



18 de marzo de 2025  
AL-DEST-IJU-106-2025

Señor  
Edel Reales Novoa  
Gerente Departamento  
Secretaría del Directorio  
**ASAMBLEA LEGISLATIVA**

**ASUNTO: EXPEDIENTE N° 23.712**

Estimado señor:

Me permito remitirle el **INFORME JURÍDICO CON TEXTO AXCTUALIZADO** del expediente **N° 23.712** 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.LEY PARA GARANTIZAR EL RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD.”**

Estamos en la mejor disposición de ampliarles cualquier detalle al respecto.

Atentamente,

Fernando Campos Martínez  
**Gerente Departamental**

\*/lsch/18-3-2025  
C. Archivo// SIST-SIL



**DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS, REFERENCIAS Y SERVICIOS TÉCNICOS**

**AL-DEST- IJU-106-2025**

**INFORME DE 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, LEY PARA GARANTIZAR EL RESPETO DE  
LOS DERECHOS LABORALES DERIVADOS  
DE LA ANTIGÜEDAD**

**EXPEDIENTE N° 23.712**

**INFORME JURÍDICO  
TEXTO ACTUALIZADO  
10/09/2024**

**ELABORACIÓN  
ANNETTE ZELEDON FALLAS  
ASESORA PARLAMENTARIA**

**REVISADO Y SUPERVISADO  
BERNAL ARIAS RAMÍREZ  
JEFE DE ÁREA**

**REVISIÓN Y AUTORIZACIÓN FINAL**

**18 DE MARZO DE 2025**

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>I. RESUMEN DEL PROYECTO.....</b>	<b>3</b>
<b>II. VINCULACIÓN OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS).....</b>	<b>4</b>
<b>III. ANTECEDENTES.....</b>	<b>4</b>
<b>IV. ANÁLISIS DEL ARTICULADO.....</b>	<b>5</b>
Reforma del artículo 30 inciso d).....	5
Reforma al artículo 37.....	13
<b>V. CONSIDERACIONES FINALES.....</b>	<b>17</b>
<b>VI. TÉCNICA LEGISLATIVA.....</b>	<b>18</b>
<b>VII. PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO.....</b>	<b>18</b>
<b>VIII. FUENTES.....</b>	<b>19</b>

**AL-DEST- IJU-106-2025**

**INFORME JURÍDICO<sup>1</sup>  
TEXTO ACTUALIZADO  
10/09/2024**

**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, LEY PARA GARANTIZAR EL RESPETO DE  
LOS DERECHOS LABORALES DERIVADOS  
DE LA ANTIGÜEDAD**

**EXPEDIENTE N° 23.712**

**I. RESUMEN DEL PROYECTO**

El proyecto de ley en análisis cuenta con un artículo único, en el cual se propone la reforma de los artículos 30 inciso d) y el artículo 37 del Código de Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943.

Estos numerales en la legislación laboral de nuestro país hacen referencia a la antigüedad de la persona trabajadora, en específico, el artículo 30 se refiere a los derechos del preaviso y auxilio de cesantía.

De tal forma que, según se señala en la Exposición de Motivos, 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.”*

---

<sup>1</sup> Elaborado por **Annette Zeledón Fallas**, Asesora Parlamentaria. Supervisado por **Bernal Arias Ramírez**, Jefe de Área, Revisión y aprobación final a cargo de la **Fernando Campos Martínez**, Gerente, del Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa de Costa Rica.



## **II. VINCULACIÓN OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)<sup>2</sup>**

El texto dictaminado del proyecto de ley presenta una vinculación tangencial, aunque con afectación positiva, sobre la Agenda 2030, presente en el ODS 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”.

Lo anterior, por cuanto los propósitos del proyecto para 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, impacta positivamente la meta asociada con proteger los derechos laborales.

No obstante, la viabilidad de la iniciativa dependerá del respectivo análisis jurídico.

## **III. ANTECEDENTES**

El Código de Trabajo de Costa Rica (CT) fue aprobado en 1943, y sus disposiciones son vinculantes para todos los patronos. La legislación laboral en Costa Rica está diseñada para proteger los intereses de los empleados y proporcionar una estructura clara a los patronos, con el objeto de garantizar un adecuado equilibrio entre los derechos y deberes de ambas partes de la relación, en procura de un desarrollo económico y humano apropiado.

