

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**VARIOS SEÑORES DIPUTADOS
Y SEÑORAS DIPUTADAS**

EXPEDIENTE N° 21.706

**DEPARTAMENTO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
UNIDAD DE PROYECTOS, EXPEDIENTES Y LEYES**

NOTA: A solicitud de las partes interesadas, este Departamento no realizó la revisión de errores formales, materiales e idiomáticos que pueda tener este proyecto de ley.

PROYECTO DE LEY

FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Expediente N° 21.706

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Mediante la presente iniciativa se pretende modernizar la normativa que regula los procedimientos de fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales, en aras de mejorar la capacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) de garantizar la protección de estos derechos. Para ello, proponemos dotar a la Inspección General de Trabajo de más y mejores herramientas para investigar, aplicar medidas correctivas y sancionar cuando corresponda de forma expedita y oportuna eventuales violaciones a los derechos laborales. En particular, se propone la creación un procedimiento que permita la aplicación de medidas correctivas y sanciones en sede administrativa, sin necesidad de acudir a largos y engorrosos procesos judiciales para hacer cumplir la legislación laboral.

La iniciativa que aquí se presenta tiene antecedentes en proyecto presentados anteriormente, como el tramitado bajo expediente 19.052, iniciativa del Diputado José María Villalta-Flórez Estrada, y el expediente 19.130, iniciativa de la ex diputada Sandra Pizsk Feinzilber

Estas reformas son urgentes porque si Costa Rica logra mejorar el respeto a los derechos laborales, especialmente en lo que tiene que ver con el pago de salarios mínimos a las personas trabajadoras, podríamos reducir el flagelo de la pobreza de forma significativa. De acuerdo con el estudio “Reducir la pobreza en Costa Rica es posible: propuestas para la acción”, realizado por Pablo Sauma Fiat y Juan Diego Trejos, *“[e]n el 2012 se identificaron 103.230 ocupados en situación de pobreza, que laboran 48 horas semanales o menos con un ingreso laboral promedio inferior al salario mínimo por hora establecido para los trabajadores no calificados (610 colones y 1.059,10 colones respectivamente), y 43.698 ocupados en situación de pobreza, que trabajan más de 48 hora semanales, pero tienen un ingreso laboral inferior al salario mínimo mensual establecido para los trabajadores no calificados (136.981 colones y 220.122,49 colones respectivamente, ambos en términos netos). **Si a esos trabajadores se les completa la remuneración por hora o el ingreso laboral mensual al nivel de los mínimos establecidos, el impacto sobre la pobreza sería una reducción de -1,6 puntos porcentuales en la pobreza extrema y -4,4 puntos porcentuales en la pobreza total**”.*

El incumplimiento de derechos laborales en Costa Rica presenta niveles preocupantes: al III Trimestre del 2019, según la Encuesta Continua de Empleo, más de 340 mil personas asalariadas no tienen seguro por trabajo (representando un 21,7% de las personas asalariadas) y un 10,1% de las personas asalariadas

laboran 48 horas o más por semana, pero tienen remuneraciones que no alcanzan ni el salario mínimo minimorum.

Además, según datos de la citada Encuesta, un 30,1% de las personas ocupadas dependientes tienen un empleo informal, superando la cifra de 484 mil personas en esta condición.

El cumplimiento real y efectivo de las distintas normas sobre derechos laborales y, muy especialmente, sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como uno de sus cuatro objetivos estratégicos a nivel mundial (ratificado así en la XVI Reunión Regional Americana de la OIT, Brasilia 2006), es un deber primordial de todo Estado que se proclame defensor de las y los trabajadores. El ordenamiento jurídico interno debe actualizarse continuamente para lograr la modernización y el fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo como parte de las herramientas para alcanzar el objetivo de hacer respetar y cumplir efectivamente la legislación laboral.

La inspección laboral es uno de los instrumentos básicos para hacer realidad el derecho de todas las personas trabajadoras a condiciones de trabajo dignas y decentes, por lo que su modernización y fortalecimiento efectivo resultan fundamentales para garantizar un adecuado nivel de protección laboral. La Inspección de Trabajo tiene también una gran importancia en el proceso de formalización de la gran cantidad de personas trabajadoras que laboran en la informalidad, tratando de sentar bases mínimas de trabajo decente en todas las actividades económicas y para todas las personas que trabajan.

