos de la prestación de los servicios o de la ejecución de obras y el de la remuneración también están presentes, configurando lo que se ha dado en llamar como “zonas grises” o “casos frontera”. De esa manera, generalmente, el elemento determinante y diferenciador es el de la subordinación; y, en ese sentido, Rivas señala: “La distinción en abstracto y en concreto del contrato de trabajo con otras figuras contractuales en las que una parte se obliga a realizar una prestación de trabajo, continúa fundándose en el criterio de la subordinación.” (RIVAS, Daniel. “La subordinación, criterio distintivo del contrato de trabajo.” Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1999, p. 185). Luego, la subordinación ha sido definida como “el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, ...; ... es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas... por lo que basta ...con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quién presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario.” (CABANELLAS, Guillermo. “Contrato de Trabajo”, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239, 243). Por otra parte, debe apuntarse que al realizar el análisis de asuntos como el que se conoce, debe tenerse en cuenta el principio de la primacía de la realidad, cuya aplicación está implícita



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DEL REGIMEN DE PENSIONES Y JUBILACIONES
DEL MAGISTERIO NACIONAL

*en el citado artículo 18. Como se sabe, el Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que marcan o establecen su particularidad respecto de otras ramas del Derecho. Uno de los principios clásicos lo constituye el denominado principio de primacía de la realidad, de conformidad con el cual, en materia laboral, cuentan antes y preferentemente las condiciones reales que se hayan presentado, las cuales se superponen a los hechos que consten documentalmenete, desde el punto de vista jurídico. En efecto, dicho principio establece que “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. (PLÁ RODRIGUEZ, Américo. “Los principios del Derecho del Trabajo”, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1990, p. 243). Por esa razón, el contrato de trabajo ha sido llamado “contrato-realidad” -aunque, doctrinariamente, se prefiere aquella acepción de primacía de la realidad-; dado que, tanto legal como doctrinaria y jurisprudencialmente, se ha aceptado, de forma pacífica, que **la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se den en la práctica y no por lo pactado, inclusive expresamente, por las partes.** En consecuencia, de conformidad con este principio, en materia laboral, importa más lo que ocurre en la práctica, que aquello que las partes hayan pactado y hasta lo que aparezca en documentos. (En ese claro sentido pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias números 151, de las 9:10 horas del 28 de marzo; 428, de las 10:10 horas; 439, de las 15:30 horas, ambas del 13 de agosto, todas del 2003; y, la número 279, de las 9:35 horas del 28 de abril del 2004).”*

En este caso, considera este Tribunal que existe un contrasentido en la fundamentación de la Dirección de Pensiones al indicar en la resolución impugnada que, en lo referente a los meses de junio y julio de 1992, dichas labores fueron ejercidas bajo la modalidad de “personal ocasional”, por tal razón no se puede considerar funcionario de la institución, argumento que no lleva lógica pues, el petente está en presencia de una contratación por tiempo determinado, tal y como lo indica la UCR.

El contrato de trabajo representa una prestación personal por medio de la cual una persona física (trabajador) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona física o jurídica (patrono), bajo dependencia o subordinación a cambio de una remuneración o salario. En este caso, ha quedado probado que existía una relación laboral del señor XXXX con la Universidad de Costa Rica y que ese primer contrato fue para realizar una labor determinada y posteriormente se le otorgó un contrato por tiempo indefinido manteniendo esa condición hasta la fecha.

La ley 2248 y sus reformas reconocen la membresía al Régimen Especial de Pensiones a los funcionarios que laboren al servicio de la educación nacional, sin hacer distinciones entre los funcionarios de la educación nombrados en propiedad o de forma interina, con contratos por plazo indefinido o definido, en funciones docentes o administrativas; lo que ha sido imperativo es que sus servicios sean en una institución cubierta por la normativa. De manera que, la Dirección de Pensiones realiza distinciones improcedentes, por realizar diferencias en los contratos donde la ley no las hace. Realizar este tipo de distinción en los contratos de trabajo y su acceso a los sistemas de seguridad social, constituye una violación a los derechos constitucionales del petente.



