

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA  
REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

RECIBIDO EN LA SECRETARÍA DEL DIRECTORIO DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA	
El: 21 NOV. 2022	
A las: 15:50	Horas:
Recibido por: <i>Margarita Montarrón R.</i> Secretaría del Directorio	

REFORMA AL ARTÍCULO 82 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2 DEL 27  
DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS.

LEY PARA GARANTIZAR EL PAGO DE LOS DERECHOS LABORALES EN  
LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS

ANTONIO ORTEGA GUTIÉRREZ,  
VARIAS DIPUTADAS Y VARIOS DIPUTADOS

EXPEDIENTE N° 23474

PROYECTO DE LEY

REFORMA AL ARTÍCULO 82 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2 DEL 27  
DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS.

LEY PARA GARANTIZAR EL PAGO DE LOS DERECHOS LABORALES EN  
LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS

Expediente N°

23.474

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El presente proyecto de ley pretende garantizar el efectivo disfrute de los derechos laborales regulados por el artículo 82 del Código de Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, en favor de las personas trabajadoras despedidas alegando falsamente alguna de las causales del despido sin responsabilidad patronal del artículo 81 del mismo Código, en relación con las Garantías Sociales tuteladas por los artículos 33, 41 y 63 de nuestra Constitución Política.

La referida forma de despido se encuentra regulada en el párrafo segundo del artículo 82 del Código de Trabajo que, entre otras cosas, señala que:

*“Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido*

*quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono.*

(El resaltado no es del original).

Los “*salarios que habría percibido*” refiere al concepto de “*salarios caídos*” usado por las legislaciones laborales de nuestro ámbito regional (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, México y República Dominicana) y definido en la doctrina como la indemnización a la que tiene derecho la persona trabajadora que ha sido despedida de manera injustificada o sin sustento, consistente en los salarios que habría recibido de haberse desarrollado normalmente la relación de trabajo.

Por su parte, la expresión “*los términos legales para tramitar y resolver*” que emplea el actual numeral 82 laboral requiere ser modificada y aclarada por varios motivos. Primero, se trata de un concepto jurídico indeterminado, cuya definición no se encuentra en ninguna norma (constitucional, legal ni reglamentaria), sino que recae en el arbitrio de la autoridad juzgadora y en la costumbre de un momento dado en la historia que no corresponde con la actualidad. La inexactitud del concepto además lesiona los principios de seguridad jurídica y legalidad que deben regir la interpretación judicial y generan una serie de perjuicios odiosos a los trabajadores, mientras que el límite de seis meses impuesto por interpretación del numeral 82 del corpus laboral presenta vicios de desproporcionalidad e irracionalidad (al respecto consúltense los votos N° 279, de las 10:20 horas del 10 de septiembre de 1999 y N° 366 de las 9:40 horas del 14 de abril del 2000).

Los tribunales y juzgados de trabajo costarricenses han interpretado el concepto señalado como un plazo máximo de hasta seis meses, sin que dicho plazo se desprenda del texto de la norma, ni de analogía jurídica, ni de la voluntad de los legisladores. A lo sumo, la estimación de seis meses corresponde a un estudio realizado en los años noventa del siglo pasado (hace más de tres décadas) sobre la duración teórica de un proceso laboral en aquellos tiempos, pero que no tienen relación con la realidad de los procesos regulados en la actualidad y limita el derecho de acceso a la justicia pronta y cumplida y el derecho a una reparación por los daños sufridos, tutelados por el numeral 41 de la Carta Magna y supone una medida discriminatoria que únicamente perjudica a la persona trabajadora, siendo

que el referido plazo de seis meses es reducible si el proceso tuviese una duración menor, pero no extensible más allá de los seis meses, aun cuando un proceso se extiende más allá de este periodo, dejando a la persona trabajadora desprotegida.

Por su parte, en relación con “*los términos legales para tramitar y resolver*”, la legislación laboral de España emplea un equivalente mejor definido de “*salarios de tramitación*” (artículo 56 y disposición transitoria duodécima del Estatuto de los Trabajadores) que corresponde a los días transcurridos entre el despido y la notificación de sentencia, y se calculan sobre la misma base que el salario y pueden reclamarse desde la fecha de la sentencia.

