

EL CONTRATO LABORAL TRANSNACIONAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL

Raúl Marín Zamora
abogado

INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo transnacional (en lo sucesivo CTT)¹ está conceptualizado como aquel que tiene ingredientes – de derecho o de hecho-, en su formalización, en su ejecución, o en ambas, de una pluralidad de ordenamientos jurídicos de distinta nacionalidad. En dicho figura confluyen tanto la *Lex Laboris* como la *Lex Mercatoria*. El fenómeno va de la mano con la cada vez más creciente internacionalización de las relaciones laborales.

La literatura *iustlaboralista* europea reciente ha abonado ese terreno, a la que se han unido respetables criterios latinoamericanos tanto en el campo teórico como jurisprudencial. En juego se encuentran el derecho internacional privado así como los principios rectores del derecho del trabajo con sus repercusiones en las esferas jurisdiccional, previsional y sindical. Es claro, además, que el dumping

social se presenta como contingencia a evitar en este tipo de relaciones laborales mediante razonables reglas que integrarían un novedoso *jus cogens*. Por eso, este tema gravita especialmente en el ámbito de las relaciones laborales que se presentan en la dinámica de las empresas transnacionales y multinacionales².

a.- Las empresas transnacionales

Por lo dicho, las empresas transnacionales constituyen un grupo patronal que actúa simultáneamente en varios países, las que a menudo emplean a sus trabajadores en las distintas plazas –*mutatis mutandis* sucede lo mismo con las multinacionales-

Esa modalidad empresarial goza, al igual que los grupos de interés económico en el ámbito nacional, de las siguientes características: **a.-** existencia de una pluralidad jurídica aparentemente independiente, **b.-** presencia de una unidad económica entre ellas y, **c.-**

1. Hemos optado por el concepto transnacional para enfatizar que los sujetos concernidos por esta relación laboral especial son pasibles de la aplicación de ordenamientos jurídicos de distintos países, mientras que el adjetivo internacional más parece referirse a las relaciones jurídicas interestatales. No obstante alguna doctrina refiere esta figura con el calificativo de internacional, lo que constituye un asunto denominativo, que no necesariamente de fondo.
2. Recordemos que, según la doctrina, la empresa **transnacional** es aquella que opera en varios países, mientras que la **multinacional** es la que pertenece a varias naciones o empresas de distintas nacionalidad y que podrían operar simultáneamente en varias naciones.

en principio, el sometimiento de todas a una unidad de dirección y dependencia³. No obstante, otro sector doctrinal insiste en que a veces la nota de dependencia ni es suficiente ni necesaria para estar en presencia de un grupo de empresas, ya que se admite la actuación de los denominados grupos por coordinación o grupos horizontales.⁴ En este sentido se ha distinguido entre los grupos por subordinación o jerárquicos, en los cuales la dirección única se logra mediante la atribución del poder de dirección de la unión a la empresa dominante en virtud de participaciones suficientes; y los grupos por coordinación, -entre los que tienen un especial relieve las anteriormente mencionados grupos o agrupaciones de interés económico- en los que la unidad de dirección del grupo se consigue a través de la colaboración de todas las empresas coligadas.

Como una aproximación al asunto, la jurisprudencia laboral costarricense, con prestigioso y moderno apoyo dogmático, ha desarrollado en diversas sentencias el tema del *grupo de interés económico*, destacando que *es un "conjunto de empresas aparentemente autónomas pero sometidas a una dirección económica única"*, (Sala Segunda, Considerando IV de la sentencia

Nº 2003-00101, de las 9:50 hrs. del 5 de marzo de 2003).

b.- Diversas hipótesis sobre la aplicación del derecho laboral en el espacio a partir de ciertas modalidades contractuales y de ciertos criterios hermeneúticos

Según la profesora brasileña Gilda Maciel Meyer Russomano, citada por Rolando Murgas Torrazza⁵, los elementos que permiten tener como transnacionales las relaciones de trabajo son aquellas que están sujetas a diversas variables, entre las que cuentan la nacionalidad del trabajador, la nacionalidad del empleador, el lugar sede de la empresa, el lugar de prestación de los servicios y el foro de celebración del contrato. Para tal efecto la aludida autora presenta cuatro modalidades esenciales de posibles discrepancias:

- a) El trabajador extranjero contratado por un empleador nacional, para prestar servicios en el territorio nacional.
- b) El trabajador extranjero, contratado por un empleador extranjero, para trabajar en el territorio nacional.
- c) El trabajador nacional contratado por un empleador extranjero, para prestar servicios en el extranjero.

