

PROYECTO DE LEY

REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA ESTABLECER LA OBLIGACIÓN DE PAGO OPORTUNO DE LAS PRESTACIONES LABORALES POR PREAVISO Y AUXILIO DE CESANTÍA

Expediente N.º 20.111

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Nuestro país se ha destacado históricamente por ser de avanzada en el reconocimiento de la legislación laboral y las garantías sociales que protegen el trabajo.

El reconocimiento de que el trabajo es el medio por el cual la persona trabajadora construye su dignidad y los medios para satisfacer sus necesidades vitales, a la vez que colabora y se inserta en la sociedad, llevó en el pasado a reconocer el valor esencial de la legislación necesaria para proteger y regular las relaciones de trabajo como un medio efectivo de lograr el desarrollo de las personas y promover la paz social, evitando el conflicto mediante la instauración de reglas que aseguren relaciones justas entre patronos y trabajadores.

Recientemente nuestra Asamblea Legislativa aprobó la última actualización mayor de la normativa del derecho del trabajo, mediante la Ley N° 9343, de 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral" que entrará en vigencia el próximo 26 de julio de 2017.

Sin embargo, como toda actividad humana, siempre perfectible, nuestro Código de Trabajo, aún mantiene una laguna en un aspecto medular de las relaciones de trabajo, que se ha prestado en ocasiones para verdaderas injusticias en detrimento de las personas trabajadoras.

Nos referimos al hecho de que los derechos consagrados en los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, tradicionalmente conocidos como las prestaciones laborales, consistentes en el derecho de preaviso y cesantía que debe otorgar el patrono cuando da por concluida la relación laboral sin justa causa, o sin responsabilidad del trabajador, no tienen establecido un plazo máximo legal para su efectiva cancelación.

Esta verdadera laguna legal, decimos que se presta a injusticias, pues ante la ausencia de norma, y pese a que el derecho a cierta cantidad líquida y exigible está reconocida y no se encuentra en discusión, el pago de la misma puede verse pospuesto en detrimento de la persona trabajadora, que ante la expectativa de ver

atrasado mucho tiempo el pago efectivo, y ante la necesidad evidente de contar con recursos para mantener su familia, precisamente cuando se ha quedado sin trabajo, sin causa imputable a su persona, puede verse a compelido a negociar un pago menor al que realmente le correspondía o en condiciones inferiores a las que establece la ley, acuciado por la necesidad.

La ausencia de un plazo fijo y determinado para hacer efectiva la obligación del pago de las prestaciones legales, obviamente debe ser corregida y esta iniciativa de ley va en esa línea.

Mediante la adición de un nuevo inciso e) al artículo 30 del Código de Trabajo, a la vez que se establece un plazo máximo de 30 días para el pago efectivo de las prestaciones, plazo que entendemos se ha considerado una costumbre, sin que llegue a asentarse la convicción de que es obligatorio, se agregan además un par de reglas en la búsqueda de equilibrio y justicia entre las partes.

Se propone así, que el patrono pueda disponer de un plazo máximo de 6 meses para hacer un arreglo de pago y cancelar en ese plazo el monto total de la obligación.

La anterior consideración, dado que el pago de prestaciones, un monto que puede ser elevado, puede no estar contemplado en el flujo normal de caja o de planilla, máxime cuando se trata de pequeñas y microempresas.

Pero dado que las prestaciones laborales y en particular el auxilio de cesantía, como su nombre lo indica, es una indemnización que busca solventar los problemas vitales inmediatos del trabajador que ha perdido su trabajo, sin causa imputable a su persona, mientras pueda conseguir otro empleo o colocación, es justo reconocer, que mientras se pospone el pago total de la cantidad a la que tiene derecho, por lo menos debe asegurársele dentro del plazo máximo de esos seis meses que se concede al patrono, un estipendio mensual, que al menos sea igual a su salario, montos que obviamente serán deducibles o a cuenta de la totalidad del pago adeudado.

De este modo, no se desprotege al patrono, que podrá ver diferido el pago de sus derechos, con el reconocimiento de intereses, pero manteniendo un ingreso mensual para solventar sus necesidades básicas.

Pero además, para hacer efectivo el plazo, tanto si se llega a un acuerdo o arreglo de pago, como para asegurar ese estipendio mensual mínimo, se debe instrumentar un medio coercitivo y efectivo que asegure el cumplimiento de esas disposiciones.

Por esa razón, el proyecto propone conceder valor de título ejecutivo, a la certificación que en sede administrativa se expida por las sumas impagas, para poder proceder por vía de ejecución, y eventualmente con embargo de bienes del

patrono, tal como lo disponen los artículos 571 y 572 del Código de Trabajo, según como han sido reformados por la reciente y ya citada Ley de Reforma Procesal Laboral.

En razón de lo anterior, sometemos a la corriente legislativa, el siguiente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA ESTABLECER LA
OBLIGACIÓN DE PAGO OPORTUNO DE LAS PRESTACIONES
LABORALES POR PREAVISO Y AUXILIO DE CESANTÍA**

ARTÍCULO ÚNICO.- Se adiciona un inciso e) al artículo 30 del Código de Trabajo, Ley N° 2, de 27 de agosto de 1943, cuyo texto dirá:

“Artículo 30.-

(...)

e) El pago del importe de los mismos deberá hacerse efectivo a más tardar en los treinta días siguientes a la fecha en que se ha dado por concluida la relación laboral. El patrono podrá no obstante acordar, cualquier forma o arreglo de pago dentro del plazo máximo de los seis meses siguientes, reconociendo siempre intereses a la tasa legal por los montos insolutos desde el día de la obligación hasta el pago efectivo, y cancelando en todo caso, por cada mes o fracción que se posponga el pago efectivo, un importe igual al último salario del trabajador, montos que serán deducibles o a cuenta del pago total adeudado.

El incumplimiento del plazo, del arreglo de pago, o de la obligación mínima mensual aquí establecida, dará derecho al

trabajador a acudir ante la Inspección del Trabajo para que certifique los extremos adeudados, lo cual deberá realizar en un plazo máximo de cinco días bajo pena de responsabilidad disciplinaria por falta grave del funcionario encargado. La certificación que expida la autoridad administrativa, tendrá carácter de título ejecutivo y podrá ser reclamada por vía de ejecución ante los Tribunales de Trabajo. “

Rige a partir de su publicación.

Mario Redondo Poveda
DIPUTADO

7 de octubre de 2016

NOTAS. Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales.

1 vez.—O. C. N° 26002.—(2016074626).