ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 30, INCISO D) Y 37 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.° 2 DE 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS

JOSÉ MARÍA VILLALTA FLÓREZ-ESTRADA
DIPUTADO

EXPEDIENTE N.° 21.026

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
UNIDAD DE PROYECTOS, EXPEDIENTES Y LEYES

NOTA: **A solicitud del proponente, este Departamento no realizó la revisión de errores formales, materiales e idiomáticos que pueda tener este proyecto de ley.**

PROYECTO DE LEY

REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 30, INCISO D) Y 37 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.° 2 DE 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS

Expediente N.° 21.026

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Esta iniciativa de ley, tiene como antecedente el Expediente Nº 17.791, que fue dictaminado afirmativamente en la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos el 10 de setiembre de 2013, pasando al Plenario para lo que corresponde. Sin embargo, a partir de las resoluciones 12250-2015, 116582018 y 13570-2018 de la Sala Constitucional, que versan sobre el plazo de vigencia de los expedientes legislativos y las prórrogas posibles mediante una moción de plazo cuatrienal, se determinó que éste proyecto de ley, muy a pesar de lo avanzado que se encuentra en el trámite legislativo, se debe archivar.

Mediante el presente proyecto de ley se pretende fortalecer la aplicación del principio de continuidad en el marco de las relaciones laborales, mejorando la protección existente en el Código de Trabajo para garantizar el respeto de los derechos y garantías sociales derivados de la antigüedad de dichas relaciones. Con tal objetivo se propone sistematizar y recoger expresamente en el Código de Trabajo una serie de aplicaciones concretas del principio de continuidad que la doctrina y la jurisprudencia han utilizado para frenar los abusos cometidos en perjuicio de los derechos laborales a través de prácticas fraudulentas que intentan simular o aparentar su terminación o a encubrir su duración en el tiempo.

El principio de continuidad de la relación laboral es aquel según el cual, en beneficio del trabajador, se establecen una serie de reglas que definen a las relaciones laborales como dotadas de una *"extremada vitalidad y dureza"* y que se concretan en *"la tendencia del derecho del trabajo por atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos".*[1]

En relación con este principio, nuestros tribunales de trabajo han manifestado con claridad que *"lo que debe imperar en toda relación laboral es la intención de que la relación laboral se mantenga, mientras que no surjan circunstancias que la hagan imposible; ya que proceder así equivale a buscar la estabilidad laboral, principio*

[1] Blanco Vado, (Mario) "Las relaciones laborales en el marco de la globalización económica: los principios del derecho laboral, su regulación y sus tendencias", San José, Corte Suprema de Justicia, Escuela Judicial de Costa Rica, 1996.

inspirador de todo ordenamiento laboral." (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia N° 419 de las 9:30 horas del 13 de diciembre de 1995)

En última instancia, se trata de la orientación del Derecho del Trabajo a proteger y estimular la conservación en el tiempo de la relación laboral. Precepto que también se encuentra tutelada en nuestro ordenamiento jurídico por el artículo 56 constitucional, en tanto se reconoce el derecho al trabajo como un derecho humano fundamental que debe ser promovido por el Estado. De esta manera, se reconoce que al ser el trabajo la principal fuente de ingresos tanto para el trabajador como para su familia, es necesario que este tenga la mayor duración posible.

De ahí que existan muchos ejemplos en nuestra legislación sobre normas que tienden a proteger la estabilidad en el empleo tanto público como privado. En términos generales se les da preferencia a los contratos por tiempo indefinido. Existen presunciones legales *iuris tantum* de que los contratos de trabajo son de duración indefinida, calificándose los contratos a tiempo definido como una excepción.

El artículo 30, inciso d) del Código de Trabajo establece que, para efectos del pago del preaviso y cesantía, será absolutamente nula cualquier cláusula de un contrato de trabajo *"que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse".* Otra aplicación concreta del principio de continuidad se encuentra contenida en el artículo 37 de este mismo cuerpo normativo, que en relación con el cambio o sustitución del patrono (por ejemplo mediante el traspaso de la empresa o negocio), establece que tal modificación *"no afectará los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador"*, y que el patrono anterior *"será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por un plazo de seis meses"*.

