



DEPARTAMENTO ESTUDIOS, REFERENCIAS Y SERVICIOS TÉCNICOS

AL-DEST- IJU -277-2019

INFORME DE: PROYECTO DE LEY

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

EXPEDIENTE N° 21.026

INFORME JURÍDICO

ELABORADO POR:

**VÍCTOR EMILIO GRANADOS CALVO
ASESOR PARLAMENTARIO**

SUPERVISADO POR:

**BERNAL ARIAS RAMÍREZ
JEFE DE ÁREA**

REVISIÓN FINAL Y AUTORIZACIÓN

**FERNANDO CAMPOS MARTÍNEZ
DIRECTOR A.I.**

13 DE NOVIEMBRE DE 2019



TABLA DE CONTENIDO

I. RESUMEN DEL PROYECTO.....	3
II. ASPECTOS PRELIMINARES.....	3
2.1. Antecedentes Legislativos.....	3
2.1.1. Expediente N° 17.791	3
2.1.2. Dictamen afirmativo de mayoría expediente N° 21.026	5
2.2. Algunos conceptos de interés.....	8
2.2.1. Fraude de Ley.....	8
2.2.2. Sustitución patronal	8
2.2.3. Principio de continuidad en derecho laboral	9
III. ANÁLISIS DEL ARTICULADO.....	10
3.1. Reforma al artículo 30 de la Ley N° 2, Código de Trabajo.....	11
3.2. Reforma al artículo 37 de la Ley N° 2, Código de Trabajo.....	13
IV. ASPECTOS DE PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO	13
Votación	13
Delegación	14
Consultas	14
Obligatorias:.....	14
Facultativas:.....	14
V. FUENTES.....	14



ASAMBLEA LEGISLATIVA

de la República de Costa Rica

AL-DEST- IJU -277-2019 INFORME JURÍDICO¹

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

EXPEDIENTE N° 21.026

I. RESUMEN DEL PROYECTO

El objetivo de la propuesta es fortalecer la aplicación del principio de continuidad en el marco de las relaciones laborales, mejorando la protección existente en el Código de Trabajo, con el fin de erradicar las 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.

Se propone con ese fin, reformar el artículo 30 inciso d) del Código de Trabajo agregando tres párrafos que establecen como absolutamente nulas aquellas prácticas dirigidas a simular o aparentar la interrupción de la continuidad de la relación laboral o, a encubrir dicha continuidad, y obliga a quienes incurran en esas prácticas, a pagar a las personas trabajadoras afectadas la totalidad de las prestaciones adeudadas por concepto de preaviso y auxilio de cesantía así como al pago de la multa contemplada en el artículo 398 de ese Código.

También, se propone reformar el artículo 37 del Código de Trabajo, para que, en el caso de sustituciones patronales, se amplíe el plazo de seis a doce meses de solidaridad responsable del sustituido, respecto de las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, siempre que no se trate de una sustitución simulada.

II. ASPECTOS PRELIMINARES

2.1. *Antecedentes Legislativos*

2.1.1. Expediente N° 17.791

Se tiene en los registros legislativos el Expediente N° 17.791 titulado: *Reforma de los Artículos 30 inciso d) y 37 del Código de Trabajo, Ley N° 2 de 27 de agosto de*

¹ Elaborado por **Víctor E. Granados Calvo**, Asesor Parlamentario; supervisado por **Bernal Arias Ramírez**, Jefe de Área Jurídico-Social; revisión y autorización final, a cargo del **Fernando Campos Martínez**, Director a.i., Departamento de Servicios Técnicos.

1943 y sus reformas, Ley para Fortalecer la aplicación del principio de continuidad en las relaciones laborales.

Dicha iniciativa ingresó a la corriente legislativa el 27 de julio de 2010 y fue publicada en el Diario Oficial La Gaceta N° 160, de 18 de agosto de ese mismo año. Asignado a la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos, fue objeto de Dictamen Afirmativo de Mayoría con fecha 10 de setiembre de 2013.

De la misma forma que lo promueve la iniciativa en estudio, el texto dictaminado en esa oportunidad declara absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse, en perjuicio de los derechos del trabajador y califica como fraude de ley toda aquella práctica dirigida a simular o aparentar la interrupción de la continuidad de la relación laboral o a encubrir dicha continuidad.