3. Así se pronuncia Martínez Barroso, M^a.R., en su estudio "Análisis jurídico-laboral de los grupos de empresas", *Revista Española de derecho del Trabajo*, número 62, Madrid, 1993.

4. Plá Rodríguez, A. Los grupos de empresas, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 6, Madrid, 1987.

5. *Contrato de Trabajo Transnacional*, *Gaceta Laboral*, Universidad de Zulia, Venezuela, v.9 n.3, dic. 2003, p.418

d) El trabajador nacional contratado por un empleador extranjero, para prestar servicios en el territorio nacional (ibídem, p.93-94).

Estas hipótesis cardinales, podrían además abordarse, a juicio del Doctor Murgas, considerando, ya sea el lugar de la contratación –y no sólo de la ejecución previamente pactada- o bien suponiendo otra variable consistente en la contratación de un trabajador nacional por una empresa nacional para trabajar en el extranjero.

Cabría señalar, agregamos, otro eje a partir de la dinámica contractual, y más allá del *pacta sunt servanda*, entendida como “movilidad geográfica” que consiste en “todas aquellas modificaciones que sufre la fijación inicial del lugar donde el trabajador se ve obligado a trabajar y que implican su cambio de residencia, independientemente de la fuente de la que proceda la decisión de llevar a cabo las mencionadas modificaciones, o de las causas en que aquélla se base.”⁶ (De algún modo ya insinuado en la precedente cita al sugerirse como hipótesis el lugar de la prestación de servicios)

Algunos criterios hermeneúticos para precisar la normativa aplicable en las precitadas

probabilidades se enuncian como “factores de conexión” o “puntos de contacto”, al igual que el concepto de “actividad característica” (Morgenstern).⁷

c.- El principio de la territorialidad de las leyes laborales

El denominado Código Bustamante,⁸ aprobado en los albores del derecho social como Convención Internacional Latinoamericana en La Habana, Cuba, el 13 de febrero de 1928, estableció en su artículo 198 el principio de la territorialidad de la “protección social del trabajador.”⁹

Tal regla no solo ha resistido el paso del tiempo sino que se ha visto robustecida por los nuevos aires del derecho social, llegando a ser clave prácticamente a nivel universal, como adelante lo exponemos. Recuérdese que en los albores del derecho social latinoamericano el maestro mexicano Mario de la Cueva decía que el contrato de trabajo es un contrato realidad, dando significación a uno de los principios rectores del Derecho del Trabajo, el de la primacía de la realidad, que significa que debe darse preferencia a lo que ocurre en la práctica por sobre lo que resulta de los documentos o acuerdos.

6. García Valverde, María D. La movilidad geográfica. Un análisis teórico-jurisprudencial. Colección práctica de derecho social. Editorial Comares, Granada 2002. p.7)

7. Morgenstern, Felice, citado por Murgas, ibídem.

8. Cuyos delegados ticos plenipotenciarios fueron los juristas Ricardo Castro Beeche, J. Rafael Oreamuno y Arturo Tinoco.

9. Ley No. 50 de 13 de diciembre de 1928, publicada en el Alcance No. 7 a La Gaceta No. 30 del 6 de febrero de 1930.

Dicho principio ha sido reelaborado o, más bien, recreado por otro maestro, el profesor uruguayo Américo Plá Rodríguez en su obra ***Los Principios del Derecho del Trabajo***, al señalar: “El principio de la primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a la primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.”¹⁰

d.- Las patologías en la ejecución del CTT

La remuneración del contrato laboral transnacional suele efectuarse en distintas monedas, según el lugar del desplazamiento del trabajador y su centro principal de trabajo, modalidad retributiva que generalmente se conoce como “salario quebrado”.

