

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

COMISIÓN CON POTESTAD LEGISLATIVA PLENA PRIMERA

TEXTO SUSTITUTIVO APROBADO 11-03-2026

EXPEDIENTE N° 24.316

LEY DE MONITORIO LABORAL

“LEY MONITORIO LABORAL”

ARTÍCULO 1- Procedencia

Por medio del monitorio laboral se dilucidará una única pretensión:

El cobro de obligaciones dinerarias, líquidas y exigibles, fundado en el certificado que acredite los derechos y prestaciones derivadas de la expiración del contrato de trabajo; según lo dispuesto en el artículo 35 del Código de Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943, y sus reformas.

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, y los incisos 1 y 2 del numeral 431, todos del Código de Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943, y sus reformas, y el inciso 3°, del artículo 109 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Los 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°2 del 27 de agosto de 1943, y sus reformas.

Debe aportarse, a su vez, como requisitos de admisibilidad, el certificado 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 certificado deberá ser original, copia firmada, o estar contenido en un soporte en el que aparezca indubitable quién es el patrono o su representante y la persona trabajadora, mediante su firma o cualquier otra señal equivalente. (Moción 17 aprobada)

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 una 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 señala el numeral 496 del Código de Trabajo, Ley n°2 del 27 de agosto de 1943, y sus reformas, con los mismos efectos indicados en dicho numeral, respecto al archivo del expediente.(moción 5 aprobada)

ARTÍCULO 5- Resolución intimatoria

Admitida la demanda, se dictará una resolución intimatoria que ordena el pago en un plazo improrrogable de cinco días hábiles, de la suma total adeudada conforme con el certificado de expiración de la relación laboral. En dicha resolución y ante el incumplimiento del respectivo depósito decretará embargo por la suma total adeuda 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, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943, y sus reformas. (Moción 7 aprobada)

ARTÍCULO 6- Contestación, forma y contenido

El demandado deberá contestar por escrito la demanda en el plazo de diez días, 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. (Moción 8 aprobada)

ARTÍCULO 7- 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, falta de exigibilidad de la obligación, prescripción o falsedad del documento. (Moción 9 aprobada)

ARTÍCULO 8- Sentencia escrita

Ante la comprobación del depósito recibido o bien 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 565 del Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943, y sus reformas. (Moción 10 aprobada)

ARTÍCULO 9- 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. (Moción 11 aprobada).

ARTÍCULO 10- Recursos contra la sentencia(Moción Aprobada)

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

El escrito de apelación deberá presentarse dentro del plazo de tres días hábiles contado a partir de la notificación de la sentencia.

El tribunal de apelaciones deberá resolver el recurso dentro del plazo máximo de diez días hábiles, contado a partir de la recepción completa del expediente.

ARTÍCULO 11- Reformas de ley

a) Refórmese el inciso d del artículo 35 del Código de Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943, y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:

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

(...)

d) Las causas del retiro o de la cesación del contrato, en dicho certificado deberán constar los montos dinerarios, líquidos y exigibles que acreditan los derechos, extremos y prestaciones a cancelar en favor de la persona trabajadora.

El certificado deberá ser firmado por la persona empleadora o por sus representantes.

b) Refórmese el inciso b) del artículo 30 del Código de Trabajo, Ley N.º 2, del 27 de agosto de 1943, cuyo texto dirá:

Artículo 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 este 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.

c) Refórmese el segundo párrafo del artículo 153 del Código de Trabajo, Ley N.º 2, del 27 de agosto de 1943, cuyo texto dirá:

Artículo 153- Toda persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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 este.

d) Se adiciona un artículo 3 bis a la Ley Pago de Aguinaldo a Servidores Empresa Privada, Ley N.º 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 este 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. (Moción 18 aprobada)

MELINA AJOY PALMA

PRESIDENTA
COMISIÓN CON POTESTAD LEGISLATIVA PLENA PRIMERA