

LA GACETA

DIGITAL

Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, martes 19 de octubre del 2010, n. 202

ADICIÓN DE UN PÁRRAFO FINAL AL ARTÍCULO 85 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2, DE 23 DE AGOSTO DE 1943

Expediente N° 17.848

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El patrono se encuentra en una posición de poder, frente a la cual los remedios jurisdiccionales comunes, resultan claramente insuficientes o tardíos, para la tutela del derecho fundamental al trabajo. En nuestro país existe un régimen de libre despido, con algunas excepciones establecidas por ley y el artículo 85 del Código de Trabajo debe imponer al patrono una obligación medular, para hacer efectivo un derecho laboral de capital importancia. Si el empleador incumple con el pago oportuno de las prestaciones legales (preaviso de despido, auxilio de cesantía, vacaciones, aguinaldo y otros), ocasiona un trastorno muy grande a la familia y a la sociedad costarricense, porque desaparece el sustento económico de un hogar, esto a su vez, puede propiciar la insuficiencia o la inoperancia de la jurisdicción ordinaria, por la desigualdad del trabajador, cuando solicita la tutela jurisdiccional.

En atención a los principios de redistribución de la carga de la prueba e in dubio pro operario, además, estando en juego el derecho fundamental al trabajo, debe redactarse una adición legal en forma imperativa y taxativa, de manera que, el patrono tenga la obligación ineludible, de cancelar en un plazo perentorio las prestaciones legales, que le corresponden al trabajador, cuando cesa su contrato de trabajo, sin haber incurrido en una causa de justo despido.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 56 de la Constitución Política, el Estado debe evitar el establecimiento de condiciones, que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. Por otro lado, en atención a lo preceptuado en el artículo 74 de la Carta Magna citada, los derechos y beneficios de este capítulo son irrenunciables, su enumeración no excluye otros que se deriven del Principio Cristiano de Justicia Social o de la ley; y serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción y reglamentados en una legislación laboral, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional.

Como podemos apreciar, en la Constitución Política, el derecho laboral está orientado a favorecer el equilibrio de los factores de la producción. En una sociedad civil de capital y trabajo, estos factores de producción han de desenvolverse libremente dentro de los parámetros de racionalidad y proporcionalidad constitucionales.

La legislación y los tratados internacionales han desarrollado un principio general, tratando de equilibrar las potestades y derechos patronales, como el libre despido, con disposiciones a favor de los trabajadores, que pretenden armonizar la esfera de acción de estos y la de los empleadores, por

ejemplo: normas protectoras de la actividad sindical y solidarista, disposiciones que restringen el despido de mujeres embarazadas y en estado de lactancia, convenciones colectivas previsoras del derecho a la reinstalación, etc.

Precisamente, la preocupación constitucional y legal, por el equilibrio entre los factores de la producción, tiene una norma medular en el artículo 85 del Código de Trabajo, al obligar al patrono a pagar las prestaciones legales correspondientes a la terminación del contrato de trabajo, cuando no exista una causa justa de despido. El quebranto de esa norma, sin duda, puede falsear el equilibrio procesal, en caso de contención, sobre la causal de despido, como sucede con el derecho previsto en el artículo 82 del Código de Trabajo.

Si el contrato de trabajo, no se extingue por causas justas (artículo 81 del Código de Trabajo) el patrono debe compensar la improcedencia del despido en los términos señalados, pues en nuestro ordenamiento existe libertad de despido, pero no ilimitada. Sin embargo, cuando al trabajador no se le paga oportunamente sus derechos laborales correspondientes, en los términos del artículo 85 del Código de Trabajo, se le ocasiona un perjuicio, que se traduce en un serio desequilibrio constitucional, en un atentado directo e inmediato al derecho de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 63 de la Constitución Política y 28, 29 y 30 del Código de Trabajo, el deber de pagar el auxilio de cesantía, constituía una sanción económica para el patrono, al despedir injustificadamente al trabajador. Hoy día se puede afirmar, con bastante certeza, que ese derecho, se ha convertido en una prima de antigüedad.

Conforme al artículo 29 ídem, el auxilio de cesantía es un derecho, que surge a favor de los trabajadores contratados, por plazo indefinido, cuando existe un despido injustificado, o cuando finaliza la relación laboral, debido a alguna de las causales establecidas en los artículos 83 y 85 del Código de Trabajo. Se trata de un derecho que no puede ser vendido, cedido, embargado -excepto por pensión alimentaria- ni puede ser objeto de compensación (artículo 30 ídem).