Sobre la porción pagada en el país del desplazamiento se observa que algunas empresas no cotizan a la seguridad social, ni en su país de origen, ni en el anfitrión, lo que representaría un fraude a los derechos laborales.¹¹

En esta materia juega un papel determinante el principio de derecho privado de la

territorialidad de las leyes laborales que las circunstancias actuales obligan a conjugarlo con el del precitado predominio de la realidad, entendido aquél no necesariamente como el lugar del pacto original sino como **el lugar cardinal del cumplimiento de la obligación laboral, cuya efectiva ejecución se realiza principalmente en dicho territorio, por lo que en atención al principio de territorialidad de la ley laboral, la ley sustantiva aplicable es la de dicha jurisdicción, lo que tiene notables consecuencias en el terreno de la seguridad social e indemnizatorio –cuando proceden-, según adelante se precisa (el salario en especie entendido como aquel compuesto por el costo de los billetes de avión y alojamiento en el extranjero juega un papel importante en esta materia)** Tema medular en el terreno de las relaciones laborales en los grupos transnacionales como lo exponemos *ut infra*.

Mal podría decirse que el monto salarial virtualmente imputable a las esporádicas visitas al extranjero de, por ejemplo, los trabajadores corporativos en cumplimiento de sus funciones dentro de un ente transnacional, no tienen que cotizar a la

10. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 2ª edición, Buenos Aires, 1978, pp. 243 y ss.

11. Obsérvese que las contingencias sanitarias asegurables también merecen ser consideradas en este tipo de contrataciones. La regla que parece aceptable es aquella que manda al patrono a pagar los gastos médicos –o de repatriación del trabajador- cuando éste ha tenido que acudir a la asistencia médica en el exterior. Desde luego que lo más aceptable consistiría en un convenio de reciprocidad entre las naciones concernidas, o al menos, un pacto de la sociedad transnacional con la entidad aseguradora del país en el que principalmente presta el trabajador sus servicios para el ulterior reembolso de los gastos médicos –realizados en el exterior- Si tal convenio internacional no existe, el propio contrato individual debería contemplar tales contingencias.

seguridad social patria ni extranjera, pues eso constituiría un fraude (ya insinuado por la Sala Segunda en la sentencia que citamos en el siguiente acápite) en directo perjuicio de los trabajadores obligados a desplazarse temporalmente fuera del país.

e.- Sobre la extraterritorialidad laboral de los trabajadores de las empresas transnacionales que se desplazan al extranjero y la aplicación de la máxima “lex loci laboris”.

En materia laboral rige la regla de la **territorialidad**, la que, en principio, se tiene como elemento determinante de la ley que gobierna la forma del contrato, según la regla *lex loci celebrationis*, lo que también es una de las notas determinantes de la competencia judicial laboral.¹²

Ahora bien, la modalidad de las relaciones laborales en empresas transnacionales ha permitido que nuestra Sala Segunda haya constatado en forma visionaria ese fenómeno, **estableciendo, en cuanto a la ley de fondo o competencia legislativa (*rationae materiae*)**, el siguiente interesante criterio:

“Considerando II ...debe reconocerse, que ante la expansión de los mercados que ha venido experimentando el mundo moderno,

ya sea en virtud de las alianzas o de las simples respuestas de las organizaciones comerciales modernas, en los cuales el ámbito de acción donde se desplazan con trabajadores comprende varias naciones soberanas, existe una tendencia a flexibilizar la rigidez en la aplicación del principio de la territorialidad **haciendo posible extender la ley nacional al hecho del trabajo ejecutado en parte extraterritorialmente...**” (Las negritas no son del original. Sentencia número 247 de las 10:00 hrs del 11/08/95)

Posteriormente, la misma Sala Social en resolución N°2003-00089, dictada a las 9;10 hrs. del 28 de febrero de 2.003, estableció lo siguiente en cuanto al extremo salarial en los grupos de interés económico, entre los que se encuentran las empresas transnacionales:

“V.- El Tribunal procedió correctamente al incluir, para efectos de establecer el promedio salarial del actor, tanto los salarios pagados a nombre de la demandada, como las remuneraciones que se pagaron a nombre de Griffith Panamá S.A., pues, en la realidad, se trata de una misma organización empresarial que opera bajo una misma denominación (GRIFFITH)...”

f.- Sobre la regla *lex loci laboris* en el ámbito de la seguridad social aplicable a las empresas transnacionales o de

12. En igual sentido se pronuncia el art. 14 del Código de Trabajo.

pluralidad de lugares de trabajo en el exterior

El tema de la aplicación del derecho en el espacio dentro de la dinámica de la relación laboral ya no parece tener discusión en materia de seguridad social.