El texto dictaminado en esa oportunidad, incluía, a diferencia del presente, la obligatoriedad de que los patronos que incurran en esas prácticas pagaran a las personas trabajadoras afectadas, además de la totalidad de las prestaciones adeudadas por concepto de preaviso y auxilio de cesantía, un recargo entre cincuenta (50%) y cien (100%) por cien del monto total de dichas prestaciones a título de indemnización, según la gravedad del daño causado.

En esa oportunidad, la Defensoría de los Habitantes mediante oficio DHR-418-2012 de 26 de junio de 2012, indicó que el proyecto consultado era de gran importancia para la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras, especialmente para aquellas que se desempeñan en el sector privado. En ese sentido, señaló ése órgano, que había conocido quejas por trabajadores de la empresa privada, que consultaban a esa entidad sobre la forma de reclamar a sus patronos el pago de sus derechos laborales, dado que el patrono que los contrató ya no era el mismo, y simplemente desapareció y ahora opera con otra razón social y nombre, y les desconocen el pago de todos sus derechos.

Por su parte la Procuraduría General de la República se manifestó de acuerdo con la iniciativa de la siguiente forma:

“(...) 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.”²

No obstante el avance de esa iniciativa, el expediente fue archivado el 23 de octubre de 2018 por vencimiento del plazo cuatrienal³

2.1.2. Dictamen afirmativo de mayoría expediente N° 21.026

La Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos emitió Dictamen Afirmativo de Mayoría en la sesión de 23 de octubre de 2019. De conformidad con la tabla comparativa que se elaboró con el fin de identificar los cambios en el texto de la ley vigente, el texto base propuesto y el texto que finalmente fue dictaminado por esa Comisión, se concluye, que entre el texto base y el texto dictaminado no existen modificaciones sustanciales y se mantiene el espíritu inicial de la propuesta que recogió para su formulación, 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.

Reforma al artículo 30 del Código de Trabajo

Código de Trabajo Ley N° 2	Expediente N° 21.026 Texto Base	Dictamen Afirmativo de Mayoría Sesión 23 de Octubre de 2019
ARTICULO 30.- El preaviso y el auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes: (...)	Artículo 30- El preaviso y el auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes: (...)	Artículo 30- El preaviso y el auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes: (...)

² Dictamen Afirmativo de Mayoría. Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos 10 de Setiembre de 2013 que incorpora Opinión Jurídica OJ 039 de 2012 de fecha 11 de julio del 2012 ,

³ Artículo 119 del Reglamento de la Asamblea Legislativa y Sentencia No. 2015-12250 de las 11:30 horas del 7 de agosto de 2015 de la Sala Constitucional que establece (...) *solo es posible conocer un proyecto de ley después de estar cuatro años en la corriente legislativa desde su presentación, sí y solo sí la Cámara, por una mayoría calificada de dos tercios del total de los miembros, otorga un nuevo plazo. En este caso concreto, la voluntad reforzada del Pleno necesariamente tiene que ser expresa, y no es posible deducirla de trámites legislativos posteriores del proyecto de ley después de vencido el plazo de caducidad. En pocas palabras, si no hay una moción de prórroga aprobada por el Plenario, todos los trámites y actos que se realicen en relación con el expediente legislativo son absolutamente nulos; desde la óptica jurídica, se tienen por inexistentes.*” (Lo destacado no es del original) y Sentencias de la Sala Constitucional 12250-2015, 116582018 y 13570-2018 que indican “(...)solo es posible conocer un proyecto de ley después de estar cuatro años en la corriente legislativa desde su presentación, sí y solo sí la Cámara, por una mayoría calificada de dos tercios del total de los miembros, otorga un nuevo plazo. En este caso concreto, la voluntad reforzada del Pleno necesariamente tiene que ser expresa, y no es posible deducirla de trámites legislativos posteriores del proyecto de ley después de vencido el plazo de caducidad. En pocas palabras, si no hay una moción de prórroga aprobada por el Plenario, todos los trámites y actos que se realicen en relación con el expediente legislativo son absolutamente nulos; desde la óptica jurídica, se tienen por inexistentes.”

