

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

REFORMA AL ARTÍCULO 165 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA
FLEXIBILIZAR LA MONEDA EN CONTRATOS DE TRABAJO

EXPEDIENTE N.º **D24386**

Recibido en la Secretaría del Directorio
de la Asamblea Legislativa

El: 12/06/2024

A las: 17:09 Horas

Recibido por:  ASAMBLEA LEGISLATIVA
FUNCIONARIO QUE RECIBE:
EDWIN SALAZAR BADILLA
DEPARTAMENTO SECRETARÍA
DEL DIRECTORIO

HORACIO ALVARADO BOGANTES
DIPUTADO

PROYECTO DE LEY

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

REFORMA AL ARTÍCULO 165 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA FLEXIBILIZAR LA MONEDA EN CONTRATOS DE TRABAJO

EXPEDIENTE N.º 24386

La fluctuación en el tipo de cambio del colón costarricense respecto al dólar estadounidense genera impactos diferenciados en los diversos sectores y agentes económicos del país. La reciente tendencia a la baja del valor del dólar ha ocasionado una situación de incertidumbre en la población, ya que mientras algunos estratos se ven favorecidos, otros experimentan efectos negativos en sus ingresos y finanzas.

En el caso de las personas físicas o jurídicas cuyos ingresos provienen en dólares, la apreciación del colón implica una merma en sus entradas económicas efectivas. Por el contrario, aquellos agentes con un alto componente de gastos en la moneda estadounidense se ven beneficiados al requerir una menor cantidad de colones para hacer frente a sus obligaciones en dicha divisa.

Sectores como los importadores y quienes poseen créditos en dólares están percibiendo mejoras significativas en sus ingresos o un incremento de sus ahorros, gracias a la reducción en las cuotas que deben pagar. No obstante, esta situación favorable en el corto plazo no garantiza un panorama propicio en el futuro ante posibles fluctuaciones cambiarias.

En contraposición, los exportadores se han visto perjudicados al percibir menores ingresos netos por sus ventas en dólares, a pesar de comercializar un mayor volumen de productos. Datos del Colegio de Ciencias Económicas evidencian pérdidas del 6.7% sobre el valor total exportado, atribuibles al tipo de cambio.

Si bien la apreciación del colón ha contribuido a una baja en la inflación interanual, repercutiendo positivamente en el poder adquisitivo de los consumidores, esta mejoría no se ha reflejado de manera clara en la percepción de las familias costarricenses, debido a que los precios de bienes y servicios en el país continúan siendo elevados.

En este contexto de volatilidad cambiaria e impactos diferenciados, se hace necesario dotar de herramientas legales que permitan a las partes contratantes ajustar la moneda pactada inicialmente en los contratos de trabajo, cuando las condiciones macroeconómicas, particularmente las variaciones en el tipo de cambio del sector donde opera el empleador, amenacen la sostenibilidad futura de la relación laboral. Ello contribuiría a preservar las fuentes de empleo y a brindar una mayor certeza jurídica a empleadores y trabajadores.

Cabe señalar que, de acuerdo con el artículo 85 inciso d) del Código de Trabajo, un patrono del sector privado tiene la facultad de dar por terminada una contratación laboral de manera unilateral, sin que medie falta alguna del trabajador que imposibilite la continuidad del vínculo obrero-patronal. En estos casos, el empleador debe cancelar la totalidad de las prestaciones laborales correspondientes al colaborador.

La legislación nacional no limita la posibilidad de que, luego de ejercer el libre despido, los patronos puedan recontractar al mismo personal previamente liquidado. Esta práctica es factible siempre que medie la voluntad del trabajador de aceptar la nueva oferta laboral, la cual puede contemplar iguales o distintos términos y condiciones a la relación previa.

Es importante que la intención del empleador sea de buena fe, como en casos donde la empresa deba reorganizarse y cambiar condiciones esenciales del trabajo por problemas económicos. No importa el tiempo transcurrido entre la liquidación y recontractación, sino que ambas partes tengan claro que se inicia un nuevo vínculo bajo lineamientos diferentes, una vez cancelados los extremos laborales previos.

Así, al liquidar debidamente las prestaciones, el patrono asume los derechos laborales generados y la nueva contratación se rige por nuevos lineamientos, respetando la legislación vigente. La forma más segura es liquidar ante un Centro de Resolución Alternativa de Conflictos y suscribir los nuevos contratos en la misma audiencia.

Sobre el modelo actual

El artículo 165 del Código Laboral en su redacción actual establece que el salario debe pagarse en moneda de curso legal en Costa Rica, pues la moneda en la que se pacta el pago es fruto de la libertad contractual. La legislación costarricense admite la posibilidad de pactar el salario en una moneda distinta al colón, bajo la condición de que dicha moneda sea de curso legal y en el entendido de que las variaciones o fluctuaciones de la moneda sean asumidas y aceptadas por las partes contratantes. En esta misma línea, la resolución relevante número 00027-1995 de Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia estableció lo siguiente:

"(...) las partes están en plena capacidad para contratar en la moneda que libremente determinen, y que el pago debe hacerse precisamente en ella, tanto da si en beneficio como si en perjuicio de una u otra de ellas (...)"