Las normas contenidas en el Código de Trabajo<sup>3</sup> tienden fundamentalmente a brindar apoyo a la parte más débil de la relación laboral (trabajador) en el ámbito privado, protegiéndose por ende no solo sus derechos laborales, sino también sus prestaciones sociales durante todo el tiempo que sea efectiva esa relación de trabajo con la empresa o parte patronal para la cual presta sus servicios. Al respecto el artículo 17 del Código de rito, establece lo siguiente:

---

<sup>2</sup> Elaborado por el Área de Investigación y Gestión Documental del Departamento de Estudios, Referencias y Servicios Técnicos.

<sup>3</sup>

Tomado del Informe Jurídico del Expediente N° 17791, Departamento de Servicios Técnicos, Asamblea Legislativa.



“Para los efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, se tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores, y la conveniencia social.”

El proyecto de ley objeto de esta investigación se presentó a la corriente legislativa por varios proponentes el pasado 25 de abril de 2023, y posteriormente fue publicado en el Periódico Oficial La Gaceta, N°105 con fecha del 13 de junio de 2023.

Siguiendo su trámite correspondiente, se recibió en la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos el 17 de agosto del 2023 e ingreso al orden del día de esta comisión el 22 de agosto de 2023.

En donde fue conocido, por las señoras y señores diputados, realizándole modificaciones a su texto original, para finalmente aprobar un Texto Sustitutivo, el cual usaremos como base de análisis.

Este proceso en Comisión culmina, el 10 de setiembre de 2024, con el Dictamen Afirmativo de Mayoría, y su respectivo traslado a Plenario, en donde se encuentra en el Orden del Día con el objetivo de concluir su procedimiento legislativo.

Esta iniciativa para la reforma del Código de Trabajo, Expediente de Ley 23712, tiene como antecedente al Expediente N.º 17.791, que fue, igualmente 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 este proyecto de ley, muy a pesar de lo avanzado que se encuentra en el trámite legislativo, es enviado al archivo legislativo.

#### **IV. ANÁLISIS DEL ARTICULADO**

Tal como se ha señalado, en el artículo único de la iniciativa de ley se pretende la reforma de los artículos 30 inciso d), y el artículo 37, de este mismo cuerpo legal.



**Reforma del artículo 30 inciso d)**

Con el objeto de facilitar la comprensión de la propuesta de ley, a continuación, incorporaremos de seguido un Cuadro Comparativo, en el que se pueda visibilizar lo que se propone en el proyecto de ley versus lo que señala el Código de Trabajo vigente.

<b>Código de Trabajo</b>	<b>Exp. 23712 Texto Dictaminado</b>
<p><b>ARTICULO 30.-</b> El preaviso y el auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes: (...) <b>d)</b> Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.</p>	<p><b>ARTICULO 30.-</b> El preaviso y el auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes: (...) <b>d)</b> Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.</p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Las personas jurídicas, las entidades o</i></p>

*colectividades que formen parte de grupos económicos o grupos de sociedades quedarán solidariamente obligadas al cumplimiento de las obligaciones contenidas en este Código.  
(...)*

Para ver el panorama completo de la norma que se ve afectada, citaremos integralmente el artículo 30 del Código de Trabajo, el cual dice a la letra:

***“Artículo 30.-***

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

- a. El importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni podrá ser embargado, salvo en la mitad por concepto de pensiones alimenticias;*
- 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;*
- c. La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal y otras causas análogas que, según este Código, no rompen el contrato de trabajo, y*
- d. Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.*

Antes de analizar el inciso d), a continuación, veremos en qué consisten esos dos instrumentos.

**Preaviso**

En el caso del Preaviso, la doctrina señala, que el mismo es un aviso, que otorga el empleador en caso de despido, o el trabajador en caso de renuncia, con el objeto de que la parte contraria tenga la oportunidad de tomar decisiones sobre la ausencia de esta persona.



