

Texto Sustitutivo
Expediente 24.316
29/4/2025

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

LEY MONITORIO LABORAL

ARTÍCULO 1- Procedencia

Por medio del monitorio laboral se dilucidará una única pretensión:
El cobro de obligaciones dinerarias, líquidas y exigibles, fundadas en documentos que acrediten los derechos y prestaciones derivadas de la expiración del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 2- Competencia

Serán competentes, por la materia, para conocer este tipo de proceso monitorio, los juzgados de trabajo, tal y como lo establecen el inciso 8 del numeral 430, del Código de Trabajo (ley 9343), y el inciso 3°, del artículo 109 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y la competencia territorial del juzgado de trabajo será la establecida por los incisos 1 y 2 del numeral 431 del Código de Trabajo. Dichos juzgados tendrán competencia por cuantía para conocer todo proceso monitorio laboral, independientemente del monto de las obligaciones dinerarias que se pretendan cobrar.

ARTÍCULO 3- Requisitos del escrito de demanda

La demanda monitoria deberá cumplir con los requisitos de los artículos 495, incisos 1,2,3,4,7,9 del Código de Trabajo, Ley N°. 9343.

Debe aportarse, a su vez, como requisito de admisibilidad, el documento firmado por la parte patronal o su representante, en el que conste la expiración del contrato de trabajo, y las sumas dinerarias, líquidas y exigibles a las que se obliga a cancelar dicha parte patronal a favor de la parte trabajadora.

El documento deberá ser original, copia firmada, o estar contenido en un soporte en el que aparezca indubitable quién es el patrono o su representante y el trabajador, mediante su firma o cualquier otra señal equivalente.

ARTÍCULO 4- De la demanda, incumplimiento de requisitos y plazo para subsanar

En el caso de que la demanda no cumpla con los requisitos anteriormente citados, el juzgado procederá a ordenar la subsanación por única vez, dentro del plazo de cinco días; para ello, deberá mencionar los requisitos omitidos o incompletos, bajo pena de ordenar la inadmisibilidad y el archivo del expediente como medio sancionatorio en caso de incumplimiento, tal y como el numeral 496 del Código de Trabajo. El archivo del expediente tendrá los mismos efectos indicados de acuerdo con el numeral 496 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 5- Resolución intimatoria

Admitida la demanda, el juzgado dictará una resolución intimatoria, donde ordenará a la parte demandada el pago de las obligaciones dinerarias, líquidas y exigibles fijadas en el documento de expiración del contrato de trabajo. En la misma resolución se le concederá un plazo de cinco días para que cumpla con lo solicitado o se oponga, ejerciendo su derecho de defensa mediante la interposición en ese mismo acto de las excepciones procesales oportunas, de conformidad con las que establece el numeral 503 del Código de Trabajo, Ley N°.9343, y a su vez las excepciones de pago, comprobado por escrito, prescripción y falsedad de documento.

ARTÍCULO 6- Intimación de pago y embargo

En el mismo escrito de la resolución intimatoria, el tribunal ordenará el pago de todos los extremos dinerarios líquidos y exigibles, a los cuales haga referencia el certificado de expiración de la relación laboral.

En la resolución intimatoria el juzgado, decretará embargo, por la suma total de dichos extremos laborales dinerarios líquidos y exigibles, más un cincuenta por ciento (50%) adicional para cubrir intereses futuros, indexación y costas. Las partidas de indexación e intereses se fijarán de acuerdo con los lineamientos establecidos por el numeral 565 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 7- Contestación, forma y contenido

El demandado deberá contestar por escrito la demanda, dentro del emplazamiento. Responderá todos los hechos de la demanda en el mismo orden en que fueron indicados, debiendo expresar de manera razonada si los admite como ciertos, puede incluir variantes o rectificaciones, si los rechaza por inexactos o si los desconoce.

ARTÍCULO 8- Allanamiento, falta de oposición, extemporaneidad de la oposición e infundada oposición

Si la parte demandada se allanara a lo pretendido, no se opone, contesta fuera del plazo o se opone de manera infundada, se ejecutará la resolución intimatoria sin más trámite. Se entenderá como oposición infundada, aquella que no se fundamente en las excepciones de pago, comprobado por escrito, prescripción o falsedad del documento.

ARTÍCULO 9- Sentencia escrita

Ante la oposición fundada, se brindará audiencia por tres días a la parte actora, sobre las excepciones procesales o sustantivas interpuestas, después de lo cual, sin más trámite, se procederá a dictar sentencia escrita, en el plazo de cinco días, que deberá cumplir las formalidades del numeral 560 del Código de Trabajo, Ley N°. 9343.

ARTÍCULO 10- Sentencia y conversión a ordinario

En la sentencia se determinará si se confirma o revoca la resolución intimatoria. Cuando se acoja la oposición, el accionante podrá solicitar la conversión del proceso monitorio a ordinario.

ARTÍCULO 11- Recursos contra la sentencia

La sentencia confirmatoria o desestimatoria tendrá recurso de apelación ante el Tribunal de Apelaciones, independientemente de la cuantía del proceso.

ARTÍCULO 12- Reformas de ley

Refórmese el inciso d del artículo 35 del Código de Trabajo, Ley N°.9343 y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 35.- A la expiración de todo contrato de trabajo, la parte empleadora, a solicitud del trabajador o trabajadora, deberá darle un certificado que exprese:

(...)

d) Las causas del retiro o la certificación de la cesación del contrato, con los montos dinerarios, líquidos y exigibles a cancelar a favor de la parte trabajadora. Dicho certificado deberá ser firmado por la parte empleadora o por sus representantes.

TRANSITORIO I-

Una vez aprobada la presente ley, el Poder Ejecutivo tendrá un plazo de hasta 12 meses para reglamentarla.

TRANSITORIO II-

A partir de la entrada en vigencia de la presente ley en el plazo de 12 meses, el Poder Judicial y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberán implementar las medidas administrativas, normativas y técnicas necesarias para garantizar la aplicación efectiva del procedimiento monitorio laboral, en el de plazo 12 meses.

En especial, deberán:

a) El Poder Judicial, por medio del Consejo Superior y la Dirección de Planificación, deberá actualizar los reglamentos internos, manuales de procedimiento, sistemas de gestión judicial y capacitación del personal jurisdiccional, a fin de asegurar la tramitación eficiente del proceso monitorio laboral y el cumplimiento de los plazos establecidos en esta ley.

b) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con la Dirección Nacional de Inspección y otras dependencias competentes, deberá emitir lineamientos y materiales de orientación dirigidos a los empleadores y trabajadores sobre el contenido obligatorio del certificado de cesación de la relación laboral, conforme a la reforma del artículo 35 del Código de Trabajo.

TRANSITORIO III-

En el plazo de 12 meses, los empleadores del sector privado y las instituciones estatales deberán adecuar sus procesos internos para garantizar el cumplimiento de la presente ley.

Rige a partir de su publicación.