<p>d) Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.</p>	<p>d) Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>d) Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Las personas jurídicas, las entidades o colectividades que formen parte de grupos económicos o grupos de sociedades tendrán responsabilidad solidaria en cuanto al cumplimiento de las obligaciones aquí contenidas. Para efectos de garantizar el cumplimiento de estas</p>
--	--	--

	formen parte de grupos económicos o grupos de sociedades quedarán solidariamente obligadas al cumplimiento de las obligaciones contenidas en este Código.	disposiciones, los funcionarios responsables podrán prescindir las formas jurídicas adoptadas por los sujetos obligados que no correspondan a la realidad de los hechos. (...)
--	--	---

Como se desprende no existen cambios sustanciales. En el segundo párrafo del inciso d) se refuerza la descripción de los actos de fraude agregando que son todas aquellas prácticas dirigidas a simular o aparentar la interrupción de la continuidad de la relación laboral **o a encubrir dicha continuidad** lo que resulta adecuado.

Por otra parte, el antepenúltimo párrafo pasa a ser ahora el párrafo final, En el mismo se indica: “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”.

Reforma al artículo 37 del Código de Trabajo

Véase en la siguiente tabla comparativa los cambios efectuados:

Código de Trabajo	Expediente 21.026	Dictamen Afirmativo de Mayoría sesión 23 de octubre de 2019
<p>ARTICULO 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 seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono.</p>	<p>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</p>	<p>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.</p>

En lo que se refiere al artículo 37 no se identifican cambios entre el texto dictaminado y el originalmente propuesto. En relación con la norma vigente, en efecto, hay cambio visible, se amplía el plazo de seis a doce meses en el que el patrón sustituido es responsable, aún bajo nueva denominación de patrono, teniendo que enfrentar las obligaciones derivadas de los contratos laborales y según lo preceptuado en la ley.

2.2. Algunos conceptos de interés

2.2.1. Fraude de Ley

De conformidad con el artículo 20 del Código Civil: Los actos realizados al amparo del texto de una norma, que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de la ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir.

El fraude de ley es, por tanto, el abuso de las formas jurídicas, dirigido a procurar o alcanzar un fin prohibido por la Ley. En palabras de la Procuraduría General de la República se trataría de una categoría jurídica que despliega idénticos efectos invalidantes en todos los sectores del ordenamiento jurídico:

Es preciso dejar constancia, como primera observación, que el fraude de Ley, en cuanto institución jurídica que asegura la eficacia de las normas frente a los actos que persiguen fines prohibidos por el ordenamiento o contrarios al mismo, es una categoría jurídica que despliega idénticos efectos invalidantes en todos los sectores del ordenamiento jurídico.⁴

2.2.2. Sustitución patronal

De acuerdo al artículo 37 del Código de Trabajo, la doctrina y la jurisprudencia de la Sala Segunda, para que opere la sustitución patronal, se requiere, al menos, que medie un acuerdo entre dos figuras patronales distintas, siendo que esto no afectará los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador, especialmente lo referente a su continuidad, veamos como lo indica el Ministerio de Trabajo:

La sustitución de patrono se produce cuando en un centro de trabajo determinado, el cual constituye una unidad de naturaleza económico-jurídica, se transmite a otra persona o empresa con el personal que trabaja en aquella, garantizando la ley en estos casos, que el personal no se afecte por el cambio y que mantenga las condiciones laborales que tenía con el antiguo patrono. Ahora bien, si ambas empresas cumplieron con los requerimientos aquí descritos para la sustitución patronal, no hay rompimiento de la relación contractual laboral, sino simplemente una sustitución del patrono, pues

⁴ Dictamen C-50-2006 citado en Opinión Jurídica ° 107 - J del 21/09/2015.