Como su nombre lo indica *Es un aviso previo que la persona trabajadora debe dar a la persona empleadora cuando renuncia, o la persona empleadora debe darle a la persona trabajadora cuando lo va a despedir sin tener justa causa para hacerlo. Este derecho solamente se otorga en los contratos por tiempo indefinido y debe darse en tiempo y solamente en casos especiales se puede dar en dinero.*

*Se aplica de la siguiente forma:*

- 1.- Antes de los tres meses no hay obligación de dar preaviso pues se trata del período de prueba.*
- 2.- Si tiene más de 3 meses, pero menos de 6 meses de labores, debe darse 1 semana de preaviso.*
- 3.- Si tiene más de 6 meses, pero menos de 1 año de labores, debe darse 15 días de preaviso.*
- 4.- Después de 1 año de labores debe darse 1 mes de preaviso.<sup>4</sup>*

Durante el preaviso la relación laboral se desarrolla normalmente, subsisten todas las obligaciones y derechos, tanto de la persona trabajadora como de la persona empleadora. Esto significa que la persona trabajadora incurre en causa justa para su despido, la persona empleadora puede aplicar inmediatamente el despido sin que termine el plazo del preaviso.

El asueto por preaviso es un derecho que tiene toda persona trabajadora que se encuentre en el preaviso ya sea por renuncia o por despido injustificado y consiste en disfrutar de un día por semana con goce de salario con la finalidad de que busque trabajo, o para que busque una mejor opción que la que posiblemente ya tenga. El día del disfrute debe ser de común acuerdo entre la persona trabajadora y la persona empleadora.

La persona empleadora puede preavisar a la persona trabajadora estando ésta en el disfrute de sus vacaciones, ya que el contrato de trabajo se mantiene vigente y puede dedicarse al mismo tiempo a buscar otro empleo. La razón del preaviso es precisamente darle la oportunidad a la persona trabajadora de buscar colocación, independientemente que se encuentre laborando para la empresa o durante su período de vacaciones.

---

<sup>4</sup> <https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/Archivos/bibliotecaVirtual/otrasPublicaciones/brochures/Preaviso%20y%20Cesantia.pdf>.

Si no se da el preaviso en tiempo, la persona trabajadora que renuncia o la persona empleadora que despide con responsabilidad patronal, deberá pagar ese tiempo en dinero. Si la persona trabajadora no da el tiempo de preaviso, el empleador no podrá rebajarlo de las prestaciones; solo podrá reclamarlo en vía judicial durante los 30 días siguientes al término de la relación laboral.

### **El Auxilio de Cesantía**

Es un derecho que tienen las personas trabajadoras a ser indemnizados en caso de que su relación de trabajo concluya con responsabilidad del patrono, sin que medie causa justificable por parte del trabajador.

Es la indemnización económica que corresponde al trabajador cuando queda cesante, sea por despido injustificado, por pensión, por jubilación o por muerte de la persona trabajadora.<sup>5</sup> Su objetivo es asegurar a la persona trabajadora que es despedida, con una cantidad mínima para mantenerse mientras encuentra otro trabajo.

Al pago de la cesantía, el patrono no podrá aplicarle ningún tipo de deducción por cargas sociales.

*La persona empleadora deberá pagar un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:*

- 1- *Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a siete días de salario.*
- 2- *Después de un trabajo continuo mayor de seis meses, pero menor de un año, un importe igual a catorce días de salario.*
- 3- *Después de un trabajo continuo mayor de un año, con el importe de días de salario indicado en la siguiente tabla:<sup>6</sup>*
- 4- *Dicho auxilio de cesantía se deberá pagar por los últimos ocho años de relación laboral.*
- 5- *El auxilio de cesantía deberá pagarse, aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.*

---

<sup>5</sup> <https://www.corteidh.or.cr/tablas/29657.pdf>

<sup>6</sup>

Normativa - Constitución Política, artículo 63 Código de Trabajo y sus reformas, artículos 28, 29 y 30. Ley 7983, Ley de Protección al Trabajador, artículo 88.



## Análisis de nuevos textos al inciso d)

***Párrafo que dice: 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.***

El párrafo tiene como intención regular actos realizados en fraude de ley. Aquí hay que determinar lo que significa esa figura jurídica que, según el artículo 20 del Código Civil, (Ley N° 30 del 19 de abril de 1885; cuya vigencia se inició a partir de 1° de enero de 1888, en virtud de la ley N° 63 de 28 de setiembre de 1887), recoge el significado el cual dice:

*ARTÍCULO 20.- 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.*

Citado el numeral anterior, la propuesta agrega que son prácticas dirigidas a simular o aparentar la interrupción de la continuidad de la relación laboral o encubrirla, con la finalidad de afectar la antigüedad de las personas trabajadoras y, por ende, el cálculo de sus prestaciones laborales como lo es el preaviso y la cesantía, ambos instrumentos a los que ya nos hemos referido.