Una disposición similar e incluso mucho más garantista y protectora de los derechos laborales, ya que no limita en el tiempo la solidaridad del patrono sustituto, se encuentra contenida en el artículo 30 de la Ley Orgánica de la Caja Costarricense del Seguro Social (N° 17 del 22 de octubre de 1943) cuyo tercer párrafo dice lo siguiente: *"En caso del traspaso o arrendamiento de una empresa de cualquier índole, el adquiriente o arrendatario responderá solidariamente con el trasmitente o arrendante, por el pago de las cuotas obreras o patronales que estos últimos fueren en deber a la Caja en el momento del traspaso o arrendamiento.*"

A pesar de lo anterior, cada vez son más frecuentes en nuestro país diversas prácticas fraudulentas que buscan limitar la continuidad de las relaciones laborales, afectando el pago de derechos laborales y prestaciones sociales asociadas a la antigüedad de dichas relaciones como el preaviso y la cesantía. Los mecanismos utilizados para este fin son variados pero en general se trata de prácticas que buscan simular la terminación de las relaciones laborales u ocultar su duración en el tiempo con la clara finalidad de ahorrar dinero a costa del

reconocimiento de menores derechos a las y los trabajadores afectados que los exigidos por la ley.

Por ejemplo, son constantes las denuncias presentadas por trabajadores que son contratados y despedidos antes de cumplir tres meses de laborar para el mismo patrono, y de forma inmediata vuelven a ser contratados, para nuevamente ser despedidos y recontratados en otro periodo igual y así sucesivamente. Todo esto con la clara finalidad de impedir la consolidación de los derechos al preaviso y a la cesantía (artículos 28.a) y 29.a) del Código de Trabajo).

En muchos de estos casos los responsables utilizan abusivamente la personalidad jurídica de las sociedades mercantiles. Las personas trabajadoras afectadas son movilizadas entre sociedades integrantes de la misma empresa o pertenecientes a los mismos dueños (ya sea que se les “despida” y se les “recontrate” o bien que simplemente se les “traslade”) con el resultado de que se interrumpe la antigüedad laboral en perjuicio de los derechos que de ella se derivan.

Dentro de los fraudes de este tipo que se cometen en detrimento de la estabilidad y de la antigüedad de la relación laboral, uno de los más comunes consiste en aparentar que ha ocurrido una sustitución patronal cuando en realidad el negocio sigue en manos de los mismos dueños. En tales casos, la disposición contenida en el artículo 37 del Código de Trabajo, ha resultado ser insuficiente, dado que restringe la responsabilidad solidaria del patrono sustituto a un periodo de seis meses únicamente; con lo cual, dicha norma más bien termina siendo utilizada para legitimar (en fraude de ley) la evasión de las obligaciones laborales. Una vez transcurrido ese término, la sociedad que formalmente sustituyó al primer patrono (por ejemplo, mediante la simulación de un traspaso del negocio), negará toda responsabilidad por los derechos derivados de la antigüedad acumulada de sus trabajadores, aunque en la práctica ésta y la primera empleadora integren una misma unidad.