*inclusive subsiste la antigüedad y los derechos que ya habían adquirido con el anterior empleador... (Lo destacado no es del original)*⁵

Por su parte, la Sala Segunda ha señalado:

“...ante la eventualidad del cambio de titular de la empresa, la legislación laboral prima la relación del trabajador con la empresa, pasando a segundo plano quien sea formalmente su titular... el nuevo adquirente asume la condición de empleador sin alteración en la vigencia y condiciones de los contratos de los trabajadores vinculados con la empresa”. (Cruz Villalón, Jesús. “Compendio de Derecho del Trabajo”. 2° ed. Editorial Tecnos. Madrid. Año: 2009. Pág. 328). De la Cueva define la sustitución patronal como “... la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de patrono nuevo, sustituto le llama la Ley, con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros derivados y que deriven de las relaciones de trabajo”. (De la Cueva, Mario. “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”. 3° ed. Editorial Porrúa. México. Año 1975. Pág. 229). La forma en que se transfiere la titularidad de la empresa o de la unidad productiva resulta intrascendente para el ordenamiento jurídico; lo que interesa es la situación objetiva “cambio de titular” que acarrea necesariamente la novación subjetiva de la figura del empleador. Al respecto Cruz Villalón manifiesta que: “Para la legislación laboral lo decisivo es el resultado producido (el cambio de titular con continuidad de la actividad empresarial), resultando de todo punto indiferente el negocio jurídico por medio del cual se lleve a cabo el mismo: es indiferente que se trate de la aplicación de la legislación civil, mercantil e incluso administrativa; es prácticamente igual que sea consecuencia de negocios inter vivos como mortis causa; que sea resultado de acuerdo libremente adoptado entre los dos sujetos cedente o cesionario, o bien sea resultado de una imposición legal del poder público, por ejemplo, a resultas de venta judicial de la empresa (...);⁶

2.2.3. Principio de continuidad en derecho laboral

Es el principio según el cual el derecho del trabajo debe de atribuirle al trabajador, desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos, la mayor duración a los vínculos laborales. *“(...) Para el Derecho Laboral es prioritario asignarle la más larga duración posible a las relaciones obrero-patronales. Esto por estar en juego la subsistencia del trabajador. Lo deseable es que la actividad se mantenga continua, permaneciendo en el tiempo, hasta el momento de la pensión”.⁷* A ese mismo respecto la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que:

⁵ Ministerio de Trabajo. DAJ-AE-117-2004.

Recuperado: <http://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/Compendio%20de%20Criterios%20Juridicos%20Laborales.pdf>

⁶ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia N° 763 de las 14:21 horas del 03 de junio del 2003.

(...) El fenómeno jurídico de la sustitución patronal se caracteriza entonces por garantizar la continuidad de la relación laboral en los supuestos de transmisión -por cualquier causa- de la empresa, unidad productiva, centro de trabajo o explotación comercial; para lo cual no se requiere de la anuencia del trabajador, y la comunicación del cambio de titular será un requisito -únicamente- para efectos de contabilizar el término de seis meses en que subsiste la responsabilidad para ambos empleadores -siendo válida la prueba que acredite el conocimiento de la transmisión por parte de los trabajadores a través de cualquier medio-. La continuidad de los contratos implica -tal y como expresamente lo dicta el propio numeral 37 del Código de Trabajo- que no puede haber desmejora en las condiciones laborales, y en caso de que existan cambios abusivos de elementos esenciales, el trabajador podrá dar por roto el contrato de trabajo con responsabilidad patronal de conformidad con lo dispuesto por el artículo 83 del Código de Trabajo. Normalmente sustituido y sustituto son empresarios dedicados a actividades similares, sin embargo, la sustitución surtirá efectos aun cuando ese no sea el caso. La transmisión podrá ser definitiva o temporal (por ejemplo, en los casos de arrendamiento de establecimiento comercial) y en este último supuesto la solidaridad en la responsabilidad aplicaría para el empleador sustituto cuando los trabajadores regresen a laborar bajo las órdenes del empleador original. Un aspecto fundamental es que la transmisión de la unidad productiva deberá entenderse en sentido amplio, como todo centro de imputación de relaciones laborales vinculado o no a un local determinado, como señalan Palomeque López y Álvarez de la Rosa "...existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecta a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados que llevan a cabo una actividad económica, esencial o accesoria. Hay que interpretarlo con referencia a centros de actividad económica, esencial o accesoria. Hay que interpretarlo con referencia a centros de actividad empresarial ya se refieran a la empresa en su totalidad, al centro de trabajo (configurado funcionalmente como expresión de la descentralización empresarial) o a la unidad productiva autónoma, concebida como realidad productiva adecuada para conseguir unitariamente fines económicos propios" (Palomeque López, Manuel Carlos; y, Álvarez de la Rosa, Manuel. "Derecho del Trabajo". 17° ed. Editorial Universitaria Ramón Areces. Madrid. Año: 2009. Pág. 707).⁸

