

24 de marzo de 2023

**SITUN-OFIC-66-2023**

MSc. Steven Oreamuno Herra  
Coordinador  
Comisión de Análisis de Temas Institucionales  
Consejo Universitario  
Universidad Nacional

**Referencia:** Proyecto de ley expediente No. 23.474: “REFORMA AL ARTÍCULO 82 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS.LEY PARA GARANTIZAR EL PAGO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS”, publicado en Gaceta No. 8 de miércoles 18 de enero de 2023 (páginas 11,12,13). (Proyecto que no fue consultado a la mayoría de las organizaciones gremiales de personas trabajadoras del país).

Mediante oficio **UNA-CATI-SCU-OFIC-44-2023 de 10 de marzo de 2023**, el master Steven Oreamuno Herra, Coordinador de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales del Consejo Universitario de la Universidad Nacional, solicitó criterio en mi condición de Secretario General del *Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional* (SITUN) relacionado con la primera versión del proyecto de ley que se tramita en el Expediente No. 23.474 “ **REFORMA AL ARTÍCULO 82 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS. LEY PARA GARANTIZAR EL PAGO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS**”; por lo que en el plazo otorgado, expresamos nuestras observaciones y criterio:

El artículo 82 del Código de Trabajo está dentro del **Capítulo VI: De la suspensión y la terminación de los contratos de trabajo** del **TÍTULO II: De los Contratos y de las Convenciones de Trabajo**. El Capítulo VI está compuesto por los artículos del 73 al 86; siendo que los artículos precedentes del 73 al 80 se refieren a la suspensión temporal del

contrato de trabajo, el artículo 81 se refiere a las causas de despido justificadas por parte del patrono, los artículos posteriores del 83 al 86 se refieren a las causas de la terminación del contrato de trabajo justificadas por parte del trabajador y otras causas.

El artículo 82 del Código de Trabajo que se propone reformar indica:

**“ARTICULO 82.-**

***El patrono que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas enumeradas en el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad.***

***Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que, de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono.***

***\*(No obstante, en tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se reducirá a la mitad el monto de los daños y perjuicios a que se refiere el párrafo anterior.)***

*\*(Por resolución de la Sala Constitucional N°0317 de las 14:51 horas del 22 de enero del 2003 se anula de este artículo la frase del párrafo tercero encerrada entre paréntesis. Esta sentencia tiene efectos a futuro de manera que se preservan los efectos jurídicos de los actos de despido consolidados y de las sentencias ya firmes relacionadas con la norma anulada.)*

***Siempre que el trabajador entable juicio para obtener las prestaciones de que habla este artículo y el patrono pruebe la justa causa en que se fundó el despido y la circunstancia de haber notificado ésta por escrito al trabajador en el momento de despedirlo, los Tribunales de Trabajo condenarán al primero a pagar ambas costas del litigio y le impondrán en la misma sentencia, como corrección disciplinaria, una multa de cuatro a veinte colones, que se convertirá forzosamente en arresto si el perdidos o no cubre su monto dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquélla en que quedó firme el respectivo fallo.”***

*(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 668 de 14 de agosto de 1946)*

El proyecto de ley contenido en el expediente No. 23.474 contiene un ARTÍCULO ÚNICO que propone la reforma del artículo 82 del Código de Trabajo para que, en lo sucesivo, se lea de la siguiente forma:

***“Artículo 82-***

***El patrono que despida a un trabajador por alguna de las causas enumeradas en el artículo anterior no incurrirá en responsabilidad.***

***Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa de este o si no indicó la causa en la carta de despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que quede en firme la sentencia condenatoria en contra del patrono, con un tope máximo de veinticuatro meses.***

***Siempre que la persona trabajadora entable juicio para obtener las prestaciones de que habla este artículo y el patrono pruebe la justa causa en que se fundó el despido y la circunstancia de haber notificado ésta por escrito al trabajador en el momento de despedirlo, los Tribunales de Trabajo condenarán al primero a pagar ambas costas del litigio.”***

De previo a hacer una recomendación, debemos hacer algunas consideraciones generales en relación con la reforma propuesta.

