

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY No. 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 Y LA LEY PAGO DE AGUINALDO A SERVIDORES EMPRESA PRIVADA, LEY NO. 2412 DEL 23 DE OCTUBRE DE 1959. LEY PARA PARA GARANTIZAR EL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES CORRESPONDIENTES A PREAVISO, AUXILIO DE CESANTÍA, VACACIONES Y AGUINALDO

**MARÍA MARTA PADILLA BONILLA
OTRAS SEÑORAS DIPUTADAS
Y SEÑORES DIPUTADOS**

Expediente N°25.151

**DEPARTAMENTO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
UNIDAD DE PROYECTOS, EXPEDIENTES Y LEYES**

PROYECTO DE LEY

REFORMA DE LA LEY DE APOYO MUNICIPAL PARA ADULTOS MAYORES EN POBREZA, LEY N.º10.359, DEL 29 DE JUNIO DEL 2023

Expediente N.º25.151

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Las prestaciones laborales se entienden como *el conjunto de derechos laborales que, por lo general ante un despido injustificado, comprenden el aguinaldo, el auxilio de cesantía, el preaviso y el pago por vacaciones no disfrutadas*¹. Estos beneficios económicos no corresponden exclusivamente ante un despido injustificado, sino que pueden darse durante o al finalizar la relación laboral y sus componentes varían dependiendo de si se trata de una terminación por mutuo acuerdo, una renuncia o de un despido con o sin responsabilidad patronal. Su objetivo, es proteger al trabajador y compensarlo por el tiempo laborado en el centro de trabajo.

En Costa Rica, uno de los vacíos normativos más notorios dentro del régimen laboral, es la falta de una disposición expresa que establezca el plazo máximo en que el empleador debe cancelar las prestaciones laborales al trabajador una vez concluida la relación de trabajo. Aunque en la práctica se ha adoptado por costumbre el criterio de “*un mes*”² – *entendido como 30 días*- para efectuar estos

¹ Diccionario del Poder Judicial. <https://diccionariosual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario/prestaciones-laborales>

² “*El patrono debe cancelar al trabajador lo correspondiente a sus extremos laborales el último día de su relación laboral, **sin perjuicio de que ambos pacten un plazo razonable para esta liquidación (8, 15 días e inclusive un mes)**...*” (negrita es propia) Criterio DAJ-DAE-1371-13. DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

pagos, ni la ley, ni la jurisprudencia, reconocen este periodo como un derecho de las partes, por lo que es necesario corregir este hecho, razón por la cual se plantea la presente iniciativa.

La ausencia de una regla clara y expresa genera inseguridad jurídica y riesgos tanto para la parte empleadora, como la parte trabajadora. Por ello, mediante la presente reforma se busca armonizar el marco legal costarricense con una práctica extendida en la realidad nacional que se ha vuelto costumbre³, al establecer un plazo razonable para que el patrono cumpla con sus obligaciones. Esto resulta particularmente importante en un contexto donde más del 97,5% del parque empresarial costarricense está compuesto por micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), las cuales muchas veces enfrentan limitaciones operativas y administrativas para realizar cálculos y pagos inmediatos el mismo día de la ruptura laboral.

Adicionalmente, se suma la realidad en muchos casos, donde las empresas no cuentan con la liquidez inmediata para cubrir el monto completo de las prestaciones, ya que dicho pago implica una erogación significativa que requiere planificación financiera previa. De esta manera, el reconocimiento de un plazo definido por ley permitiría conciliar el principio de inmediatez con criterios de razonabilidad y

³ Entendida la **costumbre** como derecho consuetudinario, también llamado usos y costumbres, siendo **una fuente del derecho** ya que son normas jurídicas que se desprenden de hechos que se han producido repetidamente en el tiempo en un territorio concreto. **Tienen fuerza vinculante y se recurre a él cuando no existe ley (o norma jurídica escrita) aplicable a un hecho.** (negrita es propia) (CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. <https://www.corteidh.or.cr/sitios/tess/tr709.htm>)

viabilidad operativa, fortaleciendo la formalidad y reduciendo conflictos innecesarios.

Sumado a esto, es importante considerar que el artículo 413 del Código de Trabajo establece un plazo de prescripción de un año para reclamar judicialmente los derechos laborales derivados del contrato de trabajo, sin embargo, esta disposición no puede ser interpretada como una autorización para postergar el pago de las prestaciones durante ese periodo, razón por la que se propone hacer constar mediante ley el plazo de un mes para pagar la liquidación ante la terminación de la relación laboral, lo cual, incluso puede evitar que se incurra en gasto de tiempo y costos en un proceso judicial para ambas partes.

La jurisprudencia, ha sido clara al señalar que el pago fraccionado sin consentimiento expreso del trabajador es ilegal, y solo se admite cuando existe un acuerdo validado por el Ministerio de Trabajo, por un centro de conciliación debidamente autorizado o en sede judicial. En efecto, el pronunciamiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social N.º DAJ-AE-277-13, recoge expresamente este criterio jurisprudencial al señalar que: *“no existe norma alguna que permita al patrono realizar pagos fraccionados sin la anuencia del trabajador, lo cual sólo puede hacerse mediante conciliación judicial, en el Ministerio de Trabajo o en un centro de resolución alterna de conflictos debidamente autorizado”*.

En vista de lo anterior, la ausencia de una norma expresa que defina un plazo máximo para el pago de prestaciones laborales al finalizar la relación de trabajo,

genera un grado importante de inseguridad jurídica para el sector empleador, particularmente en lo que respecta a la posibilidad de realizar pagos fraccionados. La ausencia de normativa con respecto al pago de las prestaciones deja al empleador sin herramientas legales claras para programar el cumplimiento de sus obligaciones de forma razonable, aun en casos donde existen limitaciones operativas o financieras.

