

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

ADICIÓN DE UN NUEVO ARTICULO 30 BIS AL CODIGO DE TRABAJO,
LEY N° 2, DE 27 DE AGOSTO DE 1943
LEY PARA ESTABLECER EL PAGO OPORTUNO DE LA LIQUIDACIÓN
LABORAL

PRISCILLA VINDAS SALAZAR
Y VARIAS SEÑORAS DIPUTADAS
Y VARIOS SEÑORES DIPUTADOS

EXPEDIENTE N° **25 113** _

Recibido en la Secretaría del Directorio
de la Asamblea Legislativa

30 JUL. 2025

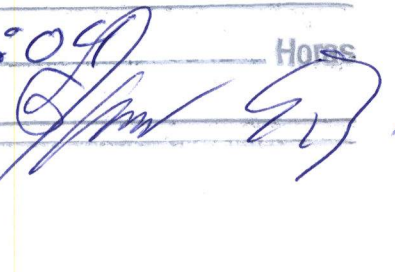
El:

A las:

16:09

Horas

Recibido por:



PROYECTO DE LEY

**ADICIÓN DE UN NUEVO ARTICULO 30 BIS AL CODIGO DE TRABAJO, LEY N°
2, DE 27 DE AGOSTO DE 1943
LEY PARA ESTABLECER EL PAGO OPORTUNO DE LA LIQUIDACIÓN
LABORAL**

Expediente N° **25113**

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El presente proyecto de ley pretende definir el plazo para el pago de la liquidación laboral para garantizar el pago pronto y cumplido de los derechos laborales de las personas trabajadoras. En ese mismo sentido, se dispone que la liquidación laboral se dé en un periodo máximo de 8 días a partir de la notificación, para disponer de un plazo razonable que garantice la posibilidad a la persona empleadora para cumplir con su obligación, así como el derecho a la persona trabajadora de contar con los recursos monetarios que por derecho le corresponden y que eventualmente le ayuden a solventar un periodo de desempleo.

La legislación laboral costarricense actual no establece un plazo específico para el pago de la liquidación laboral, por lo que este vacío ha derivado en retrasos injustificados, incluso en una forma de represalia por parte de la persona empleadora hacia la persona trabajadora al retrasar el pago de prestaciones, lo que ha acarreado conflictos judiciales que generan costos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), entidad encargada de recibir denuncias y conciliar entre las partes. En igual sentido los juzgados de trabajo que debe darle seguimiento aquellos procesos en los cuales el Ministerio de Trabajo no logra llegar a

conciliaciones entre las partes y deciden seguir con los procesos judiciales que en ocasiones culminan en la deserción por parte de la persona trabajadora.

En la práctica se ha aceptado un período razonable de hasta 8 días naturales para cumplir con esta obligación por parte de la persona empleadora, ante la inexistencia normativa del plazo prescrito. El vacío legal existente genera inseguridad jurídica tanto para las personas empleadoras como para las trabajadoras al no establecer un plazo específico de cumplimiento de la obligación legal del pago de la liquidación, que ha derivado en la necesidad por parte de las personas desempleadas de recurrir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sin que este tenga la certeza de la fecha efectiva en que los patronos deban hacer el pago de su obligación y de la sanción correspondiente en caso del incumplimiento de la misma.

Ante este tipo de situaciones la Sala Constitucional, ha emitido resoluciones relacionadas con el plazo para la liquidación de las prestaciones legales laborales, en las que discrepan en el plazo real para el pago de las prestaciones laborales. Por ejemplo, en la Resolución de la Sala Constitucional N°01249-2002 de las 8:53 horas del ocho de febrero del 2002, señaló el plazo de dos meses como el plazo final para cumplir con la obligación y, en otro sentido la resolución N° 00696-2025 de las 9:20 horas del 10 de enero y la resolución N°03049-2025 de las 9:20 horas del 31 de enero, ambas del año en curso, 2025, establecen el plazo de un mes, contado a partir de la notificación de la sentencia y previa revisión de requisitos, a fin de que se haga efectivo el pago del monto que corresponda por concepto de prestaciones laborales.