### **CONSIDERACIONES GENERALES:**

Tal y como lo sugiere la exposición de motivos de la primera versión del proyecto de ley en el expediente 23.474 esta reforma tiene relación con lo establecido en la Ley No.9343 de 25 de enero de 2016 que se denominó REFORMA PROCESAL LABORAL que incluyó una reforma al Código de Trabajo, precisamente la **Sección III: Intereses, adecuación y salarios caídos** del **Capítulo Octavo: La Sentencia: formalidades, repercusiones económicas y efectos** del **Título Decimo: Jurisdicción Especial de Trabajo**. La Sección III supra referida contiene cuatro artículos: 565, 566, 567 y 568:

#### **“SECCIÓN III**

##### ***Intereses, adecuación y salarios caídos***

***“ARTÍCULO 565.- Toda sentencia de condena a pagar una obligación dineraria implicará para el deudor, salvo decisión o pacto en contrario, aunque no se diga expresamente:***

1.- La obligación de cancelar intereses sobre el principal, al tipo fijado en la Ley N° 3284, Código de Comercio, de 30 de abril de 1964, a partir de la exigibilidad del adeudo o de cada tracto cuando se integra en esa forma. **Si la condena lo fuera a título de daños y perjuicios, el devengo de intereses se iniciará desde la firmeza de la sentencia.** Para las obligaciones en moneda extranjera, se estará a lo dispuesto en ese mismo Código para las obligaciones en dólares de los Estados Unidos de América.

2.- La obligación de adecuar los extremos económicos principales, actualizándolos a valor presente, en el mismo porcentaje en que haya variado el índice de precios para los consumidores del Área Metropolitana que lleve el órgano oficial encargado de determinar ese porcentaje, entre el mes anterior a la presentación de la demanda y el precedente a aquel en que efectivamente se realice el pago.

El cálculo de intereses se hará sobre los montos condenados o resultantes después de su liquidación, antes de ser llevados a valor presente, y luego se hará la adecuación indicada en el último párrafo, únicamente sobre los extremos principales.”

(Modificado mediante Ley N° 9343 del 25 de enero del 2016, publicado en el Alcance N° 6, a La Gaceta N° 16 de 25 de enero del 2016)

**“ARTICULO 566.- En toda sentencia que disponga la reinstalación con salarios caídos, el pago de estos no podrá ser superior al importe de veinticuatro veces el salario mensual total de la parte trabajadora al momento de la firmeza del fallo, salvo disposición especial que establezca otra cosa, sin que en ningún momento pueda ser inferior al mínimo legal. Esta fijación no admite adecuaciones o indexaciones.**

**También, la parte demandada deberá cubrirle a la victoriosa, desde la firmeza de la sentencia, el salario que le corresponda de acuerdo con el contrato de trabajo y los derechos derivados de la antigüedad acumulada, en la cual se incluirá el lapso comprendido entre el despido y dicha firmeza, y en el futuro el cumplimiento de las obligaciones salariales ordinarias y extraordinarias deberá ajustarse a las prestaciones correspondientes a una relación inalterada. Igual regla se aplicará al disfrute de vacaciones y cualquier otro derecho derivado del contrato de trabajo o de la ley.”** (El subrayado no es del original)

*(Modificado mediante Ley N° 9343 del 25 de enero del 2016, publicado en el Alcance N° 6, a La Gaceta N° 16 de 25 de enero del 2016)*

*“ARTICULO 567.- Cuando en sentencia firme se condene a la parte demandada a pagar salarios adeudados, además del pago al trabajador del salario que le corresponda, de acuerdo con el contrato de trabajo y a los derechos derivados de la antigüedad acumulada, deberá pagarle a la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) las cuotas obrero-patronales y demás obligaciones adeudadas a la seguridad social correspondientes al período laborado, aun cuando dicha institución no haya sido parte en el proceso.”*

*(Modificado mediante Ley N° 9343 del 25 de enero del 2016, publicado en el Alcance N° 6, a La Gaceta N° 16 de 25 de enero del 2016)*

*“ARTICULO 568.- El pago de los salarios caídos solo será procedente cuando no exista impedimento legal en virtud de haber ocupado la persona un cargo que lo impida. En tal caso solo procederá la diferencia, si el salario que hubiera estado recibiendo fuera inferior.”*

*(Modificado mediante Ley N° 9343 del 25 de enero del 2016, publicado en el Alcance N° 6, a La Gaceta N° 16 de 25 de enero del 2016)*

En todo este tema hay que distinguir entre los conceptos de “daño” y de “perjuicio”, ya que por lo general dentro de la redacción de las normas se incluyen juntos como si se tratara de un solo concepto o de sinónimos.