Esa adaptabilidad de la relación laboral en la dimensión espacial se pone de manifiesto con la siguiente cita doctrinal:

“El contrato de trabajo, como manifestación de la existencia de un vínculo contractual de naturaleza laboral, no se constituye como una realidad estática carente de cualquier tipo de alteración o modificación a la naturaleza siempre personal de una de las partes intervinientes (sic) en la relación contractual, el trabajador, así como la existencia de toda una serie de vicisitudes, desde aquellas derivadas de causas productivas hasta aquellas derivadas de causas económicas

(por sólo señalar dos), que inciden sobre la prestación laboral, como por ende sobre la entidad o persona contratante, el empresario, y el sujeto encargado de ejecutar de forma dependiente y personal la prestación, el trabajador, hacen del contrato de trabajo un elemento dinámico capaz de adaptarse y sobrevivir a estas circunstancias modificativas.”¹³

La jurisprudencia y la doctrina europeas se han ocupado del tema subrayando, en ausencia de pacto que incremente los beneficios del trabajador en esta materia de la seguridad social, la aplicación del principio *lex loci laboris* que consiste en la sujeción a la ley de fondo del lugar principal de la prestación de los quehaceres del trabajador al servicio de las empresas transnacionales¹⁴: “... se deberá garantizar por el empresario las condiciones de trabajo previstas en el lugar habitual de ejecución de la prestación laboral, es decir, en el lugar desde el que se determina

13. Carlos Arroyo Abad, **La movilidad geográfica**, Anuario Jurídico y Económico Escorialense, XXXVII, España 204.

14. Por su parte, la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sala Sexta) de 9 de enero de 1997 en el caso Petrus Wilhelmus Rutten contra Cross Medical Ltd, dispuso en lo pertinente:

“27. s A la luz de todas las consideraciones precedentes, procede responder que el número 1 del artículo 5 del Convenio, en su versión modificada por el Convenio de San Sebastián, debe interpretarse en el sentido de que, en el supuesto de un contrato de trabajo en cumplimiento del cual el trabajador ejerce sus actividades en más de un Estado contratante, el lugar en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo, a efectos de dicha disposición, es aquel en el que el trabajador ha establecido el centro efectivo de sus actividades profesionales. Para la determinación concreta de dicho lugar, debe tenerse en cuenta la circunstancia de que el trabajador pasa la mayor parte de su tiempo de trabajo en uno de los Estados contratantes, donde posee un despacho desde el cual organiza sus actividades por cuenta de su empresa y al que regresa después de cada viaje profesional al extranjero.”

el desplazamiento, sin perjuicio que resulten de aplicación disposiciones más favorables derivadas de la legislación del Estado en el que se van a prestar temporalmente los servicios por ese trabajador.”¹⁵ Igual solución ofrece la doctrina latinoamericana.¹⁶

El profesor belga Sean Van Raepenbusch ilustra el tema del siguiente modo:

“La escogencia de la *lex loci laboris*, con desplazamiento secundario a la ley del país de residencia, particularmente en casos de pluralidad de lugares de trabajo, está conforme con una concepción “bismarkiana”, todavía dominante dentro de la reglamentación comunitaria, según la cual los costos de la seguridad social están a cargo del Estado donde el