En este sentido, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, debe constituirse en garante a través de la Inspección de Trabajo, de la aplicación de las normas laborales en el lugar de trabajo, para hacer realidad sus objetivos, contribuyendo a la armonía y paz laboral, a la equidad y justicia social, al reforzamiento de una cultura de cumplimiento y con ello al fortalecimiento de la democracia.

Las normas internacionales de la OIT, en especial el Convenio N.º 81 sobre la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio (ratificado en Costa Rica a través de la Ley N.º 2561 del 11 de mayo de 1960, el Convenio N.º 129 Sobre la Inspección del trabajo en la Agricultura (ratificado por medio de la Ley N.º 4737, del 29 de marzo de 1971 y el Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la Inspección del Trabajo de 1947, así como las Recomendaciones N.º 81, 82 y 133, han establecido los criterios generales que deberían observar los sistemas de inspección del trabajo nacionales en lo que respecta a su constitución como sistemas unificados e integrados, así como en cuanto a su competencia, funciones, estructura, personal, métodos generales de inspección y trámite, recursos materiales y sanción de las infracciones de la legislación laboral.

En efecto, los Convenios N.º 81 y 129 de la OIT imponen a los Estados Miembros que los hayan ratificado, la obligación de mantener un sistema de inspección encargado de velar por el adecuado cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral

que garantice la protección de los derechos de los trabajadores. El artículo 1 del Convenio N.º 81 sostiene que: *“Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales”*. Por su parte, el artículo 3 de ese mismo Convenio indica que:

“Artículo 3

1. El sistema de inspección estará encargado de:

- a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;*
- b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;*
- c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes*

2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.”

En lo que respecta al Convenio N.º 129, el artículo 3 indica que: *“Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura*. Finalmente, en su artículo 6 el Convenio afirma que:

“Artículo 6

1. El sistema de inspección del trabajo en la agricultura estará encargado de:

- a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, descanso semanal y vacaciones; seguridad, higiene y bienestar; empleo de mujeres y menores, y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;*

b) *proporcionar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;*

c) *poner en conocimiento de la autoridad competente los defectos o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes, y someter a ella proposiciones para mejorar la legislación.*

2. *La legislación nacional puede confiar a los inspectores del trabajo en la agricultura funciones de asesoramiento o de control del cumplimiento de las disposiciones legales sobre condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias.*

3. *Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo en la agricultura deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o menoscabar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.”*

Asimismo, los instrumentos internacionales citados imponen la obligación de articular un sistema sancionador para reprender las conductas contrarias a las normas laborales, por cuyo cumplimiento deben velar los inspectores de trabajo, que de acuerdo con las prácticas nacionales puede ser administrativo o judicial; aunque la tendencia generalizada a nivel mundial y en América Latina en concreto es que sea de naturaleza administrativa.

Así, por ejemplo, en el Convenio 129 se asevera que:

“Artículo 22

1. *Las personas que violen o descuiden la observancia de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velan los inspectores del trabajo en la agricultura deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial o administrativo. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, en los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de solucionar la situación o tomar disposiciones preventivas.*

2. *Los inspectores del trabajo tendrán la facultad de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar el procedimiento correspondiente.*

Artículo 24

La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que deberán ser efectivamente aplicadas, para los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo en la agricultura y para los casos en que se obstaculice a los inspectores del trabajo el desempeño de sus funciones.”

En consecuencia, el Estado costarricense debe disponer de un adecuado marco jurídico relativo a la inspección del trabajo para hacer efectiva la función pública de vigilancia y control, que no solamente ha de estar integrado por las normas ordenadoras del sistema de inspección (sus funciones, facultades, organización, composición y estructura, métodos de actuación o régimen jurídico de los inspectores), sino también por el conjunto de normas que regulen la aplicación de medidas correctivas y su sistema sancionador, tipificando las infracciones, sus correspondientes sanciones y el procedimiento para su imposición garantizando los principios de seguridad jurídica y eliminación de la arbitrariedad de los poderes públicos que afectan los derechos de empleadores y de trabajadores, de acuerdo a los principios de legalidad, tipicidad, responsabilidad y proporcionalidad de las sanciones.