Como se ha señalado, la situación se agrava para las micro y pequeñas empresas, muchas de las cuales no cuentan con departamentos legales o de recursos humanos, especializados para efectuar cálculos de liquidación en cuestión de horas o incluso el mismo día que finaliza la relación laboral. Así, ante la imposibilidad práctica de cumplir de forma inmediata y la prohibición de fraccionar sin acuerdo conciliatorio formal, el empleador queda expuesto a sanciones, reclamos judiciales y el pago de intereses moratorios, aún actuando en la mayoría de los casos, de buena fe.

Es importante señalar que debe considerarse que la indeterminación actual respecto al momento en que deben pagarse las prestaciones laborales genera un alto riesgo de judicialización. La ausencia de una norma específica obliga en muchos casos a las partes a resolver sus diferencias en sede judicial, lo que representa costos económicos, logísticos y emocionales innecesarios tanto para el trabajador como para el empleador. Con la presente reforma, se establecería una regla objetiva que permitiría desincentivar la conflictividad y descargar al sistema

judicial de una proporción considerable de procesos por mora en el pago de extremos laborales, promoviendo salidas ágiles y previsibles.

Resulta evidente, que una legislación laboral que articule reglas claras y aplicables en la práctica es una herramienta eficaz para fomentar la formalidad, la cual genera beneficios de índole económico y social en la sociedad. En el contexto costarricense, donde muchas micro y pequeñas empresas operan con recursos limitados y estructuras administrativas reducidas, contar con seguridad jurídica respecto al momento de cumplimiento de sus obligaciones laborales permite que los empleadores actúen con mayor confianza y previsibilidad, de esta manera, el reconocimiento legal de un plazo específico para el pago de prestaciones laborales a los trabajadores representa no solo una garantía para estos, sino también un incentivo para que más empresas ingresen y permanezcan en la formalidad.

La aprobación de la presente propuesta de reforma también responde a los intereses de la persona trabajadora. La falta de un plazo normado genera incertidumbre sobre cuándo podrá disponer de los recursos que por derecho le corresponden, y en algunos casos, la obliga a iniciar procesos judiciales o administrativos solo para reclamar lo que le es debido.

Un marco normativo claro, con un plazo objetivo, protege al trabajador de estas cargas y le permite planificar de manera más efectiva su estabilidad económica tras la finalización del vínculo laboral. Por lo tanto, la determinación de un plazo máximo para el pago de las prestaciones laborales se traduce no solo en un beneficio desde

la perspectiva patronal, sino también desde la óptica de los derechos fundamentales que le asisten al trabajador.

Así las cosas, se propone mediante la reforma del artículo 30 y el artículo 153 del Código de Trabajo, Ley No. 2 del 27 de agosto de 1943 y la adición de un artículo 3bis a la Ley Pago de Aguinaldo a Servidores Empresa Privada, No. 2412 del 23 de octubre de 1959 el establecimiento de un plazo único y razonable para el pago de las prestaciones laborales, entendidas como preaviso, auxilio de cesantía – *estos dos cuando correspondan*- vacaciones y aguinaldo proporcional, lo cual, no solo refuerza los derechos de las personas trabajadoras, sino que también brinda al empleador mayor seguridad jurídica, previsibilidad y capacidad de cumplimiento, alineando el marco normativo con los principios de legalidad, equidad y formalidad que deben regir las relaciones laborales.

En razón de lo anterior, sometemos a la corriente legislativa, el siguiente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY No. 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 Y LA LEY PAGO DE AGUINALDO A SERVIDORES EMPRESA PRIVADA, LEY NO. 2412 DEL 23 DE OCTUBRE DE 1959. LEY PARA GARANTIZAR EL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES CORRESPONDIENTES A PREAVISO, AUXILIO DE CESANTÍA, VACACIONES Y AGUINALDO

ARTÍCULO 1- Refórmese el inciso b) del artículo 30 del Código de Trabajo, Ley No. 2 del 27 de agosto de 1943 cuyo texto dirá:

ARTICULO 30.-

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

*“(...) b. La indemnización que corresponda se calculará tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término. **La persona empleadora deberá cancelar a la persona trabajadora dicha indemnización dentro de un plazo máximo de treinta días naturales contados a partir de la fecha efectiva de finalización del contrato de trabajo”.***

ARTÍCULO 2- Refórmese el segundo párrafo del artículo 153 del Código de Trabajo, Ley No. 2 del 27 de agosto de 1943 cuyo texto dirá:

ARTICULO 153.-

“Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.

*En caso de terminación del contrato **de trabajo** antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, **que le será pagado por la***

persona empleadora en un plazo máximo de treinta días naturales contados a partir de la fecha efectiva de finalización del contrato de trabajo.

No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste”.

ARTÍCULO 3- Se adiciona un artículo 3 bis a la Ley Pago de Aguinaldo a Servidores Empresa Privada, Ley No. 2412 del 23 de octubre de 1959, cuyo texto dirá:

“Artículo 3 bis. -

Cuando concluya el contrato de trabajo, la persona empleadora deberá pagar a la persona trabajadora el aguinaldo proporcional correspondiente al período laborado, en un plazo no mayor a treinta días naturales a partir de la fecha de terminación de dicho contrato.

Cuando el contrato de trabajo concluya en el mes de diciembre, la persona empleadora deberá pagar antes del veinte de diciembre lo correspondiente al aguinaldo estimado al treinta de noviembre. Y el restante proporcional a los días laborados en diciembre deberán ser pagados en la liquidación antes de los treinta días naturales posteriores”.

Rige a partir de su publicación.

María Marta Padilla
Diputada

Diputado(a)	Firma