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DEL REGIMEN DE PENSIONES Y JUBILACIONES
DEL MAGISTERIO NACIONAL

Considera este Tribunal que es improcedente la actuación de la Dirección de Pensiones al excluir el tiempo de servicio prestado por el petente en la UCR para los meses de junio y julio de 1992, pues a pesar de que se certifique que se laboraron bajo la modalidad de personal ocasional, lo cierto es que, se prestaron servicios para la Universidad y claramente se evidencia que esos períodos aparecen debidamente laborados y cotizados, según Reporte de planillas de la Caja Costarricense del Seguro Social (ver documento 14 del expediente administrativo). La certificación de la UCR y el reporte de planillas de la CCSS guardan coincidencia, confirmándose que el señor XXXX formaba parte de la planilla de los funcionarios de dicha institución, pues se le dedujo una cotización, lo que implica que, efectivamente, recibió remuneración salarial, siendo este uno de los elementos primordiales de la relación laboral en ese contrato a plazo fijo.

Finalmente, cabe aclarar que tampoco pierde su derecho de pertenencia, por la actuación de su patrono en dirigir las cotizaciones de los meses de junio y julio de 1992 al Régimen Universal de IVM, por el concepto errado del acceso a la seguridad social en los contratos por tiempo determinado. Para tales efectos, la legislación otorga la posibilidad de cancelar la deuda al fondo, misma que fue calculada por la Junta en documento 23.

En consecuencia, lo correcto es incluir esas labores de los meses de junio y julio de 1992 dentro del cómputo de tiempo de servicio, lo que le garantiza al gestionante el derecho de pertenencia por el Régimen Transitorio de Reparto.

a.- Respecto a las labores realizadas en la Universidad de Costa Rica

Este Tribunal observa que la Junta de Pensiones se equivoca al contabilizar el tiempo de servicio de los años 1992, 1997, 1998, 2000, 2003, 2004, 2005, 2006 y 2008.

En cuanto al **año 1992**, la Junta de Pensiones con base en la certificación de la UCR y cotizaciones de la CCSS, visibles en documentos 12 y 14 contabiliza 4 meses y 18 días que corresponde junio, julio, 18 días de octubre, noviembre y diciembre.

Observa este Tribunal que la Junta equivoca al incluir el mes de *diciembre* dentro del tiempo de servicio, con lo cual desconocen la duración del ciclo lectivo para este periodo, comprendido en 9 meses, el cual iniciaba en el mes de marzo y finalizaba en noviembre; y el mes de diciembre, se constituye en un periodo vacacional que únicamente se otorga de haberse laborado el ciclo lectivo completo. De manera que lo correcto es contabilizar **3 meses y 18 días**.

Respecto al año **1997** la Junta de Pensiones contabiliza el año completo, con base en la certificación de la UCR visible en documento número 12. Sin embargo, observa este Tribunal que la Junta, se equivoca al redondear la fracción de 28 días de abril, 27 días de junio, 29 días de julio, 29 días de agosto y 20 días de noviembre a meses completos. En este sentido lo correcto es computar la fracción de días dentro del tiempo de servicio tal y como se laboró, sea enero, febrero, marzo, 28 días de abril, mayo, 27 días de junio, 29 días de julio, 29 días de agosto, setiembre, octubre, 20 días de noviembre y diciembre, para un total de **11 meses y 13 días**.



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DEL REGIMEN DE PENSIONES Y JUBILACIONES
DEL MAGISTERIO NACIONAL

Año **1998** la Junta de Pensiones contabiliza el año completo, con base en la certificación de la UCR visible en documento número 12. Sin embargo, se observa que la Junta, se equivoca al redondear la fracción de 28 días de enero, 29 días de febrero, 28 días de marzo, 28 días de julio y 22 días de agosto a meses completos. En este sentido lo correcto es computar la fracción de días dentro del tiempo de servicio, sea 28 días de enero, 29 días de febrero, 28 días de marzo, de abril a junio, 28 días de julio, 22 días de agosto, de setiembre a diciembre, para un total de **11 meses y 15 días**.