No cabe duda que la mejora y fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo, dotándolos de las facultades y atribuciones suficientes, así como de los recursos humanos y materiales necesarios, contribuirá en la prevención y solución de los conflictos de trabajo, puesto que permiten informar, orientar y asesorar a empleadores y trabajadores para actuar con observancia de las normas legales que regulan las relaciones de trabajo. De otra parte, contar con una inspección laboral fortalecida permite elevar el grado de cumplimiento de la legislación laboral a través de la vigilancia y sanción de conductas infractoras o transgresoras, dentro del marco del respeto de las garantías de legalidad y del debido proceso.

Para alcanzar estos objetivos, en otros países se han adoptado una serie de medidas que han permitido (en el caso de España, Honduras, Brasil, Argentina, Chile y Perú) importantes avances en el tema de la fiscalización laboral, mediante la modificación de la normativa para agilizar los procedimientos, facultando a sus funcionarios a ordenar medidas correctivas e imponer sanciones administrativas de manera directa, regulando inclusive su monto.¹

¹ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. España). (Ver Ley 12.415 . Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales. Argentina). (Ver Ley N.º 28292, Decreto Supremo N.º 010-2004-TR y Decreto Supremo N.º 011-2004-TR. Lima, Perú).(Ver Adalberto Cardoso y Telma Lage. La Inspección de Trabajo en Brasil: RIT expande los poderes de los inspectores laborales. Brasil). (Ver Código de Trabajo de Honduras, artículos 616 al 628, sobre potestad sancionadora de los Inspectores en sede administrativa).

La Inspección de Trabajo en nuestro país se rige por las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Código del Trabajo (en lo relativo al procedimiento para el juzgamiento de faltas contra la legislación laboral), así como en el Manual de Procedimientos de Inspección de Trabajo (Directriz N.º DMT-017-2013, modificada y adicionada mediante la Directriz N.º 014-2014).

El esquema normativo actual bajo el cual se desarrolla el régimen general de sanciones por infracción a nuestras leyes laborales, deja a la Inspección General de Trabajo en una condición en la que carece de potestades para aplicar medidas correctivas eficaces y, de ser necesario, imponer sanciones en sede administrativa, a diferencia de otros órganos del Estado con potestades de control y fiscalización como los inspectores del Ministerio de Salud o los inspectores de tránsito del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, los inspectores del Ministerio de Trabajo no cuentan con la potestad de hacer cumplir la legislación laboral de manera directa.

En efecto, si la Inspección General de Trabajo detecta graves violaciones a la legislación laboral del país, aun cuando se trate de actos evidentes cometidos en condiciones de flagrancia, se encuentra legalmente imposibilitado de ordenar directamente medidas correctivas e imponer las multas y sanciones establecidas en la normativa laboral del país. Sus facultades se limitan únicamente a presentar una acusación ante los juzgados de trabajo para que sean estos, después de un lento y engorroso proceso judicial los que decidan si procede o no imponer una sanción o bien, puede proceder al cierre de lugares de trabajo únicamente en caso de que sean insalubres y representen un riesgo para las personas trabajadoras.

En la mayoría de los casos de incumplimiento de derechos laborales, la sanción cuando llega, llega tarde. Después de haber perdido tiempo y recursos que podrían haberse aprovechado de mejor manera para promover una corrección inmediata de las violaciones detectadas. De esta forma la autoridad de la inspección laboral queda seriamente diezmada. No se le toma en serio porque es probablemente el único órgano de fiscalización del Estado sin verdadera autoridad. La ausencia de fuerza coercitiva en sus resoluciones, por carecer de esa potestad sancionatoria de manera directa, lleva a que los efectos de las mismas queden sujetas a la buena voluntad de las partes involucradas y pierde de ese modo capacidad disuasoria sobre quienes incumplen la legislación laboral.

A su vez, con el marco normativo vigente, el recurrir a la herramienta de la inspección laboral en sede judicial implica un largo tiempo de espera, multas absurdas o mínimas, gran dificultad para ejecutar las sentencias y finalmente, no se promueve ningún cumplimiento de la normativa laboral, sino más bien la impunidad de empleadores irrespetuosos de los derechos de sus trabajadores en esta materia.