Desde una concepción constitucional, el auxilio de cesantía, es una expectativa de derecho, en el sentido, que solo tiene acceso al mismo, quien ha sido despedido sin justa causa, el que se vea obligado a romper su contrato de trabajo por causas imputables al empleador, aquel que se pensione o que se jubile, el que fallezca o, en caso de quiebra o insolvencia del empleador.

Sin embargo, actualmente este derecho ha sufrido una transformación, para irse convirtiendo, en una indemnización o en una prima de antigüedad, fundamentalmente, por los diversos mecanismos de pago, que se vienen utilizando; tales como la cancelación anual, el sistema establecido en el solidarismo y la conceptualización como un derecho real adquirido en algunas convenciones colectivas y laudos arbitrales.

La más reciente transformación producida, se dio con la nueva Ley de protección al trabajador, Nº 7983, de 16 de febrero de 2000, que introdujo importantes cambios en esa concreta materia. En la exposición de motivos de ese proyecto de ley, se explicó que el auxilio de cesantía había sido concebido como un mecanismo que le permitiera, al trabajador, contar rápidamente con un ingreso al concluir la relación laboral, de manera que este tuviera los medios para atender sus necesidades, durante el período de búsqueda de un nuevo empleo.

Obviamente se estaba haciendo referencia a la generalidad de los trabajadores y no a los beneficiados por el solidarismo u otros mecanismos que, de hecho o de derecho, sí tenían un claro derecho adquirido.

Por otro lado, en atención a lo dispuesto en el artículo 63 de la Constitución Política, se prevé el pago de una indemnización, para los trabajadores despedidos sin justa causa y se menciona la creación de un seguro de desocupación, como existe en los países desarrollados. No hay duda, que el constituyente estaba pensando en la familia y su subsistencia, lo cual resulta totalmente acorde con la adición, que se sugiere.

También debe de tomarse en cuenta, para introducir esta adición legal, el principio de igualdad, pues la desigualdad material de patronos y trabajadores encuentra en el derecho de la

Constitución compensaciones jurídicas, como la obligación de certificar la causal del retiro o la cesación del contrato o las normas atinentes a la nulidad absoluta de renunciaciones, a los derechos laborales, el in dubio pro operario, la presunción de existencia del contrato de trabajo, el privilegio especialísimo que gozan las prestaciones en los procesos de quiebras y la absoluta prohibición de obligar a los trabajadores a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezca (artículos 11, 17, 18, 33, 70 inciso c) del Código de Trabajo).

Se ha dicho en otras ocasiones, que la libertad e igualdad jurídicas requieren para su traducción real, normas procesales y sustanciales como las referidas, para reducir la desigualdad material, como se infiere del artículo 50 de la Constitución Política. Este fundamento del Estado Social de Derecho, implantado en los años cuarenta, introduce al título de las garantías sociales, con una aspiración a la libertad e igualdad reales. Por su parte, el artículo 74 Constitucional cierra el mismo título invocando el “Principio Cristiano de Justicia Social” y el equilibrio entre los factores de la producción, lo cual hace de la justicia laboral un valor constitucional de primer orden.

Es con la finalidad de concretar la iniciativa expuesta que se hace necesario aprobar el presente proyecto de Ley, que consiste en adicionar un párrafo final al artículo 85 del Código de Trabajo, en los siguientes términos.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**ADICIÓN DE UN PÁRRAFO FINAL AL ARTÍCULO 85 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2,
DE 23 DE AGOSTO DE 1943**

ARTÍCULO ÚNICO.- Adiciónase un párrafo final al artículo 85 del Código de Trabajo. El texto dirá:

“Artículo 85.-

[...]

En caso de terminación del contrato de trabajo, por cualquier causa, el patrono le deberá cancelar al trabajador, todos los derechos laborales correspondientes, en un plazo improrrogable de un mes. El patrono que incumpla esa obligación en el plazo establecido, deberá cancelar además, los intereses legales respectivos, sobre las sumas adeudadas, desde la fecha del despido hasta el efectivo pago, como indexación por el pago tardío de la deuda, sin necesidad que el trabajador lo solicite en una eventual demanda judicial.”

Rige a partir de su publicación.

Elibeth Venegas Villalobos
DIPUTADA

16 de setiembre de 2010.

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos.

1 vez.—O. C. N° 20206.—Solicitud N° 40774.—C-148770.—(IN2010081790).