

23 de febrero del 2023

**SITUN-OFIC-29-2023**

Licda. Ana Julia Araya Alfaro  
Jefa de Área de Comisiones Legislativas II  
Asamblea Legislativa  
República de Costa Rica

**Referencia:** Observaciones del SITUN al PROYECTO DE LEY Expediente No. 23.141 (Ley para garantizar el cumplimiento de derechos laborales en los procesos de desalojo de predios rurales, modificación del inciso H) del artículo 70 del Código de Trabajo, Ley No. 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas) publicado en Gaceta No. 109 de lunes 13 de junio de 2022 (paginas 2-4).

Mediante oficio **AL-CPASOC-0115-2023** de 13 de febrero de 2023 enviado a través del correo electrónico: [maureen.chacon@asamblea.go.cr](mailto:maureen.chacon@asamblea.go.cr) a las 16:51 se me hace llegar una consulta en mi condición de Secretario General del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional (SITUN) relacionado con el proyecto de ley que se tramita en el Expediente No. 23.141 “ **LEY PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES EN LOS PROCESOS DE DESALOJO DE PREDIOS RURALES, MODIFICACION DEL INCISO H) DEL ARTICULO 70 DEL CODIGO DE TRABAJO, LEY NO.2 DE 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS**” ; por lo que expresamos nuestro criterio:

El artículo 70 del Código de Trabajo está dentro del **CAPITULO QUINTO: De las obligaciones de los patronos y de los trabajadores**, que a su vez forma parte del TITULO SEGUNDO: DE LOS CONTRATOS Y DE LAS CONVENCIONES DE TRABAJO. La norma del inciso h) que se pretende modificar en la actualidad establece lo siguiente:

**“ARTICULO 70.-Queda absolutamente prohibido a los patronos:**

- a. Inducir o exigir a sus trabajadores a que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;**
- b. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;**
- c. Obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;**
- d. Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador, sea a título de indemnización, garantía o de cualquier otro no traslativo de propiedad;**
- e. Hacer colectas o suscripciones obligatorias en los establecimientos de trabajo;**
- f. Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por la ley. La sanción en este caso será la que determina el artículo 154 del Código de Policía;**
- g. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;**
- h. Omitir, en tratándose de fincas rurales, el plazo de que habla el artículo 691, párrafo final, del Código de Procedimientos Civiles, en caso de desalojamiento por cesación del contrato de trabajo u otro motivo, e**

*Nota: (Este inciso se refiere al párrafo final del artículo 455 del Código Procesal Civil de 1990 y en actualidad con la aprobación de la Ley 9342 no es claro a cuál norma se remite)*

**i. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.**

**j) Solicitar pruebas VIH para efectos de contratación laboral o permanencia en el trabajo. Cuando requiera pruebas de salud, podrá incluir exámenes hematológicos (pruebas de sangre) solamente en caso de que exista criterio médico que demuestre su necesidad y únicamente para efectos de protección de la salud de la persona trabajadora.**

*(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 49 de la Ley General de sobre el VIH Sida, N° 9797 del 2 de diciembre de 2019)*

***k) Exigir una prueba médica de embarazo para el ingreso o la permanencia en el trabajo.***

*(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 2° de la Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad, N° 10211 del 5 de mayo de 2022)*

Como se puede apreciar, la norma supra referida está dentro de un conjunto de normas generales, que no tienen relación solo con las actividades laborales agrícolas (pecuarias y forestales) y rurales. Sin embargo, debemos entender el matiz rural o referido solo a actividades agrícolas del Código de Trabajo, ya que esa era la actividad principal en la Costa Rica de 1943; por lo que es prudente pensar en los cambios o precisiones que deben darse 80 años después, especialmente con el proceso de industrialización y el desarrollo de otras actividades económicas como el comercio y el turismo.

Algunos de los elementos a valorar en el análisis de la reforma propuesta son:

- Salario en especie
- Arrendamiento
- Comodato
- Desalojo judicial y administrativo
- Despido con o sin responsabilidad patronal
- Pago de prestaciones
- Pago de deducciones legales (seguro CCSS, IVM, BP, etc.)

Si bien es cierto que la referencia a un plazo establecido en el Código Procesal Civil es muy incierta, con la aprobación del último Código Procesal Civil según Ley 9342 publicada en el Alcance No. 54 a la Gaceta No. 68 de 8 de abril de 2016 y que rige desde el 8 de octubre de 2018, la verdad es que un plazo de 15 a 30 días constituye un plazo de evicción muy ajustado para realizar el desalojo de la persona trabajadora y su núcleo familiar (si lo tiene) al terminar la relación laboral con el patrono que le brindó la vivienda (sea como salario en especie o no) y no verse afectada por una serie de circunstancias como se indica en la exposición de motivos del proyecto de ley 23.141.