Para cambiar esta situación, proponemos reformar la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y el Código de Trabajo, a fin de dotar a la Inspección General de Trabajo de potestades suficientes para hacer cumplir la legislación laboral, ordenar medidas correctivas e incluso imponer sanciones en sede administrativa, previa aplicación

del debido proceso. En este sentido, se plantea la creación de un procedimiento ágil y expedito que, sin descuidar el derecho de defensa y las garantías procesales, permita a la autoridad laboral corregir violaciones a los derechos laborales y disuadir a quienes se encuentran en condición de incumplimiento para que adecúen sus conductas a la ley. De hecho, dentro de las alternativas propuestas se contempla la posibilidad de una reducción de la sanción pecuniaria si los infractores se ponen a derecho de forma expedita.

Este procedimiento en sede administrativa no excluye la posibilidad de que un infractor que ha sido sancionado pueda acudir a la vía judicial para impugnar esa sanción. Este derecho se reconoce expresamente a través de un procedimiento especial, garantizándose así el derecho a la tutela judicial efectiva. De aprobarse esta reforma, una sanción impuesta por la inspección laboral podrá impugnarse en vía judicial, pero dicha impugnación no impedirá la aplicación de medidas correctivas por parte de las autoridades administrativas. Los procesos judiciales no podrán utilizarse para retardar u obstaculizar la acción del Estado en aras de hacer cumplir la legislación laboral de nuestro país.

Las anteriores modificaciones se complementan con otras reformas a la normativa que regula la aplicación de sanciones por infracciones a la legislación laboral, con el objetivo de asegurar su correcta aplicación y el cobro efectivo de las multas. Asimismo, es importante destacar que los cambios propuestos a los procedimientos para juzgar y sancionar faltas laborales pretenden armonizarse con las reformas planteadas en la Reforma Procesal Laboral, iniciativa fundamental para modernizar la legislación vigente en materia de juicios de trabajo.

Estamos convencidos de que las reformas expuestas contribuirán decididamente a incrementar los niveles de cumplimiento de los derechos laborales en nuestro país, con especial beneficio para las personas trabajadoras más pobres y vulnerables. Sin duda alguna, con su aprobación avanzaremos hacia mayores niveles de justicia social para nuestro pueblo.

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

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

ARTÍCULO 1- Modificase los artículos 88, 89, 90, 92, 94, 95, 97, y 139 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, N.º 1860 de 21 de abril de 1955, y sus reformas, y adiciónese un nuevo artículo 92 bis a dicho cuerpo normativo; que en adelante se leerán de la siguiente manera:

Artículo 88- La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, por medio de su equipo de trabajo de la Inspección, fiscalizará que se cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y de previsión social.

Actuará en coordinación con las demás dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y demás instancias que formen parte del Estado.

Deberá efectuar los estudios, rendir los informes con perspectiva de género y desagregados por sexo, requerir información, realizar inspecciones, dictar órdenes de cumplimiento de la legislación laboral, imponer sanciones por faltas contra las leyes laborales, hacer ejecutar las disposiciones que emita y las demás actividades relacionadas con su función, de conformidad con la normativa laboral vigente.

Deberá llevar un registro a través de una base de datos que contenga al menos las distintas variables del “Acta de Notificación de Infracción y Sanción” y aquellas contenidas en las fases del ciclo inspectivo. Asimismo, debe presentar un informe estadístico anual, sobre la gestión realizada, éste deberá ser desagregado por sexo y por categorías que incluyan las situaciones de discriminación laboral entre mujeres y hombres, el cual deberá publicitarse por los medios que considere pertinentes, para que sea conocido por las personas habitantes, respetando lo dispuesto en la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales N.º 8968, del 05 de septiembre del 2011.

Para la realización del ciclo inspectivo la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo cuando así lo requiera, podrá obtener la información de las demás dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y demás instancias que formen parte del Estado con preferencia y libres del pago de cualquier canon.

Artículo 89- Las personas funcionarias de la Inspección de trabajo tendrán la potestad de visitar e inspeccionar cualquier centro de trabajo, sin previo aviso, ingresando a todas las áreas donde los trabajadores y trabajadoras realizan sus labores, cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se desarrollare durante ésta.

