

LA GACETA

DIGITAL



La Uruca, San José, Costa Rica, lunes 22 de junio del 2009

₡ 270,00

AÑO CXXXI

Nº 119 - 80 Páginas

**ADICIÓN DE UNA NUEVA SECCIÓN III AL CAPÍTULO ÚNICO
DEL TÍTULO DÉCIMO DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2,
DE 27 DE AGOSTO DE 1943, Y SUS REFORMAS.
LEY PARA REGULAR DE FORMA JUSTA
EL PAGO DE INTERESES POR
DEUDAS LABORALES**

Expediente N.º 17.379

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El objetivo de este proyecto de ley es mejorar la legislación de protección a las y los trabajadores en materia de fijación de la tasa de interés aplicable a las deudas laborales. Dicha mejora es necesaria para eliminar incentivos económicos existentes en la legislación vigente, que promueven que algunos empleadores despidan sin justa causa a más personas trabajadoras de las que realmente requieren despedir y retengan injustificadamente y por largos periodos de tiempo las indemnizaciones y prestaciones que de acuerdo con la ley les corresponden.

Costa Rica es un país que durante el siglo pasado logró avances importantes en materia de justicia social y protección de los derechos humanos de la clase trabajadora. Estos avances son verdaderas conquistas sociales obtenidas por el pueblo costarricense después de largas y dolorosas luchas y se concretaron en la inclusión del título V de derechos y garantías sociales a la Constitución Política y la aprobación del Código de Trabajo que, entre muchos otros aspectos, contemplan la obligación del Estado de proteger a las y los trabajadores frente al desempleo y establecen una serie de indemnizaciones y prestaciones que deben ser reconocidas a las personas trabajadoras en caso de terminación injustificada de la relación laboral por la parte patronal.

Sin embargo, aún hoy en día muchas de estas normas de protección social no son respetadas y resultan sistemáticamente burladas por algunos empleadores que utilizan todo tipo de subterfugios legales para incrementar sus ganancias a costa de los derechos de las personas trabajadoras.

Así por ejemplo, hay un número creciente de patronos que recurren a la práctica de despedir sin justa causa y retener las prestaciones e indemnizaciones que por ley deben pagar a las y los trabajadores. También es común de parte de este tipo de empresas, ofrecer a las personas trabajadoras una fracción de lo que les corresponde por ley a cambio de un finiquito, que estas normalmente se ven obligadas a aceptar -a pesar de no tener validez legal por tratarse derechos irrenunciables- ante la necesidad de los fondos para sostenerse económicamente mientras obtienen un nuevo trabajo. En otros casos, estos patronos simplemente optan por no pagar del todo las prestaciones e indemnizaciones establecidas en la ley laboral, a sabiendas de que en muchas ocasiones las y los trabajadores afectados no entablan las respectivas demandas laborales por desinformación o temor a represalias y de que, aun cuando lo hagan, esos procesos pueden durar muchos años. De cualquier manera, si resultan condenados habrán retenido el dinero adeudado a las personas trabajadoras durante todo ese periodo.

En todos los casos citados, los empleadores que recurren a estas prácticas se “financian” despidiendo personas trabajadoras sin justa causa y reteniendo las indemnizaciones y prestaciones de ley. A pesar de que la legislación laboral costarricense teóricamente prevé protección razonable a las y los trabajadores en términos de indemnizaciones y prestaciones laborales, en la realidad existe un daño social importante cuando el dinero devengado por estos conceptos no llega oportunamente a sus legítimos titulares. Aunque estos fondos legalmente correspondan a las personas trabajadoras, la realidad es que están en manos de la empresa hasta el momento del despido sin justa causa y que en una gran cantidad de casos una vez terminada la relación laboral esta no los entrega de forma expedita.

Lo anterior es más común con los empleos de nivel operativo en los que existe mayor población laboral, y donde la rotación de personal no afecta la estrategia de la empresa. Como son pocas las personas trabajadoras que inician el debido proceso judicial de reclamo, y aún menos los que soportan el largo periodo de espera para, eventualmente, recibir las indemnizaciones y prestaciones legales, esta práctica en realidad se convierte en una fuente muy barata de financiamiento para el empleador. Un incentivo perverso que incluso podría motivarlo a realizar más despidos de los que de otra manera hubiese realizado, aumentando así la inestabilidad económica de las familias de las personas trabajadoras y el daño social a la colectividad.

