

**ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA
REPÚBLICA DE COSTA RICA**

PROYECTO DE LEY

**REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY No 2.
DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS**

DE VARIOS SEÑORES DIPUTADOS Y SEÑORAS DIPUTADAS

EXPEDIENTE N.º 19.306

PROYECTO DE LEY
REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY No. 2
DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS

Expediente N.º 19.306

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Presentamos al conocimiento y deliberación de las señoras diputadas y señores diputados el proyecto de ley de Reformas al Código de Trabajo, en el afán de que con su aprobación, promovamos la formación de una sociedad más justa y solidaria, dotando a las diversas organizaciones laborales y empresariales del país, de un excelente instrumento jurídico que contribuirá al desarrollo económico y social, en armonía, en paz y con justicia social.

Breves antecedentes históricos de nuestra legislación Laboral.

Al promulgarse en la Administración del doctor Rafael Ángel Calderón Guardia el Código de Trabajo el 27 de agosto de 1943 —en un contexto internacional y nacional extraordinariamente complejos—, Costa Rica da un paso gigante, uno de los más trascendentes de la historia de nuestro país, que marco la diferencia desde aquel entonces e inclusive hasta hoy, con todos los países centroamericanos y muchos latinoamericanos, al establecer un marco normativo muy avanzado de las relaciones obrero-patronales, fuente principal de la paz social que hemos vivido los costarricenses durante décadas.

Producto de los avances en la conformación del Estado contemporáneo, del desarrollo industrial y de los rezagos de las sociedades agrarias, desde mediados del siglo XIX, surgen, particularmente en Europa, importantes movimientos sociales que procuraban impedir la sobre explotación del ser humano en los procesos de trabajo, así como con el fin de normar las relaciones obrero-patronales en aras tanto de la equidad como de la justicia social, como derechos fundamentales de vida de las personas trabajadoras y como condición necesaria del crecimiento económico con justicia social.

Desde finales del siglo XIX y principios del siglo XX surgían, crecían y evolucionaban diferentes corrientes políticas e ideológicas, aparejadas a las grandes potencias económicas europeas de aquel entonces —de naturaleza colonialista, extractora de recursos y explotadora de mano de obra barata que sembraba injusticia y desigualdades en los territorios dominados—, que culminaron con la Primera Guerra Mundial y, posteriormente, desde el ámbito de la geopolítica, con un reordenamiento de las áreas de dominio, control e influencia de Inglaterra, Francia, Alemania, Italia, España y de la antigua Rusia, ahora como la Unión de las Repúblicas Socialistas Soviéticas, entre otros.

Las diversas dinámicas de poder de las grandes potencias posteriores a la Primera Guerra Mundial, convergen con la consolidación de diferentes corrientes del pensamiento político e ideológico —con más experiencia, más maduras, con el respaldo de movimientos nacionales e internacionales y con cuerpos doctrinarios fuertes y consolidados—, que trascienden al Viejo Continente, y empiezan a tener presencia y acción política en todo el mundo, en la América Latina y en nuestras tierras, como el pensamiento social de la Iglesia Católica, el marxismo, la social democracia de inspiración marxista, así como del nazi-fascismo como una expresión del capitalismo corporativista, entre otras.

La Administración Calderón Guardia —ya en curso de desarrollo la Segunda Guerra Mundial —cuya condena y declaración de guerra al eje Roma, Berlín, Tokyo le ocasionaría la pérdida de apoyo político en algunos sectores de nuestro país—, da pasos inéditos para gestar la más profunda Reforma Social del país —inspirada en los principios de la doctrina social de la Iglesia Católica—, que incluía primero la incorporación del Capítulo de las Garantías Sociales en la Constitución Política, y como complemento la propuesta de un nuevo Código de Trabajo, contando con el apoyo del Partido Comunista de Costa Rica, para dar respuesta a una necesidad urgente de la sociedad costarricense: crecer y producir respetando los derechos ciertos y fundamentales tanto de patronos como de las personas trabajadoras, para poder desarrollarnos económica y socialmente en paz y con justicia social.

Pese a la existencia de una serie de leyes aisladas, fragmentadas, desde la fundación del Estado costarricense que normaban aspectos específicos de sectores productivos y de las relaciones obrero-patronales, y de los aportes de importantes movimientos sociales que surgen en las primeras décadas del siglo XX —como el Partido Reformista y el Partido Comunista—, a inicios de la década de los años cuarenta no disponíamos de un Código de Trabajo.