En relación con el concepto de “daño” y tratándose de materia laboral, el Centro de Investigación Jurídica en Línea (CIJUL) de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa nos lo define dentro del concepto de “daño contractual”, ya que, en materia laboral, sea por escrito o verbal se asume que existe un contrato que define los elementos de la relación laboral (supervisión, horario, salario, centro de trabajo): por ello según Delgadillo y otros, se define así:

***“El daño contractual se presenta como resultado del incumplimiento injustificado de una de las partes de un contrato. El daño contractual es el que se produce cuando existe una ruptura abrupta sobre ese contrato válido entre las partes (en este caso el causante del daño y la víctima), que impide obtener la prestación pactada y frustra a su vez, las perspectivas puestas en juego.”***

Estos diferencian el “daño” del “perjuicio”, así:

***“El perjuicio, por su parte, tiene relación directa con la lesión que sufre una expectativa patrimonial. Por vía de comparación, cabe afirmar, que el daño implica una pérdida o menoscabo económico representado por la diferencia que se obtiene mediante una simple operación aritmética, entre el valor del patrimonio antes del daño, y su valor posterior a él. El perjuicio, si bien es de carácter patrimonial, no tiene la misma función, pues se establece, no con base en la diferencia entre lo pasado y lo presente, sino entre lo presente y una situación futura que no paso de ser más que una expectativa, una esperanza que nunca llegara a concretarse.” (Villalobos Zamora Yalile)***

En relación con un despido injustificado por parte del patrono, tenemos que el “daño” ocasionado por lo general se refiere a los salarios y otros beneficios que tenía el trabajador y que ha dejado de percibir. Al dejar de percibir el salario, la persona trabajadora tiene consecuencias perjudiciales, como puede ser el no poder pagar el alquiler y ser desalojado del inmueble o no poder abonar el pago de una hipoteca y podría perder la casa o acudir a un prestamista con altos intereses, etc. En cuanto a los beneficios podría ser, como en el caso de la UNA, el tener los hijos en el CIUNA y tener que sacarlos debido al despido injustificado o el no poder disfrutar de los beneficios recreacionales del Fondo de Beneficio Social. Situaciones que podrían ocasionarle a la persona despedida alguna afectación emocional ante la cual ha requerido atención psicológica o psiquiátrica privada, que le ha representado un costo adicional, en fin todas estas consecuencias podrían convertirse en “perjuicios”; además de cualquier expectativa (inversiones, viajes, familia, etc.) que no llegó a concretarse por el despido injustificado, por parte del patrono o los representantes patronales.

Uno de los aspectos que se incluyen en el análisis de la exposición de motivos es el relacionado con la “duración real de los procedimientos” judiciales hasta el momento en que exista una sentencia firme que le permita a la persona trabajadora presentar la “liquidación de costas y daños y perjuicios producidos por el eventual despido injustificado. Estos plazos son extensos, casi nunca menores a cuatro años, con el agravante de que, en el caso de muchos patronos privados, utilizan artimañas jurídicas y contables para no pagar la condena aun después de la sentencia en firme, al no tener bienes registrados para embargar, ya que se manejan con varias sociedades (unas para contratar el personal, otras para pagarles los salarios y otras en donde esconden los bienes o las cuentas bancarias), peor aún si son entidades extranjeras.

De la reforma propuesta, es clara la pertinencia de la eliminación del párrafo tercero del artículo 82 del Código de Trabajo, ya que este fue declarado inconstitucional por la Sala Cuarta según resolución No. 317-03 de las 14:51 horas de 22 de enero de 2003.

En relación con el párrafo primero del artículo 82 este se refiere directamente al contenido normativo del artículo 81 del mismo cuerpo legal y por lo tanto con algunos ajustes en la redacción debería estar contenido en el artículo 81 mediante reforma a efecto de darle mayor consistencia técnico-jurídica a esta Sección.