Podrán requerir información a las personas empleadoras y revisar libros de contabilidad, de salarios, planillas, medios de pago y cualesquiera otros documentos y constancias de acuerdo al ámbito de competencia, que eficazmente les ayuden a realizar su labor y que se refieran a los respectivos trabajos.

En caso de que se les niegue injustificadamente el ingreso a los lugares de trabajo o se interfiera con el ejercicio de sus competencias, las personas funcionarias de la Inspección podrán requerir el auxilio de las autoridades de policía, únicamente para garantizar que no se les impida el cumplimiento de sus deberes.

Artículo 90- Las personas funcionarias de la inspección del trabajo deberán examinar las condiciones higiénicas, de salud, de seguridad personal y condiciones laborales de las personas trabajadoras en los centros de trabajo. Particularmente velarán por que se acaten las disposiciones sobre prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y condiciones laborales adecuadas previstas en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en las Convenciones Internacionales de Derechos Humanos ratificadas por Costa Rica y en las leyes y reglamentos nacionales.

Las personas inspectoras de trabajo informarán a las autoridades competentes de la Caja Costarricense de Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros sobre cualquier incumplimiento que detecten a la legislación sobre seguridad social y riesgos del trabajo, incluyendo formas de violencia o situaciones de discriminación laboral, sin perjuicio de sus competencias en esta materia y de los mecanismos de colaboración interinstitucional que lleguen a celebrarse.

Artículo 92- Siempre que se compruebe la violación de normativa internacional como nacional de trabajo o de previsión social, la inspección, mediante resolución motivada, dictará órdenes de cumplimiento y dispondrá medidas concretas para que el patrono correspondiente se ajuste a derecho dentro del plazo que dicho órgano establezca.

Además, tendrá la potestad de sancionar administrativamente las infracciones detectadas que constituyan faltas contra las leyes de trabajo y seguridad social, de conforme lo dispuesto en el título VII del Código de Trabajo.

Artículo 92 bis- El procedimiento ante la Dirección Nacional de Inspección Laboral para la imposición de sanciones por faltas contra las leyes del trabajo y la seguridad social podrá ser iniciado de oficio o a instancia de parte. Las y los trabajadores y sus organizaciones y cualquier persona o institución, están legitimadas para denunciar estas faltas. Dicho procedimiento se regirá por las siguientes reglas:

a) Presentada una denuncia, las personas funcionarias de la Inspección de trabajo deberán determinar en el plazo máximo de un mes si procede o no la apertura de un procedimiento sancionador, sin perjuicio de las demás potestades que les confiere esta ley. Como parte de la investigación preliminar los inspectores,

podrán visitar e inspeccionar los centros de trabajo sean estos públicos o privados, podrán igualmente entrevistar al personal de los establecimientos, sin la presencia de la persona empleadora ni de testigos y solicitar toda clase de documentos y registros, de conformidad con el artículo 89 de esta ley.

b) Cuando la Dirección Nacional de Inspección Laboral resuelva iniciar un procedimiento sancionador, lo comunicará al presunto infractor para que en un plazo de diez días hábiles proceda a formular su descargo. Acto seguido, convocará a las partes y a las personas testigas a una audiencia oral y privada, donde expondrán sus argumentos y se evacuarán las pruebas que hayan ofrecido. Las pruebas deberán ser apreciadas con base en las reglas de los artículos 476, 477, 478 y 481 del Código de Trabajo.

El procedimiento de inspección será privado, solo las partes y sus representantes, y cualquier profesional en Derecho u organización de las personas trabajadoras, autorizados por las partes, tendrán derecho en cualquier fase del procedimiento a examinar, leer y copiar cualquier pieza del expediente, así como a pedir certificación de la misma. Las personas funcionarias de la Inspección de trabajo, una vez iniciado un procedimiento, no podrán dejarlo sin efecto, sin conocimiento y autorización de la Dirección Nacional de Inspección Laboral.

c) Una vez realizadas las conclusiones de las partes, la Inspección de Trabajo procederá a resolver sobre la imposición o no de las multas establecidas en el artículo 398 del Código de Trabajo y de las demás medidas correctivas que sean necesarias para garantizar la protección de los derechos de las personas trabajadoras afectadas y el pleno cumplimiento de la legislación laboral y sobre seguridad social.

