



DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS, REFERENCIAS Y SERVICIOS TÉCNICOS

AL-DEST- IJU-287-2022

INFORME DE: PROYECTO DE LEY

“LEY PARA FACILITAR LAS GESTIONES ADMINISTRATIVAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 515 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS”

EXPEDIENTE N° 23.142

INFORME JURÍDICO

ELABORADO POR:

**ALEXIS ZAMORA OAVRES
ASESOR PARLAMENTARIO**

REVISADO POR:

**M° MAYELA CHAVES VILLALOBOS
JEFE DE ÁREA**

REVISIÓN FINAL Y AUTORIZACIÓN:

**SELENA REPETTO AYMERICH
DIRECTORA A.I.**

17 DE OCTUBRE, 2022



TABLA DE CONTENIDO

A. RESUMEN DEL PROYECTO DE LEY	3
B. ANTECEDENTES	4
C. VINCULACIÓN CON OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	5
D. ANÁLISIS DEL ARTICULADO.....	5
E. ASPECTOS DE PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO	9
VOTACIÓN	9
DELEGACIÓN	9
CONSULTAS	9
<i>Obligatorias:</i>	9
<i>Facultativas:</i>	9
F. FUENTES	10



**ASAMBLEA
LEGISLATIVA**
de la República de Costa Rica

AL-DEST- IJU-287-2022

INFORME JURÍDICO¹

**“LEY PARA FACILITAR LAS GESTIONES ADMINISTRATIVAS DE
LAS PERSONAS TRABAJADORAS ANTE EL MINISTERIO DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, MODIFICACIÓN DEL
ARTÍCULO 515 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2,
DE 27 DE AGOSTO DE 1943, Y SUS REFORMAS”**

EXPEDIENTE N° 23.142

A. RESUMEN DEL PROYECTO DE LEY

La iniciativa consta de un artículo único que pretende reformar el Código de Trabajo, concretamente el artículo 515, con el fin de establecer la prohibición a los patronos de negar permiso a los trabajadores para ausentarse del lugar donde ejecutan sus labores, cuando deban comparecer ante alguna diligencia administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En criterio de las y los legisladores, la iniciativa obedece a que, en los últimos años nuestro país ha venido reformando su normativa de trabajo para agilizar los procesos de tutela de derechos laborales, dándose un gran avance con la reforma procesal laboral que fue aprobada por la Ley N°9343 y que empezó a regir a partir del 26 de julio de 2017.

Según los proponentes, particularmente, la Reforma Procesal Laboral y con ello el fortalecimiento a la inspección laboral significan un avance sustancial para la tutela de los derechos del trabajador, tanto en la vía judicial como en la vía administrativa a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Así las cosas, los largos procesos judiciales de antaño serán más expeditos en la vía judicial, mientras que se abre la posibilidad de acudir a la vía administrativa para conciliar y sancionar las faltas a nuestra legislación laboral vigente.

De allí que el trabajador en algunas ocasiones debe acudir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para ejercer algunos de sus derechos laborales en la vía administrativa o para realizar trámites o diligencias administrativas, para los que requieren tener un permiso de sus patronos y que no se les rebaje los salarios por esos motivos. De allí que la propuesta pretende regular esta situación para evitar *“estos conflictos y posibilitar la satisfacción de los derechos*

¹ Elaborado por Alexis Zamora Ovarés, Asesor Parlamentario; Supervisado por M^o Mayela Chaves Villalobos, Jefa del Área Internacional y Comercio Exterior. Revisado finalmente y autorizado por Selena Repetto Aymerich, Directora a. i.

laborales de la clase trabajadora con mayores garantías ante la vía administrativa del Ministerio de Trabajo”.

B. ANTECEDENTES

- **EXPEDIENTE N° 20.027 LEY PARA FACILITAR LAS GESTIONES ADMINISTRATIVAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 515 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.° 2, DE 27 DE AGOSTO DE 1943, Y SUS REFORMAS.**

-Iniciado el 4 de julio del 2016 y publicado el 19 de agosto de 2016, en la Gaceta N° 159, alcance 146.

- Fue Dictaminado de forma Unánime Negativo

-Archivado el 10 de setiembre de 2018 mediante acuerdo N° 15132 de conformidad con lo establecido en el artículo 81 Bis del Reglamento de la Asamblea Legislativa.