Ahora, es pertinente aclarar y ampliar que el contenido del párrafo primero del artículo 82 no es jurídicamente cierto (o sea es incierto), ya que, si bien es cierto, el artículo 81 del Código de Trabajo establece una numeración general de causas “justas” que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad patronal, esta enumeración de causas “justas” puede estar mediatizada por acuerdos convencionales que han previsto mayores derechos o beneficios al trabajador. Derechos especiales que se superponen en rango y jerarquía a las normas generales el Código de Trabajo.

Lo anterior es así, por cuanto el artículo 62 de la Constitución Política establece la fuerza de ley de las convenciones colectivas de trabajo:

***“Artículo 62.- Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.”***

Norma del 62 que establece derechos que según el artículo 74 de la misma Constitución Política son irrenunciables y que son replicados y ampliados por los artículos 54, 55 y 63 del Código de Trabajo.

En materia laboral las normas especiales se superponen en rango y jerarquía a las normas generales, de tal manera que si una convención colectiva de trabajo contiene derechos y beneficios superiores a lo establecido en la ley general (en este caso el Código de Trabajo), prevalece la norma especial (esto también por el Principio de la norma más favorable).

Lo anterior nos lleva a exponer el caso específico de la Universidad Nacional que, como todos sabemos, desde 1978 tiene una convención colectiva cuyas normas se han ido incorporando a los contratos de trabajo individuales de cada uno de las personas trabajadoras universitarias y, específicamente, con el tema que nos ocupa, el artículo 75 de la Convención Colectiva de Trabajo, recoge lo normado en el artículo 81 del Código de Trabajo con algunas modificaciones particulares en beneficio de la persona trabajadora universitaria. Así también se refieren a este tema las normas de los artículos 67, 68, 69, 73,74,76, 77, 78,79,81, 82, 158,159 y 160 de la Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN, entre otras.

El análisis anterior, nos lleva a proponer una redacción y una ubicación diferente para el párrafo primero del artículo 82 del Código de Trabajo, el cual consideramos debe ser incluido en el párrafo primero del artículo 81 del mismo Código de Trabajo.

En relación con la propuesta de modificación del segundo párrafo del artículo 82 del Código de Trabajo, es en realidad la que se refiere al propósito de la reforma, sea el garantizar el pago de los derechos laborales en los despidos injustificados de las personas trabajadoras.

Este segundo párrafo del artículo 82 se refiere a dos eventuales defectos en el despido y luego a dos grupos de derechos que se generan en relación con la comprobación de esos defectos procesales y de fondo:

- No se comprobó la causa justificada del despido
- No se indicó la causa en la carta de despido

En estos casos se supone que el asunto se está conociendo en la vía jurisdiccional de trabajo, para lo cual la persona trabajadora tiene un año de plazo desde que se concretó el despido para interponer la demanda, según lo establecido en el artículo 413 del Código de Trabajo.

Luego, el segundo párrafo del artículo 82 propuesto, se refiere a los dos grupos de derechos que tendría la persona trabajadora que demuestre judicialmente que el despido fue defectuoso y por lo tanto injustificado:

- Pago del derecho de preaviso y pago del derecho de auxilio de cesantía
- A título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que quede firme la sentencia condenatoria con un tope máximo de 24 meses.

En cuanto al pago del derecho de preaviso y pago del derecho de auxilio de cesantía (además de otros derechos como salarios pendientes, compensación de vacaciones, aguinaldo, salario escolar y otros) no es nada nuevo en la reforma propuesta por el expediente 23.474.

Ahora en relación con el derecho de pago de “daños y perjuicios” en este caso de despidos encubiertos, lo que se propone es establecer un plazo con un tope máximo de 24 meses para el cálculo de ese derecho desde la fecha de terminación del contrato hasta la firmeza de la sentencia condenatoria. El resultado de esta propuesta es convertir una norma abierta en una norma cerrada para el reconocimiento del pago de daños y perjuicios.