Nuestro ilustre escritor Carlos Luis Fallas, Benemérito de la Cultura, retrata en su obra “Mamita Yunai” las insalubres y casi inhumanas condiciones en que tenían que laborar los trabajadores de las fincas bananeras. En otras actividades, por igual había un desprecio bastante insensible a la solidaridad, a la valoración del aporte de la persona trabajadora y hasta de falta de respeto a la dignidad humana.

Quienes promovieron y defendieron esta Reforma Social y un nuevo Código de Trabajo —hombres y mujeres de una extraordinaria visión y valentía—, actuaron motivados por el gran deseo de gestar una profunda transformación de nuestro país, tanto en el campo político, como en los campos económico y social, marcando el derrotero solidario del nuevo camino costarricense.

Estos hombres y mujeres no evadieron su responsabilidad histórica sino que la asumieron como lo requería la Costa Rica de esa época. Enfrentaron el reto sin temor, lo hicieron sin cálculos enfrentando grandes sacrificios, y asumieron el compromiso ineludible de luchar por mejorar a su país, para que prevaleciera la paz social en el marco esencial de las relaciones de las personas trabajadoras y el empresariado con el fin de construir una mejor sociedad.

El Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, como Presidente de la República —inspirado en la doctrina social de la Iglesia, en la Encíclica *Rerum Novarum* (*Acerca de las nuevas cosas*) del Papa León XIII, Quadragésimo Anno de Pio XI, así como en el Código Social de Malinas impulsado por la Iglesia Católica por medio de la Unión Internacional de Estudios Sociales, con sede en Bélgica, país en el que el doctor Calderón realizó sus estudios en medicina—, promueve la Gran Reforma Social de Costa Rica.

El Dr. Calderón Guardia, consciente de los costos políticos que implicó para él y su Gobierno la creación de la Caja Costarricense de Seguro Social, —como la pérdida de apoyo ya convertida en oposición de algunos sectores influyentes que antes lo habían respaldado—, presenta al Congreso, primero, el proyecto de incorporación en la Constitución Política del Capítulo de las Garantías Sociales y, posteriormente, como parte esencial de este, el proyecto del Código de Trabajo, consciente de la importancia de que tanto trabajadores y trabajadoras así como los empresarios, contaran con las mejores condiciones en armonía y justicia social para construir un país con progreso solidario.

Dos ideas centrales inspiran la propuesta del Código de Trabajo: la idea de justicia y la búsqueda de la dignidad humana y la paz social en el trabajo.

En el entorno crítico de la Segunda Guerra Mundial, de un complejo proceso electoral en ciernes y de la pérdida de apoyo político, entre otros factores, el Dr. Calderón Guardia reformula su política de alianzas en la cual Monseñor Víctor Manuel Sanabria Martínez, máximo jerarca de la Iglesia Católica juega un rol fundamental en asocio con Manuel Mora Valverde y el Partido Comunista de Costa Rica, conformando un pacto único en la realidad latinoamericana de aquel entonces, que Eduardo Ortiz Ortiz caracteriza así:

“...un pacto imposible fuera de Costa Rica, entre el Partido Comunista y la Iglesia Católica, según el cual, para unirse ambos con el Gobierno del Dr. Calderón Guardia en la lucha por la consolidación de las Garantías Sociales y la creación del Código de Trabajo, aquel Partido se disolvería, cambiaría su nombre por el de Vanguardia Popular y apoyaría los programas de Gobierno fundados en las Encíclicas Papales sobre la “cuestión social”, a cambio de la amistad de la Iglesia y del clero, todo lo cual no sólo fue firmado sino también... cumplido”. (Eduardo Ortiz Ortiz. Costa Rica: Estado Social de Derecho. En: Revista de Ciencias Jurídicas, No.29, mayo-agosto de 1976, p.45)

El propio Manuel Mora Valverde, Benemérito de la Patria, en un discurso pronunciado en Radio Libertad en el año 1974, reconoce que:

“Si Monseñor Sanabria no hubiera sido el Jefe de la Iglesia costarricense en aquellos días, Costa Rica no habría podido defenderse, en la medida en que se defendió, de los golpes del nazismo organizado dentro del país; y seguramente que la promulgación del Código de Trabajo, de la Ley que creó los seguros sociales, de la Ley que estableció el impuesto sobre la renta y de la ley que creo la institución que hoy se llama INVU, se habrían retrasado tal vez por muchos años. Fue la alianza de la Iglesia, orientada por Monseñor Sanabria,

con el Partido Vanguardia Popular y con el Gobierno del doctor Calderón Guardia, lo que hizo posible que el pueblo se evitara muchos dolores durante la Segunda Guerra Mundial, y que las leyes sociales se promulgaran y se consolidaran.” (Manuel Mora Valverde. Discursos. 1980. pp. 677-678).