El objetivo de este proyecto era idéntico al que pretende la presente iniciativa. Las razones por la que se dictaminó en forma unánime negativa fueron las siguientes:

1.- *“Este proyecto se presentó a la corriente legislativa en un momento procesal en el que el Código Procesal Laboral no había sido aprobado, la inclusión de una frase muy puntual que es prohibir al patrono al patrono el negar el permiso a los trabajadores para comparecer como testigos o actuar en alguna diligencia administrativa ante el Ministerio de Trabajo, tal y como ocurre con las diligencias en sede judicial.*

2.- *La presente iniciativa de ley además presenta un problema de forma ya que el artículo respectivo a este tema es el 480 y no 515, ya que con la entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral y el reacomodo de los artículos del Código de Trabajo este es el artículo que corresponde.*

3.- *Es evidente que la Reforma Procesal Laboral no se circunscribe únicamente a esfera judicial, sino también a la esfera administrativa, donde se incluye la participación del Ministerio de Trabajo. Debido a lo anterior, el presente proyecto de ley deja de tener importancia ya que todos los temas cubiertos por la presente iniciativa fueron cubiertos en su totalidad por el Código Procesal Laboral por lo que se solicita el archivo del presente proyecto de ley”.*

C. VINCULACIÓN CON OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2

Según información suministrada por el Área de Investigación y Gestión Documental, el proyecto en estudio tiene una vinculación tangencial con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la agenda 2030. Específicamente tiene vinculación con el objetivo 8, referido a proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos las personas trabajadoras migrantes y las personas que trabajan en la informalidad. De tal manera, el proyecto de ley presenta una afectación sobre la Agenda 2030: Positiva

D. ANÁLISIS DEL ARTICULADO

El proyecto consta de un artículo único mediante el cual se pretende reformar el artículo 515 del Código de Trabajo, con el fin de establecer la prohibición a los patronos de negar permiso a los trabajadores para ausentarse del lugar donde ejecutan sus labores, cuando deban comparecer como testigos a actuar en alguna diligencia administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Al respecto debe señalarse que tal prohibición se encuentra actualmente establecida en el mismo artículo, pero únicamente para aquellos casos en que las personas trabajadoras deban ausentarse del lugar de trabajo para comparecer como testigos o actuar en alguna otra diligencia judicial, o sea, tal prohibición de negar permiso ocurre hoy con las diligencias que deban realizar en sede judicial.

La reforma también pretende que ese permiso, al igual al que se otorga a los trabajadores para comparecer en alguna diligencia judicial, no sean rebajados de su salario.

Para tener una mejor comprensión de la reforma que se pretende aprobar, de seguido se presenta un cuadro comparativo.

LEY N° 2 CÓDIGO DE TRABAJO	EXPEDIENTE 22.142
Artículo 515.- Queda prohibido a los patronos negar permiso a los trabajadores para ausentarse del lugar donde ejecutan sus labores, cuando estos deban comparecer como testigos o actuar en alguna otra diligencia judicial. Tampoco, podrán rebajarles sus salarios por tal motivo, siempre que los trabajadores	Artículo 515- Queda prohibido a los patronos negar permiso a los trabajadores para ausentarse del lugar donde ejecutan sus labores, cuando éstos deban comparecer como testigos o actuar en alguna otra diligencia judicial o administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Tampoco podrán

2 Sección elaborada por el Walter Gutierrez Carmona, asesor parlamentario del Área de Investigación y Gestión Documental.

<p>muestren, por anticipado, la respectiva orden de citación e de emplazamiento. (Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, “Reforma Procesal Laboral”.)</p>	<p>rebajarles los salarios por tal motivo, siempre que las personas trabajadoras muestren la citación o el comprobante de asistencia correspondiente.</p>
---	---

Con la entrada en vigor a partir del 26 de julio de 2017, de la Reforma Procesal Laboral, aprobada por la Ley N° 9343, en su artículo 2 se reformaron los títulos del séptimo al undécimo de la Ley N.° 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943; y en su Capítulo Sexto, referente al Procedimiento ordinario, se encuentra la Sección III, relativa a las audiencias, donde también se ubica el artículo 515 que se quiere reformar mediante la presente iniciativa.

Respecto del análisis de la norma citada, resulta tener presente el contexto en el cual se presenta el proyecto de ley en estudio. Lo anterior por cuanto, la Ley de Reforma Procesal Laboral viene a darle un giro importante al procedimiento para la tramitación de los asuntos laborales; mismos que venían siendo regidos por una materia que privilegiaba la vía jurisdiccional para todos aquellos casos que tuvieran que ser sometidos a un contradictorio para su resolución final.