Señala la Defensa Pública en el Oficio, JEFDP-278-2022, de 12 de septiembre de 2023, que en muchos casos la persona empleadora realiza operaciones civiles o mercantiles (reorganización, fusión o divisiones empresariales), que pueden afectar derechos laborales de las personas trabajadoras, y que el Derecho del Trabajo ha encontrado en el Principio de Continuidad una forma para paliar las consecuencias de esas acciones patronales. Y, agregamos, no en pocas ocasiones, con la intención de afectarles los derechos de Auxilio de Cesantía y el Preaviso.

Consideren las y los señores diputados que, en el Oficio DNI-DAL-OF-137-2023, de 04 de setiembre del 2023, de la Dirección Nacional de la Inspección de Trabajo del MTSS, se indica el criterio de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que en su pronunciamiento N° DAJ-AER-OPF-9-2018 del 10 de enero del 2018, manifestó:

*“Cuando un patrono finaliza un contrato de trabajo **y recontrata** al trabajador en las mismas condiciones laborales, resulta claro para nosotros, la evidente necesidad del patrono de mantener en forma permanente a ese trabajador, por lo que **no se justifica el rompimiento del contrato de manera periódica**, como si se tratara de contratos a plazo fijo, uno seguido del otro, inhibiendo con ello al trabajador de adquirir los derechos procedentes en un contrato por tiempo indefinido, como por ejemplo la antigüedad laboral para el eventual pago de auxilio de cesantía. Entonces, somos del criterio que si efectivamente el patrono finalizó los contratos individuales de trabajo y su interés era recontratarlos de inmediato, para iniciar una nueva relación laboral al servicio del mismo patrono, y llevando a cabo las mismas funciones, **se debe interpretar, en beneficio del trabajador, que aplica el principio de continuidad**; somos del criterio además que, para que la continuidad laboral de un trabajador que es “recontratado” se vea interrumpida las condiciones laborales deben cambiar (salario, jornada, jerarquía, cambio de funciones, etc), de manera tal que la misma arranque desde cero.” (el subrayado es del original)*

En este párrafo esta asesoría aconseja eliminar el texto que dice “*así como cualesquiera otras prácticas similares o de efectos equivalentes.*” **Es una frase en demasía abierta que para el operador jurídico y para el juez no tiene un andamiaje o constructo, en violación a los principios de seguridad jurídica y legalidad.**

En lo demás esta asesoría no encuentra reparo y más bien se ha documentado que se echa en falta este tipo de regulación, y para ello se tienen las experiencias que han tenido el Ministerio de Trabajo, y la jurisdicción de trabajo, en cuenta Sala Segunda de la CSJ.

**Párrafo que dice: *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.***

Evidentemente las Direcciones (de la de Inspección y Asuntos Jurídicos del MTSS) tienen a mano los casos en que se ha dado el supuesto que aquí se pretende regular. Por ello, resalta que las prácticas dirigidas a simular o aparentar la interrupción de la continuidad de la relación laboral, deben ser sancionadas con multa, tal y como estaba el texto base y como subsiste en el texto dictaminado en Comisión, en el sentido de concordar el artículo 398<sup>7</sup> del Código de Trabajo. Ciertamente, la sanción podría desincentivar esas acciones, aunque no podrían ser detenidas en su totalidad. Lo importante es que exista la figura en la ley a ser interpretada por la jurisdicción de la especialidad.

Ahora bien, coincidimos con la observación realizada por la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, en las personas de Dra. Isabel C. Jaramillo Arango y Dr. Alexander Godínez Vargas, (11 de setiembre del 2023) cuando dicen que *“Debe quedar claro, para efectos de responsabilidad, si con la expresión “quienes incurran” con la que comienza el párrafo 3º de la propuesta, se refiere a la persona jurídica o física, por lo que partiendo de que se trata de una obligación de pago, debería indicarse de forma expresa que el deudor es el empleador.”*

Entonces, se recomienda el sustituir “Quienes incurran” por “La persona empleadora que incurra...”