d) Las partes podrán interponer recurso de revocatoria ante la Jefatura Regional de Inspección Laboral y de confirmarse la resolución, se podrá presentar recurso de apelación ante la Dirección Nacional de Inspección Laboral de conformidad con el artículo 139 de esta ley, dentro del plazo de cinco días hábiles a partir de la notificación por escrito de la resolución de la Inspección de Trabajo. En caso de la resolución que impuso una sanción sea confirmada por la Dirección Nacional o de que no se interponga el recurso en el plazo establecido, dicha sanción quedará en firme y el infractor deberá proceder a cancelar la multa impuesta y sus intereses, de conformidad con los artículos 398 y 565, inciso 1) del Código de Trabajo.

e) Queda a salvo el derecho de las personas trabajadoras para acudir, en cualquier etapa del procedimiento, a la vía jurisdiccional laboral, con el propósito de que se les restituya en los derechos violentados, la reparación del daño causado y las medidas necesarias que conduzcan a tales fines.

Igualmente, las partes podrán impugnar las resoluciones de la Inspección de Trabajo ante la jurisdicción laboral, sin necesidad de agotar la vía administrativa, de conformidad con el procedimiento regulado en el capítulo XV del título X del Código

de Trabajo. No obstante, dicha impugnación no suspenderá la ejecución de las resoluciones firmes de la Inspección de Trabajo.

Artículo 94- Las actas que levanten las personas inspectoras de trabajo y los informes que rindan en materia de sus atribuciones, tendrán el valor de la prueba calificada, sin perjuicio que se demuestre lo contrario por parte del patrono al que se le atribuyen incumplimiento a los derechos laborales.

Artículo 95- La desobediencia a las disposiciones dadas por la Inspección de trabajo dentro del límite de sus atribuciones legales o reglamentarias se penará con una multa de uno a siete salarios base de acuerdo con la gravedad del hecho. Igual multa se impondrá a quien impida u obstruya el cumplimiento de las funciones de las personas inspectoras del trabajo. La denominación salario base utilizada en esta ley, debe entenderse como la contenida en el artículo 2 de la Ley N.º 7337.

Artículo 97- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social contará con una Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, la cual estará a cargo de un director o directora nacional y de las personas funcionarias inspectoras de trabajo que sean necesarias.

Para los efectos de jurisdicción, y atendiendo criterios técnicos esta Dirección Nacional podrá desconcentrar sus servicios a nivel provincial, regional y cantonal, con jurisdicción en toda la República.

Artículo 139- Toda resolución o pronunciamiento del Ministerio, debe ser puesto en conocimiento de las personas interesadas, conforme la normativa vigente que regula las notificaciones. Tratándose de actuaciones o de resoluciones dictadas por las diversas dependencias, las partes interesadas podrán apelarlas con efectos suspensivos ante la máxima autoridad ministerial, dentro de los tres días siguientes a la respectiva notificación, por escrito.

Por su parte, respecto a las órdenes de cumplimiento o las resoluciones sobre la imposición de sanciones por faltas a las leyes del trabajo, dictadas por las personas inspectoras del trabajo, únicamente procederá el recurso de apelación sin efectos suspensivos ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo. Para resolver los asuntos que se sometan a su conocimiento, esta contará con un plazo de un mes, con lo cual se agota la vía administrativa.

ARTÍCULO 2- Refórmese los artículos 271, 272, 309, 312, 315, 397, 398, 400, 401, 419, 430, 669 del Código de Trabajo, Ley N.º 2, de 27 de agosto de 1943, y sus reformas. Sus textos se leerán de la siguiente manera:

Artículo 271- La persona empleadora al que se le ordene la suspensión de los trabajos o el cierre del lugar del trabajo donde se cometió la falta, conforme a lo establecido en este Código, e incumpla esa decisión, se hará acreedor a una las siguientes sanciones:

1. A la multa comprendida en el inciso dos del artículo 398 de este Código.

(...)

Artículo 272- Corresponderá a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo o en su defecto, al Juzgado de Trabajo de la jurisdicción donde está ubicado el centro de trabajo, la imposición de las sanciones que se indican en el artículo 271, lo que harán de oficio o ante denuncia presentada de conformidad con el artículo 669 y siguientes de este Código.