Desde nuestra perspectiva podemos apreciar que el proyecto de ley 23.141 se centra en la experiencia y en la actividad laboral en los predios rurales, sin embargo, la norma jurídica se refiere a una prohibición a los patronos en general, por lo que creemos oportuno y prudente ampliar los alcances de la norma a todos los patronos y trabajadores (del sector privado o del sector público) a efecto de evitar en el futuro, la discusión y el análisis de si una persona trabajadora es un “trabajador rural” o no, ¿si realiza actividad agrícola o no? y otras consideraciones que podrían atrasar la resolución de estos casos (a nivel judicial o administrativo) y excluir a otras personas trabajadoras en circunstancias afines, como puede ser a las personas trabajadoras que realizan labores en complejos industriales urbanos, condominios, complejos turísticos y recreativos y que para ello se les ha brindado una vivienda. Nos referimos a personas que podrían estar realizando labores de jardinería, vigilancia y seguridad, e inclusive, no habría que olvidarse de las personas que realizan labores domésticas con habitación incluida (como salario en especie). En la Universidad Nacional, hace algunos años, tuvimos el caso de un trabajador (y su familia) que realizaba labores de vigilancia y cuidado y que iba a ser cesado y desalojado junto con su familia, para lo cual, debido a una gestión sindical y jurídica oportuna, se logró que las autoridades universitarias, previo a efectuar el desalojo, reconocieran y pagaran los extremos legales, incluyendo el salario en especie. Por ello es por lo que, consideramos que el tema no está restringido al sector rural o al sector privado, sino a diferentes actividades laborales rurales o urbanas (incluyendo algunas costeras: vigilancia de marinas, puertos, turísticas, de acuicultura u otras). También está para el futuro analizar en detalle los derechos de las personas vinculadas al denominado EMPLEO MIXTO que trata de imponer la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento (en proceso).

Si bien con la propuesta de la reforma legal se protegen una serie de derechos de la persona trabajadora (y su núcleo familiar), entendemos que el centro de la propuesta es la extensión del plazo del desalojo y la protección del derecho del pago oportuno de todas las prestaciones legales (y las mejoras útiles y necesarias dadas al inmueble) en relación con las personas trabajadoras rurales (agrícolas, pecuarias y forestales); de acuerdo a nuestro breve estudio, análisis y observación periférica de la propuesta de

reforma legal consideramos oportuno y conveniente ampliar los alcances de la reforma a todas las personas trabajadoras del país (no solo a la rurales) y, por otro lado, condicionar dicho desalojo no solo al pago de las “prestaciones laborales”, sino, también al cumplimiento de todas las demás obligaciones legales del patrono, como son el pago del seguro de salud con la CCSS y el pago correspondiente en el régimen jubilatorio con el IVM u otro régimen, y el giro correspondiente a las entidades encargadas de administrar otros extremos como son las deducciones del FCL, ROP, el Banco Popular y otras. Lo anterior, por cuanto el no pago de esas obligaciones legales, se vuelve demasiado complicado para el ex trabajador gestionarlas luego, para su incorporación en sus registros, sea ante la oficina de Inspección de la CCSS u otras entidades públicas, privadas o semiprivadas (operadoras de pensiones), especialmente gravoso para las personas trabajadoras y el Estado cuando se trata de un patrono que desaparece o que tiene su sede en el extranjero, como fue, más recientemente el caso de ALUNASA, que siendo una empresa de un gobierno extranjero no pagó oportunamente las prestaciones legales a decenas de trabajadores. Con ello se protege paralelamente otros derechos de las personas trabajadoras, incluyendo el tener registrado las cotizaciones de jubilación para una oportuna jubilación y algunos derechos específicos de las personas trabajadoras migrantes.

Debido a lo expuesto es nuestro criterio, el hacer una propuesta para que la norma a reformar del inciso h) del artículo 70 de la Ley No. 2 (Código de Trabajo), se redacte en los siguientes términos:

“LEY PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES  
EN LOS PROCESOS DE DESALOJO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS,  
MODIFICACIÓN DEL INCISO H) DEL ARTÍCULO  
70 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2 DEL  
27 DE AGOSTO DE 1943  
Y SUS REFORMAS.

*ARTÍCULO ÚNICO- Se modifica el inciso h) del artículo 70 del Código de Trabajo, para que en adelante se lea de la siguiente forma:*

*Artículo 70.- Queda absolutamente prohibido a los patronos:*

(...)

h) Solicitar el desalojo del inmueble, en caso de desahucio de las personas trabajadoras por cesación del contrato de trabajo u otro motivo, sin antes cancelarles los montos correspondientes a todas las prestaciones laborales y a las mejoras necesarias y útiles dadas al inmueble, así como el giro de los montos correspondientes a las entidades encargadas de administrar otras obligaciones patronales relacionadas con la seguridad social. Una vez efectuados dichos pagos, deberá concedérseles para el desalojo un plazo no menor de sesenta días, que comenzará a correr a partir del día en que la autoridad de policía les haga la prevención, mediante acta que firmará con el interesado o, si este no quiere o no puede firmar, con dos testigos.

*Rige a partir de su publicación.”*

Eventualmente, consideramos, además, que se podría redactar una norma transitoria a este artículo, a efecto de darle el tratamiento adecuado a los procesos de desalojo que estén en trámite en el momento de aprobación de la reforma.



Álvaro Madrigal Mora

Secretaría General

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional-SITUN

C. Archivo /CONSECUTIVO/SITUN/ASM/2023/LUM