Todo lo anterior explica, con completa claridad, el contenido del artículo primero del Código de Trabajo: *“El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los **principios cristianos de Justicia Social**”*

Esos mismos principios cristianos y de solidaridad social se registran en el artículo 74 del Capítulo de las Garantías Sociales de nuestra Constitución Política:

*“artículo 74.- Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del **principio cristiano de justicia social** y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción, y reglamentados en una legislación social y de trabajo, **a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional**”.*

Menos de dos meses después de aprobarse las Garantías Sociales, el Congreso Constitucional aprueba el proyecto de Código de Trabajo, el 27 de agosto de 1943 y entra en vigencia el 15 de setiembre de 1943, lo cual implicó, según palabras del Presidente Calderón “...llenar una laguna, algo que le faltaba a la democracia costarricense: “un régimen de trabajo realmente humano, desprovisto de todo indebido privilegio...”

Este proceso demostró tres hechos relevantes:

Primero: después de 71 años de estar vigente el Código de Trabajo ni los empresarios fueron a la ruina ni los sindicatos tomaron el poder, como pregonaban los opositores a la Gran Reforma Social. Segundo: el Código fue aprobado por todos los 39 diputados presentes de los 45 que constituían el Congreso. Tercero: fue una clara demostración de que las diferentes fuerzas políticas pueden construir y aprobar acuerdos con visión de futuro.

Resulta importante destacar que otras nacientes organizaciones —que se constituirían años después como parte de la base fundacional del Partido Liberación Nacional—, como el Centro de Estudio para los Problemas Nacionales, expresaron lo siguiente del Código de Trabajo:

“...la nueva legislación social es democrática y beneficiosa para patronos, obreros y para el país como un todo, y (...) ella propende a colocar al hombre del pueblo en una situación de relativa igualdad de contratación con respecto a la clase adinerada, y en una posición económico-social más acorde con la dignidad humana (...) El CENTRO viene hoy a afirmar, con base en el estudio que del Código de Trabajo ha hecho, que dicho Código -en general- es bueno y conveniente para el país; que aunque su articulado es más bien propio de un país industrializado distinto al nuestro, no viene a poner en peligro la economía

nacional (...) el tal Código no viene a poner en peligro intereses legítimos de nadie (...); y que, en consecuencia, debe merecer apoyo -en general, repetimos- de todos cuantos deseen que la evolución del país se lleve a cabo mediante la reforma legislativa y no mediante la violencia social...” (Fuente: derecholaboralcostarricense.blogspot.com)

Hoy, debemos reconocer que José Figueres Ferrer, durante la Junta de Gobierno, y posteriormente el Partido Liberación Nacional, salvaguardaron el Código de Trabajo, la legislación social y las Garantías Sociales a lo largo de su historia.

Los nombres del Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, Monseñor Víctor Manuel Sanabria Martínez y del Lic. Manuel Mora Valverde —hoy todos distinguidos como Beneméritos de la Patria—, entre otros que figuran en los anales de nuestra historia patria, no porque queramos llenar con nombres, los espacios históricos del país, sino por cuanto fueron firmes y preclaros promotores de uno de los pasos más importantes de nuestro país, en la lucha por dotar a todos los costarricenses de mejores herramientas para aspirar a una mejor justicia social.

En esa época vital para Costa Rica, nuestros líderes se comprometieron con el reto de materializar el cambio y lograron dotar a Costa Rica de esa herramienta. Actuaron siguiendo el predicamento filosófico griego, que señala que “...cuando los políticos no resuelven los problemas, hay que participar en la actividad política y promover los cambios...” (La República, Platón). Es decir, hay que enfrentar los problemas y tomar decisiones; hay que actuar.

La experiencia de Costa Rica —después de la aprobación del Código de Trabajo—, sólo puede calificarse como muy valiosa y positiva. Pronto las personas trabajadoras y el empresariado costarricense y todos los grupos que conformaron nuestra sociedad, no solo comprendieron el beneficio del cambio, sino que lo vivieron en sí mismos y así se fue ajustando la vida real con la legislación laboral y todos los costarricenses progresaron.