Artículo 309- Las faltas e infracciones a lo que disponen esta ley y sus reglamentos y cuyas sanciones no estén expresamente contempladas en normas especiales, independientemente de la responsabilidad que acarreen al infractor, se sancionarán en sede administrativa de conformidad con el procedimiento establecido en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, N.º 1860, de 21 de abril de 1955, y sus reformas y en vía judicial de acuerdo con el procedimiento establecido en el título X del presente Código.

Artículo 312- La reincidencia de conformidad con el artículo 401 de este Código, en cuanto a faltas e infracciones a las disposiciones de este título y sus reglamentos, se sancionará con la aplicación del doble de la multa que inicialmente se haya impuesto.

Artículo 315- La autoridad competente, impondrá las sanciones que correspondan, dentro de los límites de este título. Para esos efectos, tomará en consideración factores tales como la gravedad de la falta, número de faltas cometidas, número de personas trabajadoras directa o potencialmente afectadas, daños causados, condiciones personales y antecedentes del inculpado y demás circunstancias que estimen oportuno ponderar, para las imposiciones de la sanción.

Artículo 397- Los procesos que se originen en dichas faltas, serán de conocimiento en sede administrativa por la Dirección General de la Inspección de Trabajo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o en vía judicial por los Tribunales de Trabajo, de acuerdo con las reglas de competencia y por el procedimiento que en este mismo Código se señalan.

Artículo 398-

(...)

Se considerarán infracciones leves aquellas que correspondan a los incisos 1) y 2) del presente artículo, graves aquellas correspondientes a los incisos 3) y 4), y muy graves aquellas correspondientes a los incisos 5) y 6).

Se considerarán infracciones leves:

- a) Falta de comprobantes de pago o datos de planillas completas desagregadas por sexo;
- b) Cualesquiera otras que afecten cuestiones meramente formales o documentales.

Son infracciones graves:

- a) Las infracciones que supongan contravención a la normativa en materia de higiene, seguridad y salud en el trabajo;
- b) Contravenir con ocasión del trabajo la normativa migratoria y de extranjería;
- c) Las demás que supongan incumplimiento de las prescripciones legales, reglamentarias o recogidas en los instrumentos de derechos colectivos que afecten cuestiones de fondo en las relaciones laborales.

Son infracciones muy graves:

- a) Cualquier violación a los fueros laborales contenidos en el ordenamiento jurídico.
- b) No abonar los salarios o el pago de las prestaciones legales en caso de rescisión contractual con responsabilidad patronal, de manera oportuna;
- c) Las acciones u omisiones que impliquen discriminación o violencia laboral en las condiciones de trabajo;
- d) Incumplimiento al pago del salario mínimo y otras condiciones inferiores que vulneren mediante acción u omisión, lo preceptuado en la Constitución Política y en los instrumentos internacionales reconocidos, atinentes a materia laboral.

Las demás conductas no preceptuadas o que surjan como necesidad de sancionar, serán especificadas en la reglamentación que al efecto disponga la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.

La denominación de salario base utilizada en esta ley en todo su articulado, salvo disposición expresa en contrario, debe entenderse como la contenida en el artículo 2 de la Ley N.º 7337, de 5 de mayo de 1993, de conformidad con lo establecido en este mismo Código. Una vez impuesta la multa, si esta no es cancelada dentro de los tres días siguientes a la firmeza de la resolución que la impone, correrán intereses moratorios de conformidad con el artículo 565, inciso 1) de este Código.

Artículo 400- Las infracciones a las normas prohibitivas de este Código o de las leyes de trabajo y seguridad social serán sancionadas a partir de la multa comprendida en el inciso 5) de la tabla de sanciones del artículo 398, o superiores establecidas por ley especial.

(...)

Artículo 401- Al juzgarse las faltas de trabajo, se aplicará la sanción que corresponda en cada caso, tomando en cuenta la gravedad del hecho, sus consecuencias, el número de faltas cometidas y la cantidad de personas trabajadoras que han sufrido los efectos de la infracción.

Podrá aminorarse la sanción hasta en un cincuenta por ciento (50%), a criterio de la Dirección General de Inspección de Trabajo, siempre y cuando el infractor demuestre haber subsanado las faltas cometidas y reparado el daño en forma integral, siempre que no se trate de infracciones a las normas tipificadas como muy graves de este Código y no exista reincidencia.