Veamos, en la actualidad la norma del párrafo segundo del artículo 82 del Código de Trabajo, no establece un tope máximo, sino que la norma queda abierta para que el reconocimiento se extienda desde la fecha del despido hasta que quede firme la sentencia condenatoria, lo cual puede representar más de 24 meses (debido a la lentitud de los procesos judiciales):

**“Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que, de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono.”**

La reforma propuesta tiene como objetivo poner un tope de 24 meses:

**“Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa de este o si no indicó la causa en la carta de despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que quede en firme la sentencia condenatoria en contra del patrono, con un tope máximo de veinticuatro meses.”**

La justificación que se incluye en la exposición de motivos para la reforma del párrafo es la siguiente:

En ese orden de ideas, es necesario reformar el artículo 82 del Código de Trabajo para indicar que se reconocerán a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que quede en firme la sentencia condenatoria en contra del patrono con un máximo de veinticuatro meses, apegando así el texto artículo 82 a la realidad social de nuestro país.

Por los motivos anteriormente señalados, el presente proyecto de ley tiene como objetivo eliminar el incentivo perverso que actualmente permite que algunos patronos inescrupulosos obtengan un beneficio económico antijurídico en virtud de las diligencias que opongan, de la falta de cooperación o de sus actuaciones injustificadas para atrasar indebidamente el juicio laboral. Así las cosas, con esta iniciativa se pretende la satisfacción de los derechos laborales de la clase trabajadora con un reconocimiento de plazos ajustado a la realidad ante los Tribunales de Trabajo y en procura de una mayor paz social.

Los daños y perjuicios contemplados en el artículo 82 del Código de Trabajo son una sanción económica para la persona empleadora que actúa de forma arbitraria, abusiva y

con mala fe en la ejecución del despido. Está claro que, si la parte empleadora actúa dentro de estos presupuestos, debe estar consciente del riesgo procesal que le correspondería asumir en caso de que la persona trabajadora acuda a interponer una demanda judicial para el reclamo de sus derechos.

Esta tesis, además, encuentra sustento en el *“Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador”* (Convenio N.º 158) adoptado el 22 de junio de 1982 y vigente desde el 23 de noviembre de 1985, establece en la Sección C, artículo 10 que: *“Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”*.

Por tales razones y argumentos, resulta acertado definir en este proyecto de ley, como límite temporal, la duración de hasta 24 meses en la tramitación del proceso laboral, pues establecer otro tipo de limitación; a través de la interpretación legal, va en detrimento de los derechos laborales de la persona trabajadora y, principalmente, del artículo 17 del Código de Trabajo y de la realidad que se pretende regular conforme a la duración estándar de los procesos.

Ahora el hecho de que, por lo general, los jueces reconozcan un plazo máximo de seis meses, se debe a que la norma que regula ese derecho es incompleta o indeterminada al fijar el periodo durante el cual debe reconocerse los “salarios caídos” a título de daños y perjuicios o se interprete en un sentido restrictivo para los derechos de la persona trabajadora.

En primer lugar, hay que tener presente que este derecho que tiene el trabajador despedido injustamente se origina en un incumplimiento y una actuación de mala fe de parte del patrono o sus representantes y por lo tanto no se trata de un beneficio extraordinario para el trabajador. Tampoco la inercia de los procesos judiciales (alargados muchas veces por las acciones recursivas de los abogados de la parte patronal) debe ser un motivo para afectar al trabajador en cuanto al disfrute de su derecho a recibir (algún día) esos salarios caídos. Derecho que debe extenderse por todo el periodo desde la terminación del contrato (fecha del despido) hasta el momento procesal que le da vida a ese derecho, cual es la firmeza de la sentencia condenatoria.

La inercia o la extensión excesiva de los procesos judiciales no se resuelve poniendo un tope máximo a un derecho que podría extenderse por mucho más de 24 meses, máxime que el trabajador tiene 12 meses, desde la terminación de la relación laboral, para interponer la demanda (debido a las dificultades que por lo general tiene el trabajador para recolectar los medios probatorios). Tampoco con esta reforma se limita el accionar excesivo con acciones que entorpezcan el curso del proceso,

Observemos que el artículo 566 del Código de Trabajo, tampoco pone un límite absoluto al tope de 24 meses, sino que deja abierta la norma a través de la frase:

**“..., salvo disposición especial que establezca otra cosa, ...”**

La línea correcta para una reforma de la norma del párrafo segundo del artículo 82 es definir con claridad el plazo durante el cual se debe reconocer los “salarios caídos”, sin limitarlo a 24 meses, ya que eso podría ir en contra de los derechos de la persona trabajadora.