La normativa que regule el plazo de reclamo comprendido en los salarios caídos debe basarse en evidencia, como lo es la duración real de los procedimientos. De acuerdo con los indicadores del Poder Judicial del año 2019, el tiempo promedio que tardó un caso laboral de menor cuantía en resolverse fue de 15,21 meses (6088 expedientes), mientras que los de mayor cuantía requirieron 18,95 meses (22668 casos). Para el 2020 el tiempo promedio fue de 17,02 meses (5622 expedientes) y 18,45 meses (18404) respectivamente y en 2021 los juzgados de trabajo requirieron 19,75 meses (6661) en resolver los asuntos de menor cuantía y 20,48 meses (23290) para los de mayor cuantía. A esa larga espera debe agregarse que la sentencia puede ser apelada ante el Tribunal de Trabajo e incluso llevarse a conocimiento de la Sala Segunda, donde los plazos pueden duplicarse.

A partir de la evidencia documental anotada, el cálculo final de la duración promedio de los procesos judiciales de trabajo supera los 2 años en nuestro país, pero suele duplicar este plazo. Así, en principio, cuando se retrasa la solución del proceso judicial, se aumenta la frustración y se disparan los intereses legales que tendrá que pagar la parte perdidosa, entre otros muchos entuertos asociados a todo aquello que obstaculiza la justicia pronta y cumplida y que, en el estado actual de las normas, recae las pérdidas de ese retraso en la parte trabajadora, incluso luego de una resolución favorable.

La redacción actual del artículo 82 del Código de Trabajo no promueve la celeridad ni la justicia pronta en los procesos judiciales, pues a partir del referido

límite de seis meses para el pago, tampoco existe ninguna responsabilidad para la parte vencida que atrase el proceso más allá de ese plazo. En límite, arbitrario y falta de respaldo fáctico, se convierte en un incentivo perverso para la vulneración de derechos laborales.

En los últimos años, nuestro país ha venido reformando su normativa de trabajo para agilizar los procesos de tutela de derechos laborales. Particularmente, la Reforma Procesal Laboral y el fortalecimiento a la inspección laboral significan un avance sustancial para la tutela de estos derechos. Así las cosas, corresponde a la Asamblea Legislativa cerrar los portillos legales que permiten la dilatación exagerada y malintencionada de los procesos judiciales en perjuicio de la parte vencedora y en detrimento del propio sistema judicial.

De hecho, el párrafo primero del artículo 566 del Código de Trabajo, introducido por la Reforma Procesal Laboral, Ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, regula algunos plazos en relación con el pago de salarios caídos en reinstalación de cargos y expresamente señala un tope máximo de veinticuatro veces el salario mensual de la parte trabajadora, monto (24 meses) que resulta mucho más claro y apegado a la realidad que los seis meses dispuestos por interpretación del artículo 82 del mismo cuerpo legal laboral. Al respecto la norma indica:

*“Artículo 566.- En toda sentencia que disponga la reinstalación con salarios caídos, el pago de estos no podrá ser superior al importe de veinticuatro veces el salario mensual total de la parte trabajadora al momento de la firmeza del fallo, salvo disposición especial que establezca otra cosa, sin que en ningún momento pueda ser inferior al mínimo legal. Esta fijación no admite adecuaciones o indexaciones. (...)”* (El resaltado no es del original).

En ese orden de ideas, es necesario reformar el artículo 82 del Código de Trabajo para indicar que se reconocerán a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que quede en firme la sentencia condenatoria en contra del patrono con un máximo de

veinticuatro meses, apegando así el texto artículo 82 a la realidad social de nuestro país.

Por los motivos anteriormente señalados, el presente proyecto de ley tiene como objetivo eliminar el incentivo perverso que actualmente permite que algunos patronos inescrupulosos obtengan un beneficio económico antijurídico en virtud de las diligencias que opongan, de la falta de cooperación, o de sus actuaciones injustificadas para atrasar indebidamente el juicio laboral. Así las cosas, con esta iniciativa se pretende la satisfacción de los derechos laborales de la clase trabajadora con un reconocimiento de plazos ajustado a la realidad ante los Tribunales de Trabajo y en procura de una mayor paz social.