La práctica descrita genera adicionalmente un daño colateral enorme, pues contribuye a saturar los juzgados de trabajo. A pesar de que las personas trabajadoras que reclaman por vía judicial constituyen la menor parte de las personas afectadas, los juicios laborales por el pago de indemnizaciones y prestaciones legales están saturando los juzgados y atrasando la justicia. De hecho, dichos juicios representan un alto porcentaje del volumen total de juicios de los juzgados de trabajo, ocasionando aún más costos injustificados al resto de la sociedad.

El problema es que esta práctica -despedir trabajadores sin justa causa y retener prestaciones legales- en la actualidad resulta financieramente muy rentable y legalmente viable para sus autores. Hoy en día, los empleadores que utilizan esta estrategia no corren mayor riesgo legal, y en términos financieros les resulta equivalente a obtener un crédito en condiciones extremadamente favorables que no podrían conseguir en el mercado. El plazo del financiamiento será tan largo como dure el proceso judicial -hasta diez años en algunos casos- y los recursos los

obtendrán sin tener que otorgar garantías de respaldo. Pero, además, la tasa de interés que deberán pagar en caso de resultar condenados en un proceso judicial es notablemente baja, pues actualmente se utiliza la tasa que paga el Banco Nacional en los certificados de depósito a seis meses. Una tasa muy inferior a la que establece el Código de Comercio, y muy inferior también a la tasa que podría conseguir la empresa por un financiamiento a ese plazo y sin garantías en cualquier entidad bancaria o crediticia del país.

El enorme atractivo financiero descrito anteriormente existiría aún si todas las personas trabajadoras afectadas reclamaran judicialmente, pero, dado que la mayoría no lo hacen o desisten del proceso en el camino, los incentivos para realizar esta mala práctica resultan aún mucho mayores.

Una de las principales razones por las que se han extendido tales prácticas es que el Código de Trabajo omitió definir y regular de forma justa y acorde con la realidad de las relaciones laborales la tasa de interés que deberá pagarse por las deudas derivadas de indemnizaciones y prestaciones laborales. Dicha omisión ha sido resuelta por los tribunales de trabajo recurriendo a la aplicación supletoria de las reglas del Código Civil, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley orgánica del Poder Judicial y el artículo 15 del Código de Trabajo. Así las cosas, desde hace muchos años la jurisprudencia laboral fija los intereses devengados por los pasivos laborales, aplicando el artículo 1163 del Código Civil, el cual dispone que: *“Cuando la tasa de interés no hubiere sido fijada por los contratantes, la obligación devengará el interés legal, que es igual al que pague el Banco Nacional de Costa Rica por los certificados de depósito a seis meses plazo, para la moneda de que se trate.”* (Ver, entre otros, voto N.º 119 de las 9:00 de 31 julio de 1991 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia y sentencia N.º 330 de las 7:55 horas de 3 de agosto de 2007 del Tribunal de Trabajo, Sección Tercera).

Por los motivos explicados, mediante la presente iniciativa se pretende corregir el vacío legal existente en el Código de Trabajo, definiendo expresamente la tasa de interés aplicable a las deudas por indemnizaciones y prestaciones laborales. En este sentido, se busca establecer una tasa de interés que tome en consideración la posición de vulnerabilidad en que se encuentran las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral y el particular daño que ocasionan a estas, a sus familias y al resto de la sociedad las retenciones injustificadas de las prestaciones e indemnizaciones laborales por parte de sus empleadores. A su vez, esta reforma pretende eliminar los incentivos existentes que fomentan la proliferación de esta práctica dañina, haciendo que la retención del dinero de las y los trabajadores deje de ser un “negocio” atractivo.

El “portillo” legal que fomenta dicha práctica se puede cerrar fácilmente corrigiendo la tasa de interés aplicable, para fijar una tasa que sea justa en el contexto de las relaciones laborales. La forma simple y expedita de corregir esta situación que tanto daño social genera es modificando la tasa de interés aplicable a las deudas derivadas de obligaciones laborales, para que no resulte atractivo a empleadores mal intencionados retener los extremos laborales adeudados y para que asegure la justa reparación, tanto del daño causado (daño emergente) como del perjuicio (lucro cesante) a las personas trabajadoras.