III. ANÁLISIS DEL ARTICULADO

Se procede al análisis del texto dictaminado por la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos el 23 de octubre de 2019 que mediante artículo único propone

⁷ PRINCIPALES PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL INDIVIDUAL Lic. Luis Albán Arias Sosa. Revista Judicial, Costa Rica, N° 105, Septiembre 2012. Recuperado: https://escuelajudicialpj.poderjudicial.go.cr/Archivos/documentos/revs_juds/revista%20105/revista%20105%20formato%20htm/pdf/07_principales.pdf

⁸ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia N° 763 de las 14:21 horas del 03 de junio del 2003.

reformular el inciso d) del artículo 30 y el artículo 37 del Código de Trabajo, de la siguiente manera:

3.1. Reforma al artículo 30 de la Ley N° 2, Código de Trabajo

A continuación, reproducimos el texto dictaminado:

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 contrataciones 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.

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

(...)

Tal y como lo hemos venido analizando, el párrafo primero de este inciso se mantiene inalterable en cuanto a que se considera absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse. Los párrafos segundo, tercero y cuarto que son adicionados, son en criterio de esta asesoría disposiciones que **vienen a ampliar y fortalecer el principio de continuidad.** Nótese que en el párrafo segundo se califican en fraude de ley, prácticas que desdichadamente se utilizan para simular o aparentar la interrupción de la continuidad de la relación laboral o a encubrir dicha continuidad, lo que abarca e incluye los despidos y las contrataciones sucesivas, ya sea directamente por el mismo patrono o a través de interpósitas personas físicas o jurídicas.

En criterio de esta asesoría lo propuesto es razonable y proporcionado, incorpora dentro del Código de Trabajo esas prácticas deleznable que desdichadamente se presentan hoy en día en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras, con el fin de que se tengan por absolutamente nulas.

De seguido, en el párrafo tercero se procede a establecer el pago de la totalidad de los derechos de los trabajadores que han sido víctimas de esas prácticas, así como de la multa contemplada en el artículo 398 del Código de Trabajo, que establece una tabla con sanciones que van de un salario base a veintitrés salarios base. Es menester indicar que este asunto, la multa del artículo 398, es uno de los aspectos que fueron corregidos o replanteados respecto del expediente legislativo N° 17.791 que contemplaba en su texto original que los patronos que incurran en estas prácticas quedarán obligados a pagar a las personas trabajadoras afectadas **el doble** de la totalidad de las prestaciones adeudadas por concepto de preaviso y auxilio de cesantía.⁹

Finalmente, el párrafo tercero indica que las personas jurídicas, las entidades o colectividades que formen parte de grupos económicos o grupos de sociedades tendrán responsabilidad solidaria en cuanto al cumplimiento de las obligaciones y que, para efectos de garantizarlo, los funcionarios responsables podrán prescindir las formas jurídicas adoptadas por los sujetos obligados que no correspondan a la realidad de los hechos. Lo anterior también es compatible con el espíritu de la iniciativa y viable, y debe entenderse en el marco de la protección y fortalecimiento que busca el proyecto del principio de continuidad de las relaciones laborales y su protección especial al trabajador:

Se 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 realidad).¹⁰

⁹ En ese momento este Departamento señaló y sugirió por razones de proporcionalidad y razonabilidad "(...) sujetar la sanción a los postulados de los artículos 614 y 615 del Código de Trabajo, por constituir normas que establecen los parámetros para que el juzgador imponga dentro de los rangos razonables la sanción adecuada al hecho". Departamento de Servicios Técnicos OFICIO ST. 183-2012 J.

¹⁰ Procuraduría General de la República. Opinión Jurídica N° 039 - J del 11/07/2012.