***“Párrafo que dice: “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.”***

---

<sup>7</sup> **Artículo 398.-** Las personas transgresoras referidas en el artículo 399 de este Código serán sancionadas con multa, según la siguiente tabla:

- 1) De uno a tres salarios base mensuales.
- 2) De cuatro a siete salarios base mensuales.
- 3) De ocho a once salarios base mensuales.
- 4) De doce a quince salarios base mensuales.
- 5) De dieciséis a diecinueve salarios base mensuales.
- 6) De veinte a veintitrés salarios base mensuales.

La denominación de salario base utilizada en esta ley en todo su articulado, salvo disposición expresa en contrario, debe entenderse como la contenida en el artículo 2 de la Ley N.º 7337, de 5 de mayo de 1993, de conformidad con lo establecido en este mismo Código.



También la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, (Jaramillo Arango Godínez Vargas) indicaron “d) Sigue sin definirse en esta propuesta como en el resto de las normas legales existentes en materia laboral, los conceptos que introducen el párrafo 5º, de grupos económicos o grupos de sociedades.” Esa preocupación ha prevalecido en la doctrina, pues grupo económico, grupo societario, matriz, corporación, entre otros apelativos deviene en que pueden ser constituidos por varias sociedades, y que las reconstrucciones se den a lo interno. En estos casos, la obligación de continuidad podría ser ocultada o simulada.

También está la contrapartida de interpretación, como señala la Dirección Jurídica del MTSS *“Si la preocupación es que se evadan obligaciones con simulaciones de una sustitución patronal, en el fondo no se estaría entonces ante una verdadera sustitución –distintos patronos–, sino ante una empresa (o empresas) o centros de labores ligados comercial o económicamente en un mismo grupo, pues si no hay sustitución, por deducción lógica el patrono debe ser el mismo o perteneciente al mismo grupo de interés económico. En tal caso, la aparente evasión de responsabilidades laborales puede tener muchas explicaciones.”* El tema es que se revise la razonabilidad de la medida y que una autoridad administrativa o judicial verifique que no se están evadiendo derechos laborales por ese tipo de movimientos.

### **Reforma al artículo 37**

Con respecto a la reforma propuesta para el artículo 37, de seguido incluiremos un Cuadro Comparativo para facilitar su entendimiento y alcances.

<b>Código de Trabajo</b>	<b>Exp. 23712 Texto Dictaminado</b>
<p><b>ARTICULO 37.-</b> 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</p>	<p><b>ARTICULO 37.-</b> 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</p>

<p>fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses.</p> <p>Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono.</p>	<p>fecha de la sustitución y hasta por el término de <b>doce</b> meses, <b>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.</b> Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono.</p>
---	--

Según se desprende del Cuadro Comparativo anterior, la propuesta de reforma incluye dos aspectos, a saber:

- *Aumenta el lapso de responsabilidad patronal de 6 a 12 meses y,*
- *establece que en los casos en que se demuestre una sustitución simulada, se aplicará lo dispuesto en el artículo 30 inciso d).*

Sobre el segundo tema inmerso en el párrafo -sustitución simulada-, traemos aquí a colación la Sentencia<sup>8</sup> de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, sobre la sustitución de la persona empleadora, el cual inquiera lo siguiente:

*“La **sustitución patronal** supone **un cambio en la titularidad empresarial** operada por diversos negocios jurídicos, traspaso que no impide que se siga desarrollando la actividad productiva. Esta figura, parte de la existencia de patronos diferentes con responsabilidades subjetivas de las que pueden emerger obligaciones separadas o conjuntas frente al trabajador, en virtud de que este último se encuentra libre de las fluctuaciones que puedan operarse en la titularidad de la empresa. Puede decirse que, en la relación de trabajo, la persona trabajadora ocupa una situación más relevante que la del empleador, debido a que este es fácilmente sustituible sin que este hecho afecte las condiciones y la existencia del contrato de trabajo, mas no así el trabajador. Por ello, **se presupone que dicho cambio, en principio, no extingue las relaciones laborales cuando se lleve a cabo la transmisión**, motivo por el que, frente a las obligaciones derivadas del contrato o la ley, la normativa citada establece una solidaridad legal **que opera en los seis meses posteriores a la sustitución del patrono, facultando al trabajador, en resguardo de sus derechos, a dirigirse contra cualquiera de ellos; con posterioridad a dicho plazo, tales responsabilidades subsisten únicamente para el nuevo patrono.** Consecuentemente, el nuevo empleador*

<sup>8</sup> Sentencia N° 02981, de las diez horas con cinco minutos del veintiséis de octubre del dos mil veintidós.