Para definir la tasa de interés correcta para esta situación, se debe tener claro que las tasas de interés varían según el riesgo. Cuando el riesgo es mínimo, como los bonos del tesoro estadounidense (definición de cero riesgo), la tasa es la más baja de todas. Las tasas que pagan

los bancos en Costa Rica por el dinero captado son mucho más bajas que las tasas a las que prestan, precisamente porque se supone que cuando se invierte en el banco el riesgo es muy bajo. A la inversa, cuando el banco le presta a una empresa o a una persona, las tasas son mucho más altas porque el banco corre mayor riesgo al prestarle a la persona o a la empresa. Dentro de las tasas a las que los bancos prestan a las empresas, existe un gran rango dependiendo del riesgo, y también de las garantías brindadas. En los casos en que no se da garantía real, las tasas son las más altas, tal y como ocurre, por ejemplo, con las tarjetas de crédito.

En este caso particular, un criterio para fijar una tasa de interés más justa sería considerar aquella tasa que tendría que pagar en una institución bancaria la persona desempleada para poder conseguir, sin ninguna garantía, la cuantía de que fue privada. Además debe tomarse en cuenta que para las personas trabajadoras, que dependen de sus prestaciones laborales como única fuente de ingreso para enfrentar el desempleo, el daño que produce el no pago oportuno de estos recursos puede resultar potencialmente mucho mayor que el que se produciría en otro tipo de incumplimiento contractual en una relación civil o mercantil.

Así las cosas, estimamos que una tasa que más justamente refleja esta situación es la tasa que cobra, para el monto adeudado, la tarjeta de crédito de nivel más popular del Banco Nacional, la cual se propone utilizar como referencia para la fijación de los intereses en materia laboral. Esta tasa cubriría tanto el daño emergente como el lucro cesante.

Son muchos los beneficios que traería la reforma propuesta. Eliminaría el incentivo financiero actual y, por ende, contribuiría a reducir esta mala práctica. En el caso de los despidos sin justa causa, aumentaría en forma importante el número de personas trabajadoras despedidas que reciban a tiempo sus indemnizaciones y prestaciones completas, reduciéndose así el daño social. Las empresas tendrían una motivación para pagar lo que corresponde y no se correrían el riesgo de pagar el interés verdadero en caso de resultar condenadas en un proceso judicial.

La aprobación de la presente reforma incluso podría reducir el número de despidos sin justa causa, pues no habría incentivo financiero para hacerlo. Solo cuando los empleadores realmente tengan un caso con argumentos justos a su favor realizarían un despido reteniendo prestaciones. No lo harían de oficio y por conveniencia financiera. Obviamente, las empresas que no utilizan esta práctica y que pagan a tiempo las prestaciones laborales no se verían afectadas. Por último, el cambio planteado ayudaría a descongestionar en forma importante los juzgados de trabajo.

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

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**ADICIÓN DE UNA NUEVA SECCIÓN III AL CAPÍTULO ÚNICO
DEL TÍTULO DÉCIMO DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2,
DE 27 DE AGOSTO DE 1943, Y SUS REFORMAS.
LEY PARA REGULAR DE FORMA JUSTA
EL PAGO DE INTERESES POR
DEUDAS LABORALES**

ARTÍCULO ÚNICO.- Adiciónase una nueva sección III De los intereses al capítulo único del título décimo De las sanciones, las prescripciones, de las sanciones y de las responsabilidades del Código de Trabajo, Ley N.º 2, de 27 de agosto de 1943, y sus reformas, cuyo texto dirá:

“TÍTULO DÉCIMO

**DE LAS PRESCRIPCIONES, DE LAS SANCIONES
Y DE LAS RESPONSABILIDADES**

CAPÍTULO ÚNICO

De las prescripciones, de las sanciones y de las responsabilidades

[...]

SECCIÓN III.- De los intereses

Artículo 617 bis.- En los procesos judiciales laborales donde se discutan reclamos por el pago de indemnizaciones y prestaciones legales retenidas a las y los trabajadores, la sentencia que declare con lugar estas pretensiones deberá incluir de oficio en el monto total a reintegrarles, el pago de intereses sobre la totalidad de las indemnizaciones y prestaciones adeudadas, por todo el plazo transcurrido desde el momento en que se hizo exigible la obligación hasta su efectiva cancelación. Estos intereses se calcularán utilizando la tasa de interés que cobra, para el monto adeudado, la tarjeta de crédito más popular del Banco Nacional.”

Rige a partir de su publicación.

José Merino del Río

DIPUTADO

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

San José, 26 de mayo del 2009.—1 vez.—(O. C. N° 29062).—C-168750.—(50379).