La Nueva Reforma.

Desde que se aprobó el Código de Trabajo han transcurrido 71 largos años. Bajo el espíritu de procurar una política permanente de solidaridad nacional hoy es necesario ajustar la legislación laboral a los nuevos requerimientos del Siglo XXI. El mundo se ha transformado y nuestro país también, con nuevas exigencias producto de la globalización, el desarrollo de la ciencia y de las tecnologías de información y comunicación, todo lo cual ha trascendido al mundo laboral, lo cual implica adecuar las relaciones obrero-patronales a las necesidades de la época contemporánea.

El mayor reto en la globalización es asimilar los efectos positivos y aprovechar las múltiples oportunidades que genera, pero al mismo tiempo surgen inestabilidad y riesgos económicos, financieros y culturales, entre otros, en especial para aquellos países que no estén debidamente preparados para las fuertes demandas de la competitividad —que trasciende al ámbito de los derechos de las personas trabajadoras, las prestaciones y derechos laborales—, originada en la dinámica de grandes empresas

transnacionales y en los desequilibrios financieros y macroeconómicos de las grandes potencias, que inciden de forma negativa sobre millones de personas, que operan sin una adecuada gobernabilidad internacional, que ordene y regule el quehacer de esas empresas y naciones,

Para Costa Rica —el hecho crucial al asumir los desafíos que plantea la globalización para incrementar su productividad y competitividad—, consiste en mejorar esas capacidades sin demérito de los derechos de las personas trabajadoras y de las relaciones obrero-patronales positivas y con un concepto constructivo que deben prevalecer.

En el marco de la globalización debemos gestar una política de empleo sin menoscabo de las personas trabajadoras y sus familias, que permita desarrollar un proceso constante para aumentar la competitividad y la productividad. Ciertamente, deben gestarse políticas nuevas de empleo y salarios en un marco de nuevas relaciones laborales, sin propiciar la precarización, inestabilidad laboral o deterioro de derechos laborales.

Costa Rica ha cambiado y ha crecido, pero las respuestas para ajustar las condiciones laborales no avanzaron tan rápidamente. Los sistemas de Administración de Justicia sí hicieron avances importantes. Se modernizó la administración de la justicia con la creación de Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia (CONAMAJ). Se dotó al país de sistemas de oralidad y mayor celeridad en materias como la penal, la contencioso administrativa, el cobro judicial, los sistemas de conciliación y arbitraje, entre otros.

Pero los sistemas de administración de justicia y los mecanismos de solución de diferencias entre trabajadores y patronos, no solo en el ámbito judicial sino también en el campo administrativo y en la realidad en materia laboral, se quedaron rezagados en gran medida, en relación a las demás áreas del desarrollo nacional.

Es así como en el año 2005 surge, del propio seno del Poder Judicial, la propuesta de hacer una reforma procesal laboral para establecer mejores condiciones para que las personas trabajadoras y la parte patronal diriman diferencias en la lucha por sus derechos. Esta propuesta se plasmó en el proyecto de Ley No. 15.990, que es la esperanza de contar con mejor acceso a la justicia.

Hoy las legisladoras y los legisladores estamos en las puertas de revitalizar este proyecto, congelado por un breve periodo de tiempo, para dotar a Costa Rica de una reforma de vital importancia que mejore la relación de las personas trabajadoras y sus patronos en sus mecanismos de discusión diario por sus derechos, tales como las declaratorias de huelga entre otros, a fin de equilibrar esos procedimientos. Pero especialmente se garantiza a la ciudadanía que los servicios públicos y estratégicos de la economía nacional podrán tener continuidad y seguir desarrollándose. Estas propuestas se sustentan en las más modernas legislaciones en materia de derecho del trabajo y con las últimas y modernas resoluciones que ha dictado la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Hoy, corresponde a las señoras diputadas y los señores diputados emular la acción de esos preclaros y valientes líderes costarricenses del siglo pasado con la presentación y aprobación de este proyecto de ley.

“El primer esfuerzo que tenemos que realizar es de carácter político social: Tenemos que unificarnos todos, sin distinciones politiqueros y sin distinciones de clases. La nación tiene que estar por encima de todos los partidos y por encima de todas las clases. Que se acaben los sectarismos de izquierda y los sectarismo de derecha. Ni las izquierdas deben pretender que la unidad nacional se haga eliminando a ciertas fracciones de las clases adineradas, ni las derechas deben exigir algo semejante respecto a las izquierdas. ...La unidad es para nosotros la piedra angular del edificio económico y político que urge levantar” (Manuel Mora Valverde. Discursos. 1980. pp. 153-154).