*que adquiere un negocio asume todo el conjunto de derechos y obligaciones subjetivas de que era titular el empleador transmitente, tanto los favorables como los desfavorables, encontrándose entre ellos las obligaciones pendientes, haciendo exigible al adquirente todos los créditos laborales que no han sido cancelados al momento de la transferencia.”*

La manera natural consiste en que la persona empleadora puede vender la empresa de bienes o servicios pero que esta siga funcionando con otra persona empleadora que la compre. En estos casos es normal que las personas trabajadoras continúen laborando en el mismo centro de trabajo, aunque con una denominación distinta o un nuevo empleador. Entonces, lo que hace la propuesta es trasladar la responsabilidad del anterior patrono al nuevo patrono, de manera que las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución tengan un mayor rango de tiempo, que se pasaría de seis meses y hasta por el término de **doce** meses.

También, aparece en el Proyecto, una sustitución patronal anormal, en que se simula el rompimiento de la relación, añadiéndose, en estos casos, la aplicación del inciso d) del art. 30 que establece la sanción ya comentada.

Se presenta como una garantía del tiempo laborado, pues el aumento de seis meses más (un año) en que el patrono sustituido es solidariamente responsable con el nuevo patrono, por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley que se originaron antes de la fecha de la sustitución, tiene como cometido, no dejarles en desamparo en esa transición, y con ello, las personas trabajadoras tendrían mayor tiempo para posibles reclamos de sus derechos en caso de ser violentados.

Según se observa en el Oficio DAJ-AER-OF-986-2023, de 08 de setiembre del 2023, de la Dirección de Asuntos Jurídicos, Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación, del MTSS, expresa que aun cuando la intención de la iniciativa tenga como propósito castigar las prácticas de los patronos que estén dirigidas a simular una interrupción de la continuidad laboral en perjuicio de los derechos laborales de los trabajadores, no se evitarían esas prácticas. Esta asesoría no entiende esa opinión, pues el Ministerio debe ser garante, por lo que no es cierto que se desvirtúa la figura de la sustitución patronal dispuesta por el artículo 37. Al contrario, el texto que adiciona el proyecto para este artículo 37 es totalmente válido.

Pero debe agregarse, además, lo dicho por ese Ministerio en el criterio DMT-834-2012, relativo a la modificación que se hace en la presente propuesta de ley, de aumentar el plazo de 6 a 12 meses dispuestos por el artículo 37 para mantener la responsabilidad solidaria entre el anterior y el nuevo patrono. El MTSS califica que el plazo de 6 meses que actualmente rige, ambas personas empleadoras se ponen de acuerdo sobre la posibilidad de que la anterior liquide prestaciones completas a los trabajadores, para que el nuevo patrono los reciba como una relación laboral nueva, o bien, el anterior patrono traslade la empresa al nuevo patrono y que éste último asuma la responsabilidad patronal después de transcurridos los 6 meses, lo que significa el reconocimiento de la antigüedad laboral de todos los trabajadores y todos los derechos laborales reconocidos desde el inicio de la relación laboral con el anterior patrono.

Acto seguido manifiesta que esa sustitución no tiene que afectar los derechos de los trabajadores, sin embargo, continua diciendo, que es un tiempo que les crea algún tipo de incertidumbre o inseguridad jurídica, sobre la posibilidad de que se les vayan a irrespetar sus derechos, máxime que no hay obligación de los patronos de comunicar a sus trabajadores sobre el proceso de sustitución; es por esta razón, que consideramos que la propuesta de aumentar el plazo de 6 a 12 meses, es innecesario y no se encuentra debidamente razonado su aumento, como para determinar si la propuesta vaya a tener un mejor resultado, y una mayor protección de los trabajadores, por lo que no la vemos viable. Para esta asesoría es todo lo contrario, si las personas empleadoras, la anterior y la nueva, no comunican a las personas trabajadoras sobre el cambio de patrono, quedan totalmente desguarnecidos, en ese sentido esta reforma es importante y eficaz.