3.2. Reforma al artículo 37 de la Ley N° 2, Código de Trabajo

Por otra parte, la reforma al artículo 37 del Código de Trabajo dictaminada por la comisión se lee de la siguiente manera:

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.

Como se ha venido indicando los principales cambios se fincan en el plazo de responsabilidad solidaria del patrono sustituido, el cual ahora será de doce meses y no de seis como lo indica la legislación vigente “*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.*”

Lo anterior es congruente y responde al espíritu protector de la iniciativa. En general, considera esta asesoría que el proyecto de ley viene a fortalecer la aplicación del principio de continuidad laboral, mejorando, ampliando y sistematizando la garantía existente para intentar frenar los abusos existentes en perjuicio de los trabajadores frente a prácticas que pretenden simular, aparentar o encubrir la duración en el tiempo de la relación laboral.

Por las razones expuestas y siendo que no se identifica ningún problema de fondo o forma, para su aprobación, esta iniciativa, caso que esa sea la voluntad final, requiere que se observen los siguientes procedimientos legislativos:

IV. ASPECTOS DE PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO

Votación

El proyecto de ley requiere para su aprobación de mayoría absoluta de votos. (Artículo 119 de la Constitución Política). El hecho que la legislación sea codificada, y aun cuando la Corte se oponga no modifica este tipo de votación pues el artículo 167 de la Constitución solo habla que es cuando afecta la organización y estructura del Poder Judicial, en caso que lo determine así, requeriría mayoría calificada y lo haría indelegable.

Delegación

La iniciativa bajo estudio puede ser delegada en una Comisión con Potestad Legislativa Plena, pues la misma no se encuentra dentro de las prohibiciones que para tales efectos establece el artículo 124 constitucional.

Consultas

Obligatorias:

- Corte Suprema de Justicia (artículos codificados¹¹)

Facultativas:

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Defensoría de los Habitantes
- Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados
- Confederación Sindical Rerum Novarum
- Confederación Costarricense de Trabajadores
- Unión Costarricense de Cámaras de la Empresa Privada
- Organización Internacional del Trabajo
- Consejo Superior de Trabajo

V. FUENTES

Asamblea Legislativa

Constitución y Leyes:

- Constitución Política.
- Código de Trabajo, Ley N° 2 de 27 de agosto de 1943.
- Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley 8 de 29 de noviembre de 1937.

Departamento de Servicios Técnicos:

- Oficio N° ST. OFICIO ST. 183-2012 J. Expediente N° 17.791 titulado: Reforma de los Artículos 30 inciso d) y 37 del Código de Trabajo, Ley N° 2

¹¹ “Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley 8 de 29 de noviembre de 1937, que indica: Artículo 59.- Corresponde a la Corte Suprema de Justicia:

1.- Informar a los otros Poderes del Estado en los asuntos en que la Constitución o las leyes determinen que sea consultada, **y emitir su opinión, cuando sea requerida, acerca de los proyectos de reforma a la legislación codificada** o los que afecten la organización o el funcionamiento del Poder Judicial. (...)”



de 27 de agosto de 1943 y sus reformas, Ley para Fortalecer la aplicación del principio de continuidad en las relaciones laborales.

Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos

- Dictamen Afirmativo de Mayoría. Exp. N° 21026.

Poder Judicial

Sala Segunda:

- Sentencia N° 763 de las 14:21 horas del 03 de junio del 2003.

Poder Ejecutivo.

Procuraduría General de la República:

- Dictamen C-50-2006 citado en Opinión Jurídica ° 107 - J del 21/09/2015.
- Opinión Jurídica N° 039 - J del 11/07/2012.

Ministerio de Trabajo:

- Oficio DAJ-AE-117-2004.

Otros:

- <http://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/Compendio%20de%20Criterios%20Juridicos%20Laborales.pdf>
- https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/Archivos/documentos/revs_juds/revista%20105/revista%20105%20formato%20htm/pdf/07_principales.pdf
- https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/Archivos/documentos/revs_juds/revista%20105/revista%20105%20formato%20htm/pdf/07_principales.pdf

Elaborado por: vegc
/*Isch// 13-11-2019
c. Archivo//d//s