Hoy nos corresponde a nosotros, conjuntamente, asumir el compromiso de cambiar los procedimientos antiguos y aprobar un sistema de administración de justicia laboral moderno, más célere, donde destaque la oralidad, la accesibilidad, la justicia, donde las personas trabajadoras no se vean expuestas a periodos de espera de cinco años y más para que se les resuelva una reclamación judicial cuando se han quedado sin trabajo o se les ha negado el pago del salario o de sus extremos laborales. Esta deficiencia creada en una mala administración de justicia debe ser erradicada y este proyecto se convierte en el instrumento idóneo para ese propósito.

La Propuesta concreta de Reforma de Ley.

Este proyecto de ley consta de dos artículos, que proponen reformar algunos aspectos puntuales del Código de Trabajo, teniendo como referente la Reforma Procesal Laboral del Decreto Legislativo N°9076.

El **Artículo 1** del proyecto establece una reforma puntual únicamente al párrafo segundo del inciso b) del art. 375; al párrafo segundo del artículo 382; al artículo 385; al artículo 409; al párrafo segundo del artículo 573, así como la adición de un párrafo segundo al artículo 486; la adición de un párrafo al artículo 540,; y la eliminación del inciso 7) de ese mismo artículo 540, todos del Código de Trabajo (que se modifican en el Decreto Legislativo N° 9076).

Para efectos de conexidad debe destacarse que la presente iniciativa solo busca modificar las disposiciones que a continuación se detallan, de manera que cualquier otra modificación no incluida en esta lista taxativa, se encontraría fuera del objeto de este proyecto de ley. Las reformas, adiciones y eliminación planteadas en el proyecto de ley pretenden lo siguiente:

1- Reforma al primer párrafo del inciso b) del artículo 375.

La propuesta que sometemos a conocimiento de los señores y señoras diputados(as) plantea establecer un porcentaje que garantice una decisión más representativa y se tome con mayor participación de los trabajadores. De manera que, de no existir en la empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo un sindicato o grupo de

sindicatos constituidos que por si solos o que en conjunto reúnan ese porcentaje del 50 % de afiliación, el proceso sea convocado a votación secreta en el que participen todos los trabajadores, pero para acordar la huelga debe entenderse con un resultado afirmativo y con la concurrencia a la votación de al menos un treinta por ciento del total de los trabajadores de esa empresa, institución o centro de trabajo.

2- Reforma al segundo párrafo del artículo 382.

En relación con este numeral, la iniciativa plantea una definición más detallada del concepto de *servicios públicos esenciales*, que ha generado preocupación en distintos sectores de la población y que garantiza mecanismos de resguardo del acceso a los mismos por parte de los ciudadanos, lo anterior en caso de que se dé el ejercicio del derecho a la huelga en esos servicios. De manera tal, que se garantice a los costarricenses la continuidad en los “*servicios públicos esenciales*” mediante un plan de servicios mínimos.

En este sentido, consideramos un aporte significativo la reforma contenida en el Decreto Legislativo N°9076, en el tanto la legislación vigente hoy en día contiene una prohibición a la huelga en esos servicios públicos. No obstante lo anterior, lo cierto es que los trabajadores (as) acuden a este mecanismo para reclamar sus legítimos derechos, y de esa forma, al no existir ninguna regulación sobre las mismas, éstas podrían provocar afectaciones en servicios públicos esenciales, que ponen en peligro los derechos a la vida, la salud y la seguridad pública. La reforma que contenida en el Decreto legislativo N°9076, establece una regulación para la huelga en estos servicios, pero provocó temores en relación a lo que se consideró poca claridad, sobre cuáles son esos servicios públicos esenciales.

En esa dirección, la proyecto que presentamos a la corriente, propone que para declarar la legalidad o ilegalidad de una huelga en los servicios públicos, sus organizadores deben presentar un “plan de servicios mínimos”, plan que podrá ser cuestionado ante un Juez de Trabajo, autoridad judicial que dará a dicho plan la interpretación jurídica correspondiente y declarará la legalidad o ilegalidad de la huelga. Pero sobre todo, dicha autoridad judicial deberá garantizar a los costarricenses que nunca se paralizará el servicio esencial que brinda el centro donde se declare la huelga, de forma que ponga en peligro la vida, la salud o la seguridad de las personas a partir del análisis de cada caso concreto, so pena de declarar ilegal el movimiento por parte del juez.