Asimismo, en este tema es importante referirnos al concepto del *ius variandi*. Este concepto se refiere a:

"la potestad que tiene el patrono de modificar unilateralmente y aún contra la voluntad del trabajador, las condiciones en que se ha venido prestando la relación laboral; pero lejos de ser absoluto, se desenvuelve dentro de ciertos límites. Por eso, el empleador puede hacer uso de dicha facultad, siempre

que la medida no entrañe para el trabajador una disminución en la jerarquía, una modificación radical de las funciones exista un cambio de jornada o un detrimento salarial¹.

En virtud de esta potestad, los patronos tienen la facultad de cambiar determinadas condiciones iniciales de un contrato de trabajo, entre las que se encuentran la moneda de pago, siempre y cuando no exista con esa modificación un perjuicio al salario del trabajador. Es decir, la legislación incluso aprueba que las empresas de forma unilateral modifiquen la moneda de pago, siempre que esto no conlleve una disminución en el salario del trabajador. Asimismo, las partes contratantes en una relación laboral tienen la capacidad, hoy en día, de modificar la moneda de pago de común acuerdo pues, en virtud de los principios de libertad de contratación y de fijación del salario, las modificaciones de salarios en una moneda distinta a la pactada originalmente son perfectamente posibles en nuestro país y no existe disposición legal que los prohíba.

Por otra parte, el documento DAJ-AE-022-10 del 24 de febrero de 2010, suscrito por la Licda. Rocío Rodríguez Rojas, Asesora, y la Licda. Ivania Barrantes Venegas, Subdirectora del Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo, analiza la viabilidad legal de pagar salarios en moneda extranjera (dólares) en Costa Rica.

Establece que, si bien el artículo 165 del Código de Trabajo indica que el salario debe pagarse en moneda de curso legal, el artículo 48 de la Ley Orgánica del Banco Central permite que los contratos y obligaciones en moneda extranjera sean válidos y pagaderos en colones al tipo de cambio vigente.

Se citan varios criterios de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia que respaldan la libertad de contratación y el pago de salarios en la moneda acordada por las partes, ya sea en moneda extranjera o en colones al tipo de cambio real del momento. Entre estos se encuentran los votos 219-1995, 74-1983, 11-1987, 234-1993 y 21-1997. El voto 219-1995 indica que las partes pueden contratar libremente en la moneda que determinen y que el pago debe hacerse en esa moneda, pudiendo optar por pagar en colones al valor de cambio real y vigente en el mercado al momento del pago.

El documento concluye que, en virtud de los principios de libertad de contratación, buena fe y proporcionalidad entre prestación y remuneración, los salarios en dólares son perfectamente posibles en Costa Rica. No existe prohibición legal, sino una apertura del legislador para facilitar contrataciones con empresas extranjeras u otras que generan ingresos en divisas.

No obstante, cuando las variaciones cambiarias afecten drásticamente el ingreso del trabajador impidiéndole cubrir sus necesidades básicas o dejando el salario por debajo del mínimo legal, se recomienda una renegociación del salario, ya sea aumentando el monto en dólares o cambiando temporalmente a colones a un monto fijo hasta que se nivele el tipo de cambio.

¹ Criterio Jurídico DAJ-AE-114-06 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

REFORMA AL ARTÍCULO 165 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA FLEXIBILIZAR LA MONEDA EN CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 1.- Se reforma el artículo 165 del Código de Trabajo, Ley N.º 2, de 27 de agosto de 1943 y sus reformas, de manera que se lea de la siguiente manera:

Artículo 165.-

El salario deberá pagarse en moneda de curso legal siempre que se estipule en dinero. Queda absolutamente prohibido hacerlo en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Se exceptúan de la prohibición anterior las fincas dedicadas al cultivo del café donde en la época de la recolección de las cosechas se acostumbre entregar a los trabajadores dedicados a esa faena, cualquiera de los signos representativos a que se refiere este artículo, siempre que su conversión por dinero se verifique necesariamente dentro de la semana de su entrega.


Las sanciones legales se aplicarán en su máximo cuando las órdenes de pago sólo fueren canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando la equivalencia del valor de la moneda extranjera con el colón afecte negativamente la sostenibilidad de la relación laboral por motivo de políticas monetarias del país en el sector económico donde se desempeñe la actividad laboral del empleador, las partes contratantes podrán convenir el cambio de la moneda de curso legal pactada en el contrato de trabajo, siempre y cuando medie acuerdo entre ellas.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social velará por que la solicitud de cambio de moneda pactada en el contrato de trabajo responda a un acuerdo entre las partes, libre, voluntario y exento de vicios en el consentimiento.

Para efectos de formalizar el cambio de moneda en el contrato de trabajo, las partes deberán comparecer ante un mediador del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quien validará la procedencia de la solicitud y autorizará o denegará el acuerdo tomado entre las partes una vez que sean escuchadas. En su defecto, las partes podrán asistir a un Centro de Resolución Alternativa de Conflictos autorizado por la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en los términos del artículo 456 de ese mismo cuerpo normativo, para que su acuerdo sea homologado ante esa Autoridad.

Rige a partir de su publicación.



Horacio Alvarado Bogantes
Diputado