Respecto al año **2000** la Junta de Pensiones contabiliza el año completo, con base en la certificación de la UCR visible en documento número 12. Sin embargo, observa este Tribunal que la Junta, se equivoca al redondear la fracción de 23 días de setiembre y 27 días de octubre a meses completos. En este sentido lo correcto es computar la fracción de días dentro del tiempo de servicio, sea de enero a agosto, 23 días de setiembre, 27 días de octubre, noviembre y diciembre, para un total de **11 meses y 20 días**.

Año **2003** la Junta de Pensiones contabiliza el año completo, con base en la certificación de la UCR visible en documento número 12. Sin embargo, observa este Tribunal que la Junta, se equivoca al redondear la fracción de 28 días de octubre a un mes completo. En este sentido lo correcto es computar la fracción de días dentro del tiempo de servicio, sea de enero a setiembre, 28 días de octubre, noviembre y diciembre, para un total de **11 meses y 28 días**.

En el año **2004** la Junta de Pensiones contabiliza el año completo, con base en la certificación de la UCR visible en documento número 12. Sin embargo, observa este Tribunal que la Junta, se equivoca al redondear la fracción de 27 días de abril a un mes completo. En este sentido lo correcto es computar la fracción de días dentro del tiempo de servicio, sea de enero a marzo, 27 días de abril, de mayo a diciembre, para un total de **11 meses y 27 días**.

Respecto al año **2005** la Junta de Pensiones contabiliza el año completo, con base en la certificación de la UCR visible en documento número 12. Sin embargo, observa este Tribunal que la Junta, se equivoca al redondear la fracción de 29 días de abril a un mes completo. En este sentido lo correcto es computar la fracción de días dentro del tiempo de servicio, sea de enero a marzo, 29 días de abril, de mayo a diciembre, para un total de **11 meses y 29 días**.

Año **2006** la Junta de Pensiones contabiliza el año completo, con base en la certificación de la UCR visible en documento número 12. Sin embargo, observa este Tribunal que la Junta, se equivoca al redondear la fracción de 29 días de mayo a un mes completo. En este sentido lo correcto es computar la fracción de días dentro del tiempo de servicio, sea de enero a abril, 29 días de mayo, de junio a diciembre, para un total de **11 meses y 29 días**.

En el año **2008** la Junta de Pensiones contabiliza el año completo, con base en la certificación de la UCR visible en documento número 12. Sin embargo, observa este Tribunal que la Junta, se equivoca al redondear la fracción de 29 días de agosto y 29 días de diciembre a meses completos. En este sentido lo correcto es computar la fracción de días dentro del tiempo de servicio, sea de enero a julio, 29 días de agosto, de setiembre a noviembre y 29 días de diciembre, para un total de **11 meses y 28 días**.

b.- En cuanto al cómputo del tercer corte



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DEL REGIMEN DE PENSIONES Y JUBILACIONES
DEL MAGISTERIO NACIONAL

Se evidencia que la Junta de Pensiones al realizar el cómputo del tiempo de servicio al tercer corte, en documento 22; convierte el tiempo computado al 31 de diciembre de 1996 a cuotas, es decir que 4 años, 7 meses y 18 días, los considera como 55 cuotas, con lo cual excluye los 18 días, lo que implica una disminución en el tiempo de servicio.

De acuerdo con lo anterior, el señor XXXX, alcanza un tiempo de servicio en educación de 26 años, 8 meses y 27 días al 30 de junio de 2019, que corresponde a 320 cuotas, desglosado de la siguiente manera:

-**Al 18 de mayo de 1993:** 8 meses y 6 días laborados para la Universidad de Costa Rica, incluyendo 1 mes por artículo 32.

-**Al 31 de diciembre de 1996:** se adicionan 3 años, 7 meses y 12 días laborados para la UCR, para un total de tiempo de servicio en educación de 4 años, 4 meses y 18 días.

-**Al 30 de junio de 2019:** se agregan 22 años, 4 meses y 9 días laborados para UCR, para un total de 26 años, 8 meses y 27 días, que corresponde a 320 cuotas.