Sin duda se trata de prácticas sumamente lesivas de los derechos laborales que se aprovechan de la posición de franca desigualdad en la que se encuentran las personas trabajadoras en el marco de la relación laboral. Cuando estas han sido detectadas y demostradas en juicio nuestra jurisprudencia laboral ha defendido la continuidad de la relación laboral, considerando que nunca existió la pretendida sustitución patronal, por tratarse del mismo empleador, con distinto nombre. Por ejemplo la Sala Segunda ha dicho: *“la sustitución patronal prevista por la ley, se da cuando hay un cambio de firma, transferencia de fondo de comercio o establecimiento comercial o traspaso de una empresa y, por ello, ésta no es la figura aplicable al caso, pues tal y como se indicó, se trata de una misma unidad económico administrativa y el cambio de nombre, no puede afectar los derechos adquiridos por los trabajadores.”* (Sentencia N° 236 de las 10:00 horas del 2 de octubre de 1992)

Sin embargo, en muchos casos estas prácticas quedan impunes por diversas razones que se enmarcan dentro de la estructura desigual de las relaciones

laborales: la falta de acceso de las y los trabajadores afectados a información clara y precisa sobre sus derechos, su imposibilidad de contar mecanismos eficaces de defensa jurídica, la dificultad de demostrar los vínculos existentes entre las diversas personas jurídicas utilizadas para encubrir estos fraudes y en general para desenredar el complejo entramado de subterfugios legales que son utilizados en su comisión.

Frente a estas prácticas, el principio de continuidad permite desenmascarar la apariencia de pluralidad de relaciones laborales generada por la interposición formal de personalidades distintas para evidenciar la permanencia sustancial del vínculo. Con base en este principio se justifica desconocer el aparente cambio de empleador y desvirtuar una supuesta terminación de la relación laboral que no es conteste con la realidad, lo cual lleva a *"computar en un único periodo de antigüedad los lapsos que el trabajador ha laborado en filiales del mismo grupo empresario."* [2]

Para estos efectos, se propone establecer que, además de las cláusulas contractuales que tiendan a interrumpir la prestación de los servicios, también serán absolutamente nulas y constituirán acciones realizadas en fraude de ley, todas estas prácticas dirigidas a afectar la antigüedad de las personas trabajadoras y el cálculo de sus prestaciones laborales. Esto último incluye la utilización de interpósitas personas físicas o jurídicas para simular la terminación de la relación laboral.

De particular importancia, resulta la reforma que busca sancionar expresamente a quienes incurran en estas prácticas. De esta forma se pretende, por una parte, hacer justicia a las personas trabajadoras que han resultado afectadas por tales violaciones a sus derechos y que han tenido que soportar largos procesos judiciales para obtener la reparación del daño sufrido; y por otra, desestimular mediante una sanción rigurosa la comisión de este tipo de acciones fraudulentas que tanto perjudican la estabilidad de las relaciones laborales.

La reforma planteada también pretende fortalecer las potestades de las autoridades judiciales encargadas de investigar este tipo de violaciones a los derechos laborales, a fin de que puedan prescindir de las formas jurídicas utilizadas para encubrir la realidad de las relaciones laborales, impidiendo que dichas formas prevalezcan sobre la tutela efectiva de los derechos laborales (principio de primacía de la realidad).

Por último se propone reformar el numeral 37 del Código de Trabajo referido a la responsabilidad patronal en los casos de sustitución del empleador con el objetivo de armonizarlo con lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley Orgánica de la Caja Costarricense del Seguro Social, dando preeminencia a la norma más garantista.

---

[2] Ermida Uriarte (Óscar), Empresas multinacionales y derecho laboral, Montevideo, Ediciones jurídicas Amalio M. Fernández, 1981, p 135.

Por otra parte, mediante esta iniciativa también se busca recoger las mejoras incorporadas en esta iniciativa de ley por la Comisión de Asuntos Jurídicos, a partir de las consultas formuladas sobre el expediente N°17.791. Estos criterios se sintetizan de la siguiente manera:

- La Procuraduría General de la República mediante Opinión Jurídica OJ 039 de 2012 de fecha 11 de julio del 2012, realizó un análisis de la propuesta, indicando en sus conclusiones que:

> *"De acuerdo con la reforma que se pretende introducir en los artículos 30 y 37 del Código de Trabajo, no observa este Órgano Consultor, en términos generales, que ello contraríe las máximas del Derecho de Trabajo, establecidas en el Título V, Capítulo Único de la Constitución Política, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, y el resto de las normas del Código de Trabajo; antes bien, las ampliaciones y reformas que se proyectan bajo la citada iniciativa tienden a fortalecer aún más, el principio de continuidad laboral, a fin de garantizar al trabajador la permanencia en el trabajo para todos los efectos legales."*

- La Defensoría de los Habitantes, mediante oficio DHR-418-2012 de 26 de junio de 2012, indicó que el proyecto consultado es de gran importancia para la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras, especialmente para aquellas que se desempeñan en el sector privado. Además, la Defensoría expresó que compartía las premisas y argumentos de la exposición de motivos de la iniciativa en estudio, en cuanto a confirmar las situaciones de despidos antes de que las personas cumplan los tres meses de laboral para romper el principio citado, como práctica que lesiona la estabilidad y violenta los derechos laborales, así como lo señalado de que el artículo 37 ha resultado insuficiente y hasta cierto punto causante de la impunidad dado que extiende la responsabilidad del patrono a un plazo de seis meses para que asuma la responsabilidad solidario del patrono sustituto con lo cual se desconocen los derechos laborales y como indica el proyecto, reitera la Defensoría se constituye en fraude de ley. De esta manera la Defensoría concluyó su respuesta indicando que *"estamos totalmente de acuerdo con la reforma sugerida"*.

- Igualmente, en el texto que se presenta fueron incorporadas las recomendaciones contenidas en el Informe del Departamento de Servicios Técnicos, relativo al expediente N° 17.791.

En virtud de las consideraciones expuestas, someto a conocimiento de la Asamblea Legislativa el siguiente proyecto de ley para su estudio y pronta aprobación por parte de los señores diputados y las señoras diputadas.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA DECRETA:

**REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 30, INCISO D) Y 37
DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.° 2
DE 27 DE AGOSTO DE 1943
Y SUS REFORMAS**

ARTÍCULO ÚNICO- Se reforman el inciso d) del artículo 30 y el artículo 37 del Código de Trabajo, Ley Nº 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas, que en adelante se leerán de la siguiente manera:

Artículo 30- El preaviso y el auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes:

(...)

d) Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

Igualmente, constituyen actos realizados en fraude de ley todas aquellas prácticas dirigidas a simular o aparentar la interrupción de la continuidad de la relación laboral o a encubrir dicha continuidad, con la finalidad de afectar la antigüedad de las personas trabajadoras y el cálculo de sus prestaciones laborales, incluyendo los despidos y las recontrataciones sucesivas, ya sea directamente por el mismo patrono o a través de interpósitas personas físicas o jurídicas, así como cualesquiera otras prácticas similares o de efectos equivalentes. Todos estos actos serán absolutamente nulos y no impedirán la efectiva aplicación de las disposiciones de este Código.

Quienes incurran en estas prácticas quedarán obligados a pagar a las personas trabajadoras afectadas la totalidad de las prestaciones adeudadas por concepto de preaviso y auxilio de cesantía y serán sancionados con multa de conformidad con el artículo 398 de este Código, según la gravedad de la falta.

Para efectos de garantizar el cumplimiento de estas disposiciones, los funcionarios responsables podrán prescindir de las formas jurídicas adoptadas por los sujetos obligados que no correspondan a la realidad de los hechos. Las personas jurídicas, las entidades o colectividades que formen parte de grupos económicos o grupos de sociedades quedarán solidariamente obligadas al cumplimiento de las obligaciones contenidas en este Código.

(…)

Artículo 37- La sustitución del patrono no afectará los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido será solidariamente

responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de doce meses, siempre que no se trate de una sustitución simulada, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en el artículo 30, inciso d) de este Código. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono.

Rige a partir de su publicación.

José María Villalta Flórez-Estrada
Diputado

23 de octubre de 2018

NOTAS: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos.

El Departamento de Servicios Parlamentarios ajustó el texto de este proyecto a los requerimientos de estructura.