Asimismo, es absolutamente necesario determinar un concepto más claro de lo que son esos servicios públicos esenciales, consignando una lista a modo de ejemplo, pero sin que se convierta en un mecanismo de “*numerus clausus*”, con lo cual se garantiza mayor seguridad a los costarricenses sobre la continuidad de esos servicios públicos, especialmente en áreas sensibles como la salud, la seguridad y la vida.

3- Reforma al artículo 385.

Adicionalmente, se considera necesario establecer el mecanismo de información a los trabajadores sobre la declaratoria de la ilegalidad de la huelga, y por tanto la necesidad del levantamiento de la huelga so pena de sufrir las consecuencias de que el patrono ponga fin a los contratos de trabajo sin responsabilidad de su parte. Se plantea, mayor claridad en cuanto al medio de notificación y el tiempo necesarios para que los trabajadores se reintegren a su centro de trabajo, conocedores de la decisión en cuanto a la declaratoria de ilegalidad o terminación del movimiento, garantizando a los trabajadores las mismas condiciones de que gozaban antes de iniciar la huelga.

4- Reforma del artículo 409

La reforma del artículo 409 contenida en el Decreto Legislativo N°9076, se encuentra dentro de un título que plantea claramente la prohibición de discriminación en el trabajo. La iniciativa que presentamos a consideración de los señores y señoras diputados(as), aclara que en casos de reclamos por discriminación, ante una autoridad judicial, cuando se alega como causa del mismo una discriminación, la parte demandante deberá explicar con claridad y amplitud los hechos que motivan su reclamo y exponer los términos de comparación de la alegada discriminación. Con ello se pretende que este mecanismo de reclamo no se convierta en un comodín recurrente e irrestricto para señalar la posible causa de reclamo, en los casos en que la discriminación no sea la verdadera causa.

5- Reforma al artículo 486

La modificación contenida en este artículo, en relación con lo planteado en el Decreto Legislativo N°9076, referido al Régimen probatorio en el proceso laboral, busca aclarar que las pruebas complementarias como pruebas para mejor proveer, así como las pruebas anticipadas que se hayan solicitado previamente, deberán ponerse en conocimiento de las partes. De esta manera se pretende establecer mayor claridad en cuanto a la igualdad de derechos de cada parte en el proceso judicial, para que no haya un desbalance en perjuicio de ninguna de ellas.

6- Adición de un párrafo al artículo 540 y eliminación del inciso 7) de ese mismo artículo.

El numeral 540 contenido en el Decreto Legislativo N°9076, hace referencia a la protección de fueros especiales y la tutela del debido proceso. La reforma que se propone en relación con el mismo se estructura a partir de eliminar el inciso 7) dado que establece términos que se han considerado confusos, y que han generado una preocupación sobre si están dirigidos a crear un nuevo fuero especial. En este sentido el cambio consiste en trasladar ese caso que en este momento contiene el inciso 7) a una explicación más clara como un párrafo final, siempre garantizando que los trabajadores que aleguen discriminación pueden acudir a un proceso de amparo de legalidad en vía sumarísima judicial para establecida dentro de los procesos contenida en la Reforma Procesal Laboral, Decreto legislativo N°9076, para obtener la tutela expedita y oportuna de sus derechos, aun cuando no se encuentren cubiertos por un fuero especial.

7- Finalmente se propone una reforma al párrafo segundo del artículo 573.

Esta modificación referida al artículo 573, que se encuentra entre las normas relativas al procedimiento de ejecución contenidas en la reforma procesal como modificación al Código de trabajo, del Decreto Legislativo N°9076, se refiere a la obligación de ejecutar la sentencia o resolución interlocutoria que ordenen la reinstalación de una persona trabajadora a su puesto, de manera inmediata, sin perjuicio de lo que se resuelva en definitiva.