En relación con la propuesta de reforma del párrafo tercero del artículo 82 del Código de Trabajo, la observación es en el sentido de que esa norma es innecesaria, por cuanto la Sección II del Capítulo Octavo del Título Decimo del Código de Trabajo regula, en sus artículos 562 y 563, lo relacionado al pago de las costas:

***“Artículo 562.- En toda sentencia, incluidas las anticipadas, y las resoluciones que provoquen el perecimiento del proceso por litispendencia, incompetencia por razones del territorio nacional, satisfacción extraprocesal o deserción, se condenará al vencido, a quien ha satisfecho el derecho o a la parte sancionada con la finalización del asunto, al pago de las costas personales y procesales causadas.***

***Si la sentencia resuelve el asunto por el fondo o acoge excepciones materiales de las calificadas como previas, las personales no podrán ser menores del quince por ciento (15%) ni mayores del veinticinco por ciento (25%) del importe líquido de la condenatoria o de la absolución, en su caso.***

***En los demás supuestos, así como cuando el proceso no fuera susceptible de estimación pecuniaria, la fijación se hará prudencialmente.***

***Para hacer la fijación del porcentaje o del monto prudencial se tomarán en cuenta la labor realizada, la cuantía de la cosa litigada y la posición económica del actor y demandado.***

***En los asuntos inestimables en que hubiera trascendencia económica se hará la fijación con base en el monto resultante hasta la firmeza de la sentencia y, si a consecuencia del proceso se siguiera generando en el futuro el resultado económico, podrá agregarse al monto fijado, según criterio prudencial, hasta un cincuenta por ciento (50%). Si el resultado económico fuera intrascendente se hará la fijación de forma prudencial con fundamento en los criterios mencionados.”***

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

**“Artículo 563.- No obstante, se podrá eximir al vencido del pago de las costas personales y aun de las procesales, cuando:**

- 1) Se haya litigado con evidente buena fe.**
- 2) Las proposiciones hayan prosperado parcialmente.**
- 3) Cuando haya habido vencimiento recíproco.**

**La exoneración debe ser siempre razonada.**

**No podrá considerarse de buena fe a la parte que negó pretensiones evidentes que el resultado del proceso indique que debió aceptarlas, no asistió a la totalidad de la audiencia, adujo testigos sobornados o testigos y documentos falsos, no ofreció ninguna probanza para justificar su demanda o excepciones, si se fundaran en hechos disputados.**

**La exoneración de costas será imperativa, si alguna norma especial así lo dispone.”**

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

Así, luego de este breve análisis de la propuesta de reforma del artículo 82 del Código de Trabajo, haremos nuestra recomendación.

## **RECOMENDACIÓN:**

Específicamente en relación con el texto propuesto para la modificación del artículo 82 del Código de Trabajo, proponemos lo siguiente:

Se reforme el párrafo primero del artículo 81 del Código de Trabajo para incluir la norma que se indica en el párrafo primero del artículo 82 propuesto y se incluya un párrafo final:

**“ARTICULO 81.- Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad:”**

(...)

**“En la valoración de las causas justas de despido sin responsabilidad, el patrono deberá considerar si existen derechos o beneficios de normas**

***especiales más beneficiosas para la persona trabajadora, como podrían ser las establecidas en una convención colectiva de trabajo o en un reglamento interior de trabajo.”***

En relación con la norma del párrafo segundo del artículo 82, nuestra recomendación es para que se redacte de la siguiente manera:

***“Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa de este o si no indicó la causa en la carta de despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la fecha del despido hasta la fecha en que quede firme la sentencia condenatoria en contra del patrono.”***

Así entonces, nuestra recomendación es que debe reformarse el párrafo primero del artículo 81 y debe eliminarse el párrafo primero, tercero y cuarto del artículo 82 del Código de Trabajo.



Álvaro Madrigal Mora  
Secretaría General  
Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional-SITUN

END JC HTVS

c.c. Archivo /CONSECUTIVO/SITUN/laum/jmr/asm/2023