Acorde con lo anterior cabe destacar lo dispuesto en la siguiente resolución de la Sala Segunda, con respecto a la sustitución patronal:

*“De manera que el nuevo patrono debe de hacerse cargo de las obligaciones y derechos laborales surgidas a través de la contratación laboral, sin embargo, el legislador ha previsto en estos casos un plazo semestral dentro del cual el anterior patrono se hace solidario responsablemente con el nuevo patrono, respecto de las*

*obligaciones derivadas de los contratos laborales, por lo que, una vez concluido ese plazo, éste último continúa con dichas obligaciones<sup>9</sup>*

Como corolario de la jurisprudencia transcrita, cabe afirmar que el instituto jurídico de la sustitución patronal fue regulado para proteger al trabajador de sus derechos laborales en un eventual cambio de patrono durante la relación de trabajo con la empresa, garantizándose con esto la continuidad laboral.

De modo, el aumento del plazo de responsabilidad patronal de seis meses a un año es un asunto que se circunscribe a los criterios de oportunidad y conveniencia de las señoras y señores diputados, por no contravenir esta disposición nuestro ordenamiento jurídico.

Por lo anterior, se considera que la propuesta del proyecto de ley, pretende el fortalecimiento 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.

El principio de continuidad laboral tiende a atribuirle la más larga duración posible al contrato de trabajo, considerando que el trabajo es la más importante fuente de ingresos del trabajador, para su manutención y la de su familia. También, el contrato de trabajo puede sufrir modificaciones sustanciales durante su vigencia, que lo transforman en comparación con su naturaleza inicial. No obstante, mantiene su vigencia como si fuera una sola prestación de servicios; por ejemplo, la novación de un contrato, que implicaría en materia civil su extinción, en el Derecho Laboral implica la subsistencia del contrato original. Cualquiera que sea la transformación, el contrato se prolonga y se mantiene vigente como uno solo.

## **V. CONSIDERACIONES FINALES**

1. Esta asesoría considera que las modificaciones planteadas para los artículos 30 y 37 de la legislación laboral, no contienen problemas de legalidad o constitucionalidad que contravenga el ordenamiento, por lo

---

<sup>9</sup> Procuraduría Ibíd.

que la decisión de aprobar o no esta iniciativa de ley, dependerá de los criterios de oportunidad y conveniencia de las señoras y señores diputados.

2. Esta asesoría aconseja eliminar el texto que dice *“así como cualesquiera otras prácticas similares o de efectos equivalentes.”* Es una frase en demasía abierta que para el operador jurídico y para el juez no tiene un andamiaje o constructo, en violación a los principios de seguridad jurídica y legalidad.
3. Para la doctrina del Derecho de Trabajo, siguen en debate acerca de los alcances de “las entidades o colectividades que formen parte de grupos económicos o grupos de sociedades”, que está presente en el texto nuevo de este Proyecto de Ley.
4. La expresión despersonificada “quienes incurran” con la que comienza uno de los párrafos de la propuesta, se refiere a la persona jurídica o física, por lo que debería indicarse de forma expresa que el deudor es la persona empleadora. Entonces, se recomienda el sustituir “Quienes incurran” por “La persona empleadora que incurra...”
5. No cabe duda que esta reforma propone el fortalecimiento de la aplicación del Principio de Continuidad Laboral, para resolver los reclamos de las personas trabajadoras, en aquellos casos en que, por decisiones de la parte empleadora de transmitir, fusionar o ceder el negocio, y que dichos actos no afecten la antigüedad y derechos que han adquirido estos, incluso con responsabilidad solidaria entre patronos. Esta medida es positiva en el mundo de los negocios, donde se compran y venden empresas, sin que cambie del todo su personal.

## **VI. TÉCNICA LEGISLATIVA**



**El título:** De modo general, se indica que el título de un proyecto de ley tiene como característica el identificar la ley, por lo que es necesario que sea exacto, completo, preciso, breve y conciso<sup>10</sup>, lo que también contribuye a lograr una clara identificación del objeto de la ley<sup>11</sup>. Por lo tanto, esta asesoría considera que el consignado en la iniciativa de ley, cumple con dichos objetivos, salvo en eliminar el texto que dice “LEY PARA GARANTIZAR EL RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD.”