15. Corte Heredero, N, La Movilidad geográfica de los trabajadores, Ed. Lex Nova, Valladolid 1995.

16. Entre la conclusiones a que llegó el **Taller subregional sobre el reglamento del “instrumento andino de seguridad social”** realizado en la ciudad de Cartagena de Indias, Colombia, los días 12 y 13 de septiembre de 2003, se indicó: “9. Igualmente, a nuestro juicio, en el ámbito iberoamericano, el principio “*lex loci laboris*” se recoge en el “Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur”, cuyo artículo 4º dispone que ‘ El trabajador estará sometido a la legislación del Estado Parte en cuyo territorio ejerza la actividad laboral’ –el destacado no es del original-. De modo que es dable, por lógica, interpretar que en el supuesto de pluralidad de países en que se presta el servicio, la legislación de la nación en que se realiza la actividad principal debe gobernar el respectivo contrato, salvo fraude de ley consistente en evadir el principio general de derecho laboral de la preeminencia de la legislación más favorable de entre varias posibles de aplicar. Esta sería, como ya se apuntó, la excepción a la regla general. 10. Por último, y a mayor abundamiento, en el propio **Acuerdo Administrativo Hispano-Peruano de Seguridad Social**, suscrito el 24 de octubre de 1977 y actualmente vigente, también se recoge este principio en términos similares, al establecer en su artículo 4 que “**Si una persona ejerce una actividad lucrativa, su obligación de cotizar se determinará de acuerdo con la legislación de la Parte contratante en cuyo territorio ejerza esa actividad; el trabajador empleado en el territorio de una Parte estará sometido a la legislación de dicha Parte**”.

Conclusión

Por todo ello, el texto del artículo 5 de la Decisión 546 publicado en la Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena, se ajusta a la práctica y principios de los Convenios de la O.I.T. y, en general, a los seguidos y comúnmente aceptados en el contexto internacional, tanto europeo como iberoamericano. El texto publicado no deja lugar a dudas ni posibilidades de elección, a los propios trabajadores emigrantes ni a las empresas donde trabajan sobre la Seguridad Social que se les debe aplicar: es decir, siempre la del lugar donde desarrollan su actividad. Salvo, agregamos que el país anfitrión tenga una legislación más favorable para el trabajador movilizado que la de su país de origen, en cuyo caso se aplica el principio de la norma más favorable.”

trabajador ejerce su actividad y contribuye a este régimen.”¹⁷(las negritas son nuestras)

La doctrina también se ha ocupado del tema de los trabajadores al servicio de las transnacionales distinguiendo entre las modalidades de **traslado y de desplazamiento temporal**, definiendo este último, así:

“ se trata,..., de la ejecución de un servicio por orden de la empresa por la que está contratado el trabajador en un estado europeo ..., lo cual significa que: **a)** debe existir previa relación laboral, no nacida precisamente con ocasión del desplazamiento, y **b)** que, aunque no se precisa el carácter finalista del desplazamiento (...) este deberá tener una duración limitada en el tiempo, pues de lo contrario estaríamos ante un traslado definitivo, que no daría lugar a la aplicación en todo caso de la ley del lugar de ejecución del trabajo ...”¹⁸

E.- Sobre el concepto de *grupo de interés económico*, de “*holding*”¹⁹ o de pluralidad de lugares de trabajo con desplazamiento al extranjero en el ámbito de la seguridad social a la luz de la legislación y jurisprudencia patria.

a.- La Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social aborda el tema de la asignación de responsabilidades a cargo de los patronos en materia de seguridad social dentro de los grupos de empresas vinculadas o dirigidas por una casa matriz, así:

“Artículo 51.-

Las personas jurídicas, las entidades o colectividades que constituyan una unidad económica, dispongan de patrimonio y autonomía funcional, aunque estas últimas tengan o no personalidad jurídica, responderán solidariamente por las acciones o las omisiones

-
17. **La sécurité sociale des travailleurs européens. Principes directeurs et grands arrêts de la Cour de justice des communautés européennes.** Bibliothèque de Droit Social. Ed. Larcier. Bruselas 2001, p.88; la traducción es nuestra. Sobre esta moderna Doctrina puede consultarse, entre otros, a Juan Carlos Álvarez Cortés, “**Un supuesto de extraterritorialidad del Derecho de la Seguridad Social: la protección de los trabajadores comunitarios destacados por sus empresas en otro Estado de la Unión Europea**», Rev. Actualidad laboral, N° 2, Madrid 1999, pags. 437-448 , Pilar Juárez Pérez, **Las relaciones laborales en los grupos internacionales de sociedades**, Ed. Comares, primera edición, Granada, España, 2000. Cristóbal Molina Navarrete y Gloria Esteban de la Rosa **La movilidad transnacional de trabajadores: reglas prácticas**. Ed. Comares. primera edición, Granada, España, 2002; Carlos Arroyo Abad, **La movilidad geográfica**, Anuario Jurídico y Económico Escurialense, XXXVII, España 2004, pags. 215-229;
18. María del Pilar Rivas Vallejo y Sonia Martín Albá, **Los desplazamientos temporales de trabajadores españoles al extranjero. Efectos laborales y tributarios**”, Revista n° 27 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales español, p.46.
19. Dice el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE): “**Holding**. (Voz ingl.). 1. m. Sociedad financiera que posee o controla la mayoría de las acciones de un grupo de empresas”.