Como antecedente podemos mencionar el hecho de que los Tribunales de la República fueron con el tiempo dándole interpretación a muchos de los artículos contenidos en la ley N° 2, Código de Trabajo, creando importante jurisprudencia en la cual ponen de manifiesto la necesidad de dotar a la legislación laboral de vías de resolución alterna de los conflictos laborales. Así lo confirma lo expresado por la Directora Jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), quien explicó que la Reforma Procesal Laboral principalmente ordena en un solo texto, lo que la jurisprudencia venía señalando a lo largo de décadas en el tema laboral.³

Entre otros aspectos relevantes que se puede señalar de la Reforma Procesal Laboral, encontramos que el objetivo general de la reforma es garantizar que los trabajadores tengan un acceso real a la justicia y que se acorten los tiempos de atención, ya que pretende resolver de forma expedita los conflictos laborales.

Valga también resaltar lo establecido en el artículo 421 de la Reforma Procesal Laboral, en donde se determinan principios procesales básicos, señalando que los mismos son: la conciliación, las actuaciones prioritariamente orales, la sencillez, el informalismo, la oficiosidad relativa, así como por la celeridad, la

³ Gabriela Mayorga López. Editora digital y periodista, Oficina de Divulgación e Información. Encargada Área de Ciencias Económicas, innovación y emprendimiento y derecho. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2017/11/08/en-que-beneficia-la-reforma-procesal-laboral-a-los-empleados-publicos.html>

concentración, la intermediación, la búsqueda de la verdad real, la libertad probatoria, la lealtad procesal y la gratuidad o el costo mínimo.

En cuanto a la conciliación a la que se refiere al artículo 421 de la citada ley, es importante hacer notar que la norma al reformar también el artículo 658 del Código de Trabajo, Ley N° 2, estableció una regulación específica en materia laboral, disponiendo dicho numeral que es competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorizar el funcionamiento de los Centros Privados de Conciliación en materia laboral. Dicho artículo ya fue reglamentado por el Ministerio de Trabajo MTSS mediante el Reglamento para la Solución de Conflictos Jurídicos Laborales (Decreto Ejecutivo N° 40875-MTSS-JP).

Las razones expuestas permiten determinar que a partir de la puesta en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, aprobada por la Ley N° 9343, se introducen cambios en los cuales se evidencia el papel preponderante de los procedimientos administrativos a los cuales deben o pueden acudir las personas trabajadoras para dirimir sus reclamos laborales sean mediante conciliaciones, mediaciones e incluso arbitrajes, según lo dispone los artículos 456 y siguientes del Código de Trabajo; siendo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el eje central de esta nueva concepción del denominado proceso laboral.

Un aspecto que merece analizar es el tema del no rebajo del salario que pretende la norma al gozar de ese permiso, lo cual no viene a constituir un permiso con goce de salario, sino que se considerará como parte del tiempo de la jornada y por tanto es remunerado. Un caso similar sucede con el permiso por lactancia dispuesto en el artículo 97 del Código de Trabajo que da una protección especial para las madres trabajadoras de otorgarle media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, el cual es remunerado.

También existe, aunque no claramente regulado, en el artículo 69 como una obligación patronal conceder tiempo necesario para los trabajadores puedan ejercer el voto en elecciones populares y en consultas de Referéndum. En este caso no se dispone como un permiso con goce de salario, sino únicamente como la concesión del tiempo sin reducción del salario.

En la normativa laboral existen pocos casos en que se otorgan permisos con goce de salario, salvo aquellos permisos que el Patrono voluntariamente haya concedido a sus trabajadores, por costumbre o por institucionalizarlos mediante reglamentos internos de trabajo, una convención colectiva u otros documentos internos. Un caso de permiso con goce de salario es el dispuesto en el artículo 308 del Código de Trabajo⁴ cuando el trabajador, por un riesgo del trabajo debe

⁴ **ARTICULO 308.-** Cuando el trabajador al que le haya ocurrido un riesgo de trabajo tuviere que recurrir a los Tribunales de Trabajo o a la junta médica calificadora de incapacidad para el trabajo por llamamiento de éstos, el patrono deberá conceder el permiso con goce de salario correspondiente, y el trabajador tendrá derecho a que se le reconozcan los gastos de traslado y de permanencia en que incurra y, si su estado lo exige, los de sus acompañantes.

recurrir a los Tribunales de Trabajo o a la Junta Médica; o el caso del permiso con goce de salario recientemente aprobado para la madre después de la licencia de maternidad para que asista al médico o con su hijo o hija recién nacido⁵ (esta reforma reciente mediante Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad, N°10211 del 5 de mayo de 2022).