Es importante destacar que la liquidación laboral no debe verse solo como una formalidad, es un proceso que protege los derechos de la persona trabajadora frente a una situación desfavorable fuera de su control, asegurándose de que reciba lo que le corresponde en términos de salarios pendientes, beneficios y cualquier compensación adicional acordada. La demora o incumplimiento de este pago no solo afecta la estabilidad económica de la persona trabajadora y su familia, sino que

también puede generar conflictos judiciales, incrementando el número de investigaciones en los sistemas laborales de cada país.

Según el criterio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, emitido bajo el oficio DAJ-AE-277-2013, con fecha del 16 de octubre del 2013, menciona que el plazo que se le otorga a la persona desempleada es de seis meses, contado a partir del momento en que finalizaba el contrato laboral, esto para efectos de interponer reclamo respectivo, tanto en la vía administrativa como judicial¹. Lo anterior según lo prescrito en el artículo 602 del Código de Trabajo, que fue reformado por el artículo 2º de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral", actualmente ubicado en el artículo 413 del Código de Trabajo y estableció el plazo de prescripción en un año.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante el oficio CARTA-MTSS-DMT-826-2025 del 21 de mayo de 2025 expone:

El Código de Trabajo de Costa Rica no establece, en su articulado, un plazo específico para que los patronos procedan con el pago de la liquidación a los trabajadores una vez finalizada la relación laboral. No obstante, tanto la jurisprudencia como los criterios administrativos han interpretado que dicho pago debe efectuarse de manera inmediata o, en su defecto, dentro de un plazo razonable.

En este contexto, a pesar de la ausencia de un plazo legal explícito en la norma, la interpretación dominante tanto a nivel de jurisprudencial como administrativo establece **que, la liquidación debe pagarse al concluir el contrato de trabajo o a más tardar dentro de los ocho días naturales siguientes.**

¹ "Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de contratos de trabajo prescribirán en el término de seis meses, contados desde la fecha de extinción de dichos contratos."

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante la resolución N.º 5969- 93, ha indicado que, **si bien la normativa laboral no fija un plazo concreto, resulta razonable que el patrono cumpla con esta obligación dentro del plazo antes señalado e indica que la omisión o el retraso en el cumplimiento puede dar lugar al pago de intereses moratorios, así como a otras consecuencias legales**". (el destacado no es del original)

Actualmente, si la persona empleadora no cumple con el pago luego de vencido dicho plazo, la persona trabajadora debe seguir un largo procedimiento administrativo y/o judicial para lograr hacer efectivo su derecho, lo que en ocasiones desincentiva el cobro de la liquidación, más aún en los casos en los que el costo-beneficio es menor, por ejemplo, en el caso de las personas trabajadoras que ya han encontrado un nuevo empleo y se le dificulta seguir con el proceso.

Se consultó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través del Departamento de Evaluación y Análisis de la Dirección de Asuntos Laborales, sobre la cantidad de conciliaciones solicitadas han tenido en los últimos años, la institución menciona que de los registros disponibles la información indica la existencia de 97.829 solicitudes de conciliaciones. De ese total solo se tramitaron 41.764 audiencias de conciliación y de estas 7.239 no lograron un arreglo, teniendo así un porcentaje aproximado de acuerdos alcanzados mediante esta vía del 80%. Es importante destacar que el restante 20% pudo bien haber seguido con el proceso administrativo/ judicial o bien desertar de continuar con el proceso y ver interrumpido su derecho al pago de las prestaciones laborales.