El segundo párrafo de este artículo que se modifica, contempla el supuesto sobre reestructuración de plazas, que en el Decreto legislativo N°9076 se encuentra previsto en caso de que el patrono sea el Estado. Se ha considerado necesario incorporar que este supuesto no solo se aplique al sector público sino también al privado, de manera que también exista en ese sector la posibilidad de reinstalación en un puesto similar al que ocupaba en caso de que su puesto original haya desaparecido por una reestructuración, siempre que exista acuerdo del trabajador afectado. Si no existiera acuerdo del trabajador con el nuevo puesto ofrecido, se le deberá cubrir al trabajador los daños y perjuicios causados, los cuales serán valorados por el juez de trabajo competente. Es importante destacar que esta norma no busca cobijar actuaciones de mala fe donde no han existido verdaderas reestructuraciones o se intenta encubrir actos de persecución o discriminación. En este sentido, se mantiene el fuero de protección establecido en otros numerales del Código de Trabajo, los cuales no podrán ser excluidos de la empresa. Esto en concordancia con la jurisprudencia dictada por la OIT.

El **Artículo 2** de la iniciativa se plantea como una modificación para realizar algunos ajustes y concordancia de numerales de la reforma con el proyecto en general.

Finalmente se establece la entrada en vigencia de esta reforma en consonancia con el Decreto legislativo N°9076, dieciocho meses después de su publicación.

La propuesta aspira a convertirse en un instrumento moderno y ágil que brinda a los trabajadores su derecho a dirimir sus diferencias con los patronos cuando las condiciones laborales lo requieren, ya sea haciendo uso de su derecho a la huelga, o bien acudiendo a la vía judicial. A su vez el proyecto garantiza a los costarricenses la continuidad de la prestación de los servicios públicos lo que ya es una garantía y un avance comparado con los movimientos huelguísticos que ocurren de hecho y que paralizan los servicios públicos.

La mejor garantía para los costarricenses de que las huelgas no serán declaradas abusivamente, es la determinación clara de que un Juez de la República será quien determine la legalidad o ilegalidad de las huelgas, a partir de la valoración objetiva de los requisitos que se establecen para que se declare la huelga como legal. y de que habrá un mejor acceso a la justicia laboral de todos los trabajadores costarricenses.

Para reformar al artículo 541 se considera la necesidad de realizar ajustes en la designación de numerales que contempla el proyecto relacionados a la reforma de otros artículos a fin de guardar la concordancia.

Por las razones antes expuestas sometemos a consideración el siguiente proyecto de Ley.

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA
REPÚBLICA DE COSTA RICA**

DECRETA

**REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY No. 2
DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS**

Artículo 1.- Refórmense el primer párrafo del inciso b) del artículo 375; el párrafo segundo del artículo 382; el artículo 385; el artículo 409; adiciónese un segundo párrafo al artículo 486; adiciónese un párrafo final y elimínese el inciso 7) corriéndose la numeración de los incisos correspondientes del artículo 540; modifíquese el párrafo segundo del artículo 573; modifíquese los incisos a) y c) del artículo 541 todos del Código de Trabajo, Ley N° 2 de 29 de agosto de 1943 y sus reformas, para que en adelante se lean de la siguiente manera:

“Artículo 375.-

Para cumplimentar el porcentaje de apoyo mínimo requerido conforme con las disposiciones de este título, se seguirá en siguiente procedimiento:

(...)

b) Si en la empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo no existiere un sindicato que por sí solo, o en conjunto con otros, reuniera el porcentaje indicado en el inciso anterior, se convocará un proceso de votación secreta, en el que tendrán derecho a participar todos los trabajadores, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente. Este procedimiento especial de votación deberá ser **supervisado** por personal de la Dirección Nacional de la Inspección de Trabajo quienes deberán estar presentes y dejar constancia de la legalidad de su cumplimiento. En este caso la huelga se entenderá acordada si el resultado fuere afirmativo y hubiese concurrido al votar al menos **un treinta por ciento** del total de los trabajadores **de la empresa, institución o el respectivo centro de trabajo, según sea el caso.**

(...)

c)
(...)”

“Artículo 382.-

(...)

Se entiende como servicios públicos esenciales aquellos cuya paralización ponga en peligro los derechos a la vida, la salud y la

seguridad pública, tales como los que desempeñen los cuerpos policiales y los trabajadores que sean indispensables para mantener de manera ininterrumpida los suministros de agua y electricidad, servicios telefónicos y de comunicación de atención de emergencias, control del tráfico aéreo, así como la debida atención a pacientes en Ebais, clínicas u hospitales, públicos o privados, lo cual incluye el transporte de pacientes por vías terrestres públicas, marítimas y aéreas hacia o desde hospitales, clínicas y similares. De igual manera, serán servicios esenciales el transporte, mientras el viaje no termine, y la carga y descarga en muelles y atracaderos, cuando se trate de bienes de los cuales dependa, directamente, la vida o la salud de las personas.