El gestionante computa un tiempo de servicio en educación de 26 años, 8 meses y 27 días, que corresponde a 320 cuotas efectivas, más el reconocimiento de 75 cuotas de empresa privada, para un total de 395 cuotas.

Es evidente que el señor XXXX aún le falta 5 cuotas para completar las 400 cuotas de conformidad con el numeral 41 de la ley 7531. Sin embargo, este Tribunal, por economía procesal, en aras de no causarle un perjuicio, procede a computar 5 cuotas de más laboradas por el petente en empresa privada, que corresponden a los meses de enero a mayo año 1992 cotizadas en AYISA, según consta en documento 14. Para lo cual deberá la Junta realizar el cobro de la deuda al fondo.

Así las cosas, el total de tiempo de servicio es de 33 años, 4 meses y 27 días al 30 de junio de 2019, de las cuales 320 son en educación nacional, y 80 cuotas por reconocimiento de empresa privada, presupuesto que le permite al petente alcanzar la jubilación al amparo del numeral 41 de la citada ley 7531.

El numeral 41 de la Ley 7531 que establece:

“Requisitos: Tendrán derecho a las prestaciones por vejez, los funcionarios cubiertos por este Régimen que cumplan con los siguientes requisitos:

Un mínimo de cuatrocientas cotizaciones mensuales.

Haber servido, por un mínimo de veinte años, en cualquiera de las instituciones indicadas en los artículos 34 y 35 anteriores, en las condiciones allí exigidas y haber cotizado sus correspondientes doscientas cuarenta cuotas. Además del caso anterior, se adquirirá el derecho a las prestaciones por vejez cuando se cumplan sesenta años de edad, siempre y cuando se haya cotizado para el Magisterio Nacional con doscientas cuarenta cuotas como mínimo”. (Lo subrayado es nuestro).-



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DEL REGIMEN DE PENSIONES Y JUBILACIONES
DEL MAGISTERIO NACIONAL

Conforme al promedio y cálculo dispuesto en documento 24, corresponde otorgar una pensión de acuerdo con la ley 7531 por la suma de ¢1.205.608,00, con rige al cese de funciones y previo pago de la deuda al fondo.

En virtud de lo anterior, se impone declarar con lugar el recurso de apelación. Se revoca la resolución DNP-OD-M-314-2020 de las 08:40 horas del 20 de febrero de 2020 de la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En su lugar se confirma la resolución 515 de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, adoptada en sesión ordinaria 015-2020 de las 07:00 horas del 06 de febrero de 2020, excepto en cuanto al tiempo de servicio el cual se establece en 33 años, 4 meses y 27 días al 30 de junio de 2019, equivalente a 400 cuotas de las cuales 320 son en educación y 80 cuotas por reconocimiento de empresa privada, presupuesto que le permite al petente alcanzar la jubilación al amparo de ley 7531. Se aclara que los actos de ejecución de este fallo no requieren ser aprobados por la Dirección Nacional de Pensiones.

POR TANTO

Se declara con lugar el recurso de apelación. Se revoca la resolución DNP-OD-M-314-2020 de las 08:40 horas del 20 de febrero de 2020 de la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En su lugar se confirma la resolución 515 de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, adoptada en sesión ordinaria 015-2020 de las 07:00 horas del 06 de febrero de 2020, excepto en cuanto al tiempo de servicio el cual se establece en 33 años, 4 meses y 27 días al 30 de junio de 2019, equivalente a 400 cuotas de las cuales 320 son en educación y 80 cuotas por reconocimiento de empresa privada. Se da por agotada la Vía Administrativa. NOTIFIQUESE.

Dr. Luis Fernando Alfaro González

Licda. Hazel Córdoba Soto

Licda. Carla Navarrete Brenes

Alejandra Arrieta O.



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DEL REGIMEN DE PENSIONES Y JUBILACIONES
DEL MAGISTERIO NACIONAL

NOTIFICADO

A las _____ horas,

fecha _____

Firma del interesado

Cédula _____

Nombre del Notificador