Los daños y perjuicios contemplados en el artículo 82 del Código de Trabajo son una sanción económica para la persona empleadora que actúa de forma arbitraria, abusiva y con mala fe en la ejecución del despido. Está claro que, si la parte empleadora actúa dentro de estos presupuestos, debe estar consciente del riesgo procesal que le correspondería asumir en caso de que la persona trabajadora acuda a interponer una demanda judicial para el reclamo de sus derechos.

Esta tesis además encuentra sustento en el *“Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador”* (Convenio N° 158) adoptado el 22 de junio de 1982 y vigente desde el 23 de noviembre de 1985, establece en la Sección C, artículo 10 que: *“Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”*.

Por tales razones y argumentos, resulta acertado definir en este proyecto de ley, como límite temporal la duración de hasta 24 meses en la tramitación del proceso laboral, pues establecer otro tipo de limitación; a través de la interpretación legal, va en detrimento de los derechos laborales de la persona trabajadora y,

principalmente, del artículo 17 del Código de Trabajo y de la realidad que se pretende regular conforme a la duración estándar de los procesos.

Como parte de los insumos y antecedentes tomados en cuenta para la redacción de esta iniciativa resalta el proyecto de ley N° 20112, presentado en 2016 por la entonces legisladora Patricia Mora Castellanos, así como las consultas y recomendaciones recibidas en el marco de este expediente legislativo. Así por ejemplo destacan las recomendaciones del Oficio N° 0004-2017 del 10 de enero de 2017 suscrito por directora de la Defensa Pública, donde se señala como provechoso que se incluya en la reforma la condenatoria al pago de daños y perjuicios a la parte perdedora bajo dos supuestos concretos:

*“1) El despido de una persona sin indicación de causa, en violación directa de la obligación de hacer entrega de la carta de despido de conformidad con el artículo 35 del Código de Trabajo, reformado por la ley N° 9343, de la Reforma Procesal Laboral.*

*2) El despido de una persona por supuesta falta grave pero que en el proceso entablado no se demuestra la misma por omisión en la contestación de la demanda.”*

Adicionalmente, se propone eliminar la imposición de la risible multa de cinco (C5) a veinte colones (C20) y el arresto por el no pago de ese monto que impone a la persona trabajadora eventualmente perdedora el párrafo final del mismo artículo 82, por cuanto nuestra Constitución Política prohíbe expresamente la prisión por deudas en su artículo 38 y en ese caso se trata de un monto insignificante y una disposición en la práctica no aplicable por ser anacrónica y desproporcionada.

En virtud de las consideraciones expuestas, sometemos a conocimiento de la Asamblea Legislativa el siguiente proyecto de ley para su estudio y aprobación por parte de los señores diputados y las señoras diputadas.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

**REFORMA AL ARTÍCULO 82 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS.**

**LEY PARA GARANTIZAR EL PAGO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS**

**ARTÍCULO ÚNICO.** Se modifica el artículo 82 del Código de Trabajo, para que en adelante se lea de la siguiente forma:

***“Artículo 82.-***

***El patrono que despida a un trabajador por alguna de las causas enumeradas en el artículo anterior no incurrirá en responsabilidad.***

***Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa de este o si no indicó la causa en la carta de despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que quede en firme la sentencia condenatoria en contra del patrono, con un tope máximo de veinticuatro meses.***

***Siempre que la persona trabajadora entable juicio para obtener las prestaciones de que habla este artículo y el patrono pruebe la justa causa en que se fundó el despido y la circunstancia de haber notificado ésta por escrito al trabajador en el momento de***



despedirlo, los Tribunales de Trabajo condenarán al primero a pagar ambas costas del litigio.

Rige a partir de su publicación

Diputación	Firma
Antonio Itzaga Cuatrecasas	
Ariel Robles Bels	
Priscilla Vindas Salazar	
Rocio Alfaro Moirisa	
Jonathan Acuña Soto	
José Gabriel Bz	