(...)"

“Artículo 385.-

Firme la declaratoria de ilegalidad de la huelga, la parte empleadora podrá ponerle fin, sin responsabilidad patronal, a los contratos de trabajo de los huelguistas, si estos no se reintegraren al trabajo veinticuatro horas después de la notificación de la respectiva resolución.

Esta notificación se hará por medio de publicación en un periódico de circulación nacional, así como por afiches que se colocarán en lugares visibles del centro o centros de trabajo, o por cualquier otro medio que garantice la realización efectiva de la notificación.

No obstante lo anterior, en los nuevos contratos que celebre el patrono no podrán estipularse condiciones inferiores a las que, en cada caso, regían antes de declararse la huelga ilegal”.

(...)"

“Artículo 409.-

Toda discriminación de las contempladas en el presente título, podrá ser hecha valer por las autoridades o la parte interesada ante los juzgados de trabajo, en la forma dispuesta en este Código. **En estos casos, quien alegue la discriminación, deberá señalar específicamente el sustento fáctico en el que funda su alegato y los términos de comparación que sustentan su afirmación.”**

“Artículo 486.-

(...)

Las pruebas una vez recibidas y de previo a cualquier resolución deberán ser puestas en conocimiento de las partes. La misma regla se aplicará

con relación a las pruebas anticipadas o irrepitibles, siempre y cuando las mismas hayan sido previamente ordenadas, comunicadas y dirigidas por el juez respectivo respetando los principios de inmediación y comunidad de la prueba.”

“Artículo 540.-
(...)

También podrán impugnarse en la vía sumarísima prevista en esta sección, los casos de discriminación por cualquier causa, en contra de trabajadores o trabajadoras, que tengan lugar en el trabajo o con ocasión de él.”

Artículo 541.-

Las personas indicadas en el artículo anterior tendrán derecho a un debido proceso, previo al despido, el cual se regirá por las siguientes disposiciones:

a) El debido proceso de las personas indicadas en los incisos 1), 2) y **8)** del artículo anterior se regulará por el procedimiento administrativo de la dependencia competente conforme a la norma de tutela correspondiente, salvo el caso del inciso **8)** en que no esté previsto un debido proceso.

(...)

c) El debido proceso de las personas indicadas en el inciso **7)** del artículo anterior deberá gestionarse ante el juzgado de trabajo respectivo **(...)**”

“Artículo 573.-

(...)

En el caso de que se haya dado una reestructuración de plazas, cuando fuese imposible reinstalar en el mismo puesto al victorioso, el patrono deberá poner a disposición del trabajador, la oportunidad de escoger otro puesto de similar clasificación e idéntico salario al que tenía antes del despido, según las opciones de que organizacionalmente disponga el patrono en ese momento. En caso de imposibilidad, deberá proceder al pago de salarios caídos, de los daños y perjuicios y de los demás derechos laborales según la ley. **Si la persona trabajadora a reinstalar goza de un fuero especial de protección, no procederá el alegato de imposibilidad por lo que deberá aplicarse lo dispuesto en el artículo 576.”**

Artículo 2. Para que se modifiquen las concordancias de los siguientes artículos todos Código de Trabajo, Ley N° 2 de 29 de agosto de 1943 y sus reformas, y en adelante se lean de la siguiente manera:

- a) El artículo 310 donde se consigna la remisión al artículo 394 se lea correctamente artículo 398;
- b) El artículo 311 donde se consigna la remisión al artículo 395 se lea correctamente artículo 398;
- c) El artículo 541 inciso a) donde se consigna “9)”, se lea correctamente “ 8)” y en el inciso c) donde se consigan “inciso 8)”, léase correctamente “inciso 7)”.
- d) El primer párrafo del artículo 674 donde se consigna la remisión al artículo 669 se lea correctamente artículo 667;
- e) El párrafo final del artículo 700 donde se consigna la remisión al artículo 696 se lea correctamente al artículo 697;
- f) El inciso b) del artículo 705 donde se consigna la remisión a los artículos 690 y 691 se lea correctamente artículos 691 y 692;

Rige dieciocho meses después de su publicación.

Rafael Ortiz Fábrega

Gerardo Vargas Varela

Emilia Molina Cruz