En cuanto a la técnica legislativa utilizada, la misma no presenta problemas por cuanto se ubica en el Capítulo VI, Sección III referido al Procedimiento Ordinario, específicamente en el tema que regula las Audiencias, siendo que el permiso que se otorga es para asistir a audiencias o para actuar en alguna diligencia.

Finalmente, se recomienda a los señores y señoras diputadas analizar la posibilidad de mantener la palabra “por anticipado” específicamente respecto a la presentación de la citación, para que cuando se presente ese caso pueda el patrono programar de antemano el uso del tiempo del trabajador en el lugar de trabajo.

Por lo anteriormente expuesto, esta Asesoría considera que es jurídicamente procedente la modificación que se desea realizar al artículo 515 de la Ley N° 2, Código de Trabajo, con lo cual se cumpliría, entre otros aspectos, con los

⁵**Artículo 94.** Queda prohibido a las personas empleadoras despedir a las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o en período de lactancia, o bien, a las personas trabajadoras que gocen de las licencias especificadas en el artículo 95 de este Código, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme a las causales establecidas en el artículo 81. En caso de que la trabajadora incurra en falta grave, la persona empleadora deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Esta entidad tramitará y resolverá, de la forma más expedita posible, la solicitud, mediante un procedimiento sumario, resguardando el debido proceso, el equilibrio entre las partes, la objetividad y fundamentando su resolución en prueba recabada con su debido análisis. Excepcionalmente, la Dirección podrá dictar una medida cautelar provisional, inclusive la suspensión de la trabajadora con goce de salario, mientras se resuelve la gestión de despido.

Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá dar aviso de su estado de embarazo a la persona empleadora y podrá aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social. La persona empleadora deberá otorgarle a la trabajadora hasta un día de licencia con goce salarial para la obtención de esta.

Una vez transcurrido el plazo de la licencia, la persona empleadora deberá brindar permiso con goce de salario para asistir a servicios médicos, tanto del niño o la niña recién nacido, como de la madre o persona encargada, así como para el retiro de constancias de lactancia en los centros de salud.

principios a los que se refiere el artículo 421 del Código de Trabajo⁶⁷. Asimismo, queda evidente que la reforma realizada al Código de Trabajo mediante la Reforma Procesal Laboral trascendió la esfera de lo judicial, dando espacio al ámbito de la esfera administrativa, donde se incluye una activa participación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Teniendo en consideración lo anterior, esta Asesoría es del criterio de que la reforma puede proceder, si así los disponen las señoras y señores diputados invocando razones de oportunidad y conveniencia.

E. ASPECTOS DE PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO

Votación

El proyecto requiere para su aprobación de la mayoría absoluta de los votos presentes, de conformidad con el artículo 119 de la Constitución Política.

Delegación

La iniciativa es delegable en una Comisión con Potestad Legislativa Plena, ya que no se encuentra en ninguna de las excepciones contempladas en el artículo 124 constitucional.

Consultas

Obligatorias:

Ninguna

Facultativas:

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado UCCAEP
- Asociación de Empleados Públicos y Privados ANEP

⁶**Artículo 421.-** Además de los principios generales correspondientes a todo proceso, como son los de exclusividad y obligatoriedad de la función jurisdiccional, independencia de los órganos jurisdiccionales, contradicción o audiencia bilateral, publicidad, obligatoriedad de los procedimientos legales, de la necesaria motivación de las resoluciones judiciales y de preclusión, el proceso laboral se rige por los siguientes principios procesales básicos: la conciliación, las actuaciones prioritariamente orales, la sencillez, el informalismo, la oficiosidad relativa, así como por la celeridad, la concentración, la inmediación, la búsqueda de la verdad real, la libertad probatoria, la lealtad procesal y la gratuidad o el costo mínimo.

⁷ Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral"

F. FUENTES

- Constitución Política de la República de Costa Rica, de 7 de noviembre de 1949 y sus reformas.
- Código de Trabajo, Ley N° 2, de 27 de agosto de 1943 y sus reformas.
- Reforma Procesal Laboral, Ley N° 9343 del 25 de enero de 2015, y que regirá a partir del 26 de julio de 2017.

Páginas de internet

- Gabriela Mayorga López. Editora digital y periodista, Oficina de Divulgación e Información. Encargada área ciencias económicas, innovación y emprendimiento y derecho. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2017/11/08/en-que-beneficia-la-reforma-procesal-laboral-a-los-empleados-publicos.html>

Elaborado por: azo
/*LSCH//17-10-2022
c. arch//23142IJU**d/s/sil