Las sanciones impuestas a las personas físicas y jurídicas reincidentes por infracción a las leyes laborales, deberán ser publicadas en el sitio electrónico de la Inspección de Trabajo, hasta por el plazo de un año. Para los efectos de este artículo, se considerará reincidencia la comisión de una misma infracción dentro del plazo de un año, contados a partir de la firmeza de la resolución sancionatoria.

Artículo 419-

(...)

La presentación de la acusación ante la Dirección General de Inspección de Trabajo o los Tribunales de Trabajo interrumpe en forma continuada el plazo de prescripción hasta que se dicte sentencia firme. (...).

Artículo 430- Los Juzgados de Trabajo conocerán en primera instancia de:

(...)

7- Los juzgamientos de las faltas cometidas contra las leyes de trabajo o de previsión social, **así como de las impugnaciones de las sanciones por dichas faltas impuestas por Dirección General de la Inspección del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.**

CAPÍTULO XV JUZGAMIENTO DE LAS INFRACCIONES A LAS LEYES DE TRABAJO O DE PREVISIÓN SOCIAL

Sección I Proceso en sede judicial

Artículo 669- El procedimiento para juzgar las infracciones contra las leyes de trabajo y de previsión social, tendrá naturaleza sancionatoria laboral, y deberá iniciarse mediante acusación, salvo en el caso de los procedimientos ante la Dirección General Inspección del Trabajo que podrán activarse de oficio y se

tramitarán de conformidad con el procedimiento establecido en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, N.º 1860, de 21 de abril de 1955. y sus reformas. Los procedimientos contemplados en el capítulo III del título V de este Código se regirán por las disposiciones especiales correspondientes.

Están legitimados para accionar las personas o instituciones públicas perjudicadas, las organizaciones de protección de las personas trabajadoras y sindicales; así como cualquier persona o autoridad que sean concedores de eventuales infracciones a dichas leyes.

La autoridad judicial que hubiere hecho una denuncia tendrá impedimento para conocer de la causa que pueda llegar a establecerse.

El acusador se tendrá como parte en el proceso, para todos los efectos.

ARTÍCULO 3- Refórmese el artículo 101 del Código de la Niñez y la Adolescencia N.º 7739 y sus Reformas, para que se lea de la siguiente forma:

Artículo 101- De las sanciones

Las violaciones, por acción u omisión, de las disposiciones contenidas en los artículos 88, 90, 91, 92, 93, 94, 95 y 98, en las cuales incurra el empleador constituirán falta grave y serán sancionadas por la Inspección del Trabajo de conformidad con el procedimiento establecido en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, N.º 1860, de 21 de abril de 1955, y sus reformas o en vía judicial, según lo dispuesto en el capítulo XV del título X del Código de Trabajo.

(...)

ARTÍCULO 4- Se derogan los siguientes artículos, 316 al 324, todos de la Ley N.º 2 Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943 y sus Reformas.

Disposiciones finales y transitorias

Transitorio I-

Los procesos pendientes ante los tribunales de justicia al momento de entrar en vigencia esta ley deberán continuar con la normativa procesal que se encontraba vigente a su inicio y hasta su fenecimiento.

Transitorio II-

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, emitirá las reglamentaciones respectivas para hacer viable la implementación del régimen sancionatorio e imposición de multas en sede administrativa, dentro del plazo de seis meses contados a partir de la publicación de la presente ley.

Rige seis meses después de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Carmen Irene Chan Mora

José María Villalta-Flórez Estrada

Paola Alexandra Valladares Rosado

María Vita Monge Granados

María José Corrales Chacón

Paola Viviana Vega Rodríguez

Mileidy Alvarado Arias

Enrique Sánchez Carballo

Wálter Muñoz Céspedes

Dragos Dolanescu Valenciano

Ivonne Acuña Cabrera

Aracelly Salas Eduarte

Ana Karine Niño Gutiérrez

Diputados y diputadas

2 de diciembre de 2019

NOTAS: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos.

El Departamento de Servicios Parlamentarios ajustó el texto de este proyecto a los requerimientos de estructura.