En el artículo 30 eliminar el corchete final (...) pues no hay más texto que le suceda.

## **VII. PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO**

### **Votación**

El proyecto de ley requiere para su aprobación de mayoría absoluta de votos. (artículo 119 de la Constitución Política). En caso de tener criterio adverso de la Corte Suprema de Justicia, aplicará mayoría calificada.

### **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 o excepciones que para tales efectos establece el artículo 124 constitucional, ello salvo que la CSJ determine que le afecta.

### **Consultas**

#### **Obligatoria:**

- Corte Suprema de Justicia (Codificación).

<sup>10</sup>

Ver en este sentido HERNANDEZ MATAMOROS (Estrella) y TAYLOR HERNANDEZ (Mónica). “El Poder Legislativo Costarricense y las Comisiones Legislativas con énfasis en las Comisiones Especiales de Investigación”, Tesis de Grado para optar por el grado de Licenciadas en Derecho, Universidad de San José, 2000, pp. 115 y 116.

<sup>11</sup>

En ese sentido MUÑOZ, (Hugo Alfonso). Elementos de Técnica Legislativa, 1 Edición. San José: Asamblea Legislativa: Centro para la Democracia, 1996.



## **VIII. FUENTES**

### **Poder Legislativo**

#### **Constitución y Leyes**

- Constitución Política de la República de Costa Rica de 7 de noviembre de 1949.
- Código de Trabajo, Ley N° 02 del 27 de agosto de 1943
- Código Civil, (Ley N° 30 del 19 de abril de 1885; cuya vigencia se inició a partir de 1° de enero de 1888, en virtud de la ley N° 63 de 28 de setiembre de 1887
- Convenio N° 95. Convenio sobre la protección del salario. Ley N° 2561-I del 11 de mayo de 1960

#### **Departamento de Servicios Técnicos**

- Informe Jurídico del Expediente N° 17791
- Informe Jurídico del Expediente N° 24260

### **Poder Ejecutivo**

#### **MTSS. Dirección Nacional de Inspección de Trabajo**

- Oficio DNI-DAL-OF-137-2023, de 04 de setiembre del 2023

#### **MTSS. Dirección de Asuntos Jurídicos**

- Oficio DAJ-AER-OF-986-2023, de 08 de setiembre del 2023
- Oficio N° DAJ-AER-OF-9-2018 del 10 de enero del 2018

### **Poder Judicial**

#### **Sala Segunda**

- Sentencia N° 02981, de las diez horas con cinco minutos del 26 de octubre del 2022
- Sentencia N° 1259-2012 de 14:56 horas de 09 de setiembre del 2010
- Sentencia N° 763 de las 14:21 horas del 03 de junio del 2003

#### **Sala Cuarta Constitucional**

- Sentencia N° 8987-99 de las 15:39 horas del 17 de noviembre de 1999



### **Defensa Pública**

- Oficio, JEFDP-278-2022, de 12 de septiembre de 2023,

### **Otros**

- CABANELLAS, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral", Tomo II, Volumen 2, Buenos Aires, Editorial Heliasta S. R. L
- HERNANDEZ MATAMOROS (Estrella) y TAYLOR HERNANDEZ (Mónica). "El Poder Legislativo Costarricense y las Comisiones Legislativas con énfasis en las Comisiones Especiales de Investigación", Tesis de Grado para optar por el grado de Licenciadas en Derecho, Universidad de San José, 2000.
- KROTOSCHIN, Ernesto. "Instituciones del Derecho del Trabajo". Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1968
- MUÑOZ, (Hugo Alfonso). Elementos de Técnica Legislativa, 1 Edición. San José: Asamblea Legislativa: Centro para la Democracia, 1996.
- UNIVERSIDAD DE COSTA RICA, Facultad de Derecho, sin número de oficio, Isabel C. Jaramillo Arango y Dr. Alexander Godínez Vargas, 11 de setiembre del 2023.

### **Portales Internet**

- <https://www.corteidh.or.cr/tablas/29657.pdf>
- <https://escuelajudicialpj.poderjudicial.go.cr/Archivos/bibliotecaVirtual/otrasPublicaciones/brochures/Preavisos%20y%20Cesantia.pdf>.

Elaborado por: axf  
/\*Isch//18-3-2025  
c. arch// 23712 IJU -sist-sil