Costa Rica ha ratificado instrumentos internacionales que establecen estándares mínimos que los Estados deben cumplir para garantizar la protección a las personas trabajadoras, donde se menciona el pago oportuno de las prestaciones laborales, entre los que destacan:

- Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ley N° 2561 de 11 de mayo de 1960, en el que se establecen principios sobre el pago oportuno de las prestaciones laborales y busca garantizar que las personas trabajadoras reciban su salario completo y puntualmente, protegiéndolos contra prácticas abusivas como retrasos, deducciones injustificadas o no pago. Este convenio es clave para asegurar condiciones laborales dignas y prevenir la explotación económica.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), Ley No. 4229, publicada en La Gaceta No. 288 del 11 de diciembre de 1968, en su artículo 7, garantiza condiciones de trabajo justas, incluyendo remuneración equitativa y protección contra el despido arbitrario. Este marco internacional refuerza la importancia de que el pago de la liquidación se realice en un plazo que asegure el bienestar y la dignidad de las personas trabajadoras.

De manera adicional se puede señalar que, al analizar la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se destaca su conexión con dos metas que refuerzan la necesidad de garantizar derechos fundamentales y combatir la desigualdad económica:

- Objetivo 8, pretende promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todas las personas, donde destaca en la meta 8.8 la protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las personas trabajadoras, incluidos las trabajadoras migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios
- Objetivo 10, el cual busca reducir la desigualdad en y entre los países, destacando entre las metas para lograr este objetivo el punto 10.4 de adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

Este tema trasciende lo meramente jurídico para convertirse en un asunto de justicia social, equidad y desarrollo económico sostenible. Su garantía de pago sin dilaciones es un paso indispensable para construir sociedades más justas y economías más resilientes, en línea con la Agenda 2030.

Es por esto, que se requiere de una normativa expresa y clara en cuanto al plazo en el que se debe realizar el pago de la liquidación por parte de los empleadores a las personas trabajadoras en el momento de la conclusión de la relación laboral. En este sentido, es importante incorporar un plazo de 8 días hábiles después del despido, período que permitiría que no se lesionen los derechos de las personas trabajadoras, permitiéndoles solventar los gastos y necesidades básicas hasta encontrar un nuevo empleo.

Asimismo, hay que destacar la importancia de exigir a las personas empleadoras un pago pronto y cumplido de sus obligaciones tras el cese de la relación laboral ya que el pago oportuno de las liquidaciones laborales no es solo una obligación legal, sino se trata de un derecho humano que impacta directamente en la dignidad, la estabilidad económica y la confianza en el sistema laboral.

La presente propuesta brindaría seguridad jurídica y la concreción de un criterio de justicia de las normas que buscan un mayor bienestar social, de tal forma que en forma pronta y oportuna se ejecute el pago de la liquidación a fin de lograr su cumplimiento como derecho reconocido expresamente del pago a las personas trabajadoras por parte de sus empleadores tanto en el sector público, como en el sector privado que es el sector que se ve más afectado lo que se muestra claramente por el número de denuncias que se tramitan en ese sentido.

Es por lo anteriormente expuesto que se presenta a consideración de las señoras diputadas y los señores diputados el presente proyecto de ley, para su consideración y aprobación:

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

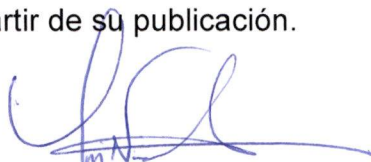
ADICIÓN DE UN NUEVO ARTICULO 30 BIS AL CODIGO DE TRABAJO, LEY N°
2, DE 27 DE AGOSTO DE 1943

LEY PARA ESTABLECER EL PAGO OPORTUNO DE LA LIQUIDACIÓN
LABORAL

ARTÍCULO ÚNICO. - Para qué se adicione un nuevo artículo 30 bis al Código de Trabajo, Ley N° 2, de 27 de agosto de 1943 que se leerá de la siguiente manera:

“Artículo 30 bis. - El pago del importe por concepto de todos los extremos por concepto de liquidación laboral deberá hacerse efectivo a más tardar en los ocho días siguientes a la fecha en que se ha dado por concluida la relación laboral.”

Rige a partir de su publicación.



Priscilla Vindas Salazar



Jonathan Jesús Acuña Soto

Sofia Alejandra Guillen Pérez



Andrés Ariel Robles Barrantes



Rocío Alfaro Molina



Antonio José Ortega Gutiérrez

Diputados y diputadas