violatorias de esta ley, cometidas por los representantes en el ejercicio de sus funciones.”

b.- De lo antes expuesto y de ese precepto cabe concluir:

Que la cotización a la seguridad social se debe hacer sobre el salario completo independientemente de la unidad económica vinculada al grupo que pague parcialmente el salario. Lo que, ineludiblemente, debería ser válido para las empresas transnacionales, conforme lo ha establecido, en principio, la jurisprudencia patria y expresamente la doctrina europea *supra* citadas.

g.- Sobre el derecho a accionar en materia de seguridad social por morosidad patronal y la eventual prescripción en el derecho patrio

a.- El art. 564 del Código de trabajo admite una amplia legitimación para reclamar judicialmente el cumplimiento de las obligaciones propias de la seguridad social. Dispone al efecto su primer párrafo:

“Se confiere acción para hacer efectivas las responsabilidades que correspondan por la comisión de faltas contra las Leyes de trabajo o de previsión social, a las personas

perjudicadas o a sus representantes legales o apoderados, a las autoridades administrativas de trabajo, a las entidades de protección a los trabajadores, y, cuando se trate de infracciones a disposiciones prohibitivas de este Código, también a los particulares.”²⁰

Esa extensa capacidad procesal –semejante a la del recurso de amparo- obedece a que, “En situaciones concretas, el ordenamiento jurídico en atención a un interés que considera prevalente y digno de protección legítima a un sujeto para deducir en juicio, en nombre propio, un derecho ajeno, es decir, del que no es titular, produciéndose entonces una disociación entre la titularidad de la situación jurídica sustancial y la titularidad del derecho a hacerla valer en el proceso. Se habla entonces de legitimación extraordinaria o directa, también denominada sustitución procesa o legitimación por sustitución.”²¹

b.- Mediante resolución número 08-559 dictada por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia a las 9:00 horas del 25/07/08 se analizó detalladamente la diferencia que en materia de prescripción sobre reclamos por omisión de pago patronal a la seguridad social, se da entre si la acción es planteada por el trabajador perjudicado o por la entidad aseguradora. (Brevemente,

20. Téngase presente, además, que, según el precitado art. 51 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, los sujetos pasivos de tales incumplimientos son tanto las personas jurídicas como las entidades de hecho que integren un grupo económico.

21. Diccionario Jurídico Aranzadi, p. 416, Madrid, 2001.

en el primer caso se estableció que opera la imprescriptibilidad, mientras que en el segundo se juzgó que la prescripción es decenal)

Dijo en lo pertinente la Sala Social:

i.- Sobre la imprescriptibilidad:

“En ...procesos en donde quien figura como parte actora lo es el trabajador (a) y se constata el incumplimiento del patrono de no empadronar y se declara el derecho del (la) demandante al recálculo del monto de su pensión de vejez, que se encuentre disfrutando, por lo que en esos supuestos sí es aplicable el artículo 44 de la Ley Constitutiva de la C.C.S.S, considerándose imprescriptible la acción pertinente del trabajador (a) para

reclamar el monto de la pensión y los daños y perjuicios.” (Considerando III)

ii.- Sobre la prescripción decenal agrega dicha resolución:

“...los reclamos relativos al cobro de cuotas obrero patronales no pagadas, por el traslado de cobro efectuado por parte de la Caja, ... prescriben en el plazo de 10 años para la recuperación de esas cuotas que se le adeuden conforme a los numerales 30, 53 y 56 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social” (ver en sentido similar el voto número 1040 de las 9:30 horas del 16 de diciembre del 2005, y el 961 de las 10 horas del 20 de octubre de 2006).”