

# Cinco referencias en materia de infracciones laborales

Susana Campos Cabezas (\*)

## RESUMEN

El presente ensayo, intenta realizar un recorrido muy general en el tema de infracciones laborales, concretizado en cinco pilares, que se han considerado relevantes en la comprensión del tema: 1. El trabajo, su historia y valor; 2. Necesidad de regular infracciones laborales, 3. Derechos mínimos cuya violación generan infracciones, 4. Juzgamiento de infracciones (antes y después de la Reforma Laboral, 5. Elementos que debería contener el análisis de fondo de una sentencia, sobre una infracción de trabajo.

Es una especie de “come back” a lo elemental del trabajo, para comprender la envergadura de una regulación laboral y las consecuencias de su incumplimiento.

## Siglas

CP: Constitución Política

CT: Código de Trabajo

LCCCSS: Ley Constitutiva Caja Costarricense de Seguro Social

## INTRODUCCIÓN

Quizá muchas personas han escuchado sobre el tema de “infracciones laborales”, pero poca claridad hay de su importancia, de su origen y de su aplicación. La infracción laboral es un concepto directamente ligado al cumplimiento de la ley de trabajo, que, a lo largo de la historia de esta rama del derecho en nuestro país, ha tenido distintos matices, con la intención y esfuerzos de juristas, legisladores, operadores del derecho y funcionarios

del Ministerio de Trabajo, de hacerla más eficiente, comprensible y práctica para los fines que persigue.

En los siguientes apartados, se describen los aspectos históricos y normativos más importantes que han de tomarse en cuenta, al abordar situaciones originadas en la inobservancia de las regulaciones de los contratos de trabajo.

## 1. RESEÑA AXIOLÓGICA DEL TRABAJO SUBORDINADO

El trabajo subordinado, ha sido, es, y será para miles de personas, su sustento diario.

Su valor, ha evolucionado a lo largo de la historia del ser humano, pasando por conceptos como esclavitud, deber moral, hasta llegar a uno de los acontecimientos más importantes en su nuevo esquema como lo fue la Revolución Industrial en la Edad Moderna.

Comenta Valverde Kopper<sup>1</sup>, que, en esta época, surge la conciencia del valor del trabajo, la cual da pie a las primeras regulaciones y agrupaciones de trabajadores. Así nace el Derecho Laboral, para mitigar la desigualdad real de las partes y como producto de los abusos de la clase industrial hacia la clase trabajadora, cuyas violentas reacciones hicieron necesaria una protección especial del Estado con la creación de las asociaciones profesionales, que luego se extendió a otros grupos como los agricultores, del comercio, navegantes, servicio doméstico, etc.

Es en esta época, donde se sitúa el origen de los conflictos laborales, como explica al respecto

(\*) Máster en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la UNED, 2018. Jueza tramitadora del Tribunal de Apelaciones Laborales del I Circuito Judicial de San José.

1 Valverde Kopper, Mercedes. *Legislación Laboral*, San José, C.R., Editorial UNED. 1985, p.180.

Amoretti Orozco<sup>2</sup>, con el dúo capital-trabajo, que resultaron relevantes socialmente al disolverse las relaciones de dominación feudales (esclavitud, servidumbre), dividirse la sociedad en clases sociales propietarios - desposeídos, organización de trabajadores en lucha de mejores condiciones y generalización del conflicto en las clases sociales, gracias a los procesos de las revoluciones Industrial y Francesa, esta última marcada especialmente por el derecho de propiedad privada; y criticada por los socialistas.

En la Edad Contemporánea, que inicia con la Revolución Francesa en 1789, la Iglesia Católica emite cuatro Encíclicas Papales en relación con el trabajo humano, cuyo contenido sirvió de base para la regulación de los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, conforme lo dispone en su artículo primero el Código de Trabajo de 1943.

Se trata de la *Rerum Novarum* del Papa León XIII en 1891, sobre los derechos y responsabilidades de patronos y trabajadores, derecho de los trabajadores a organizarse en asociaciones para buscar salarios justos y buenas condiciones de trabajo.

De la *Cuadragésimo Año* de 1931, cuando el Papa Pío XI, la emite en el 40 aniversario de la anterior. La doctrina de esta Encíclica se dirige hacia la distribución equitativa de los bienes según la demanda del bien común y justicia social y promueve la armonía entre las clases.

Luego, el Papa Juan XXIII, en 1961 emite *Mater et Magistra* en función de los cambios del momento, la necesidad de seguros sociales para los agricultores como reducción de diferencias entre las categorías de ciudadanos. Destaca el contraste entre el progreso de la ciencia y técnica y el retroceso de la dignidad del hombre.

Finalmente, el Papa Juan Pablo II, dicta *Laborem Exercens* el 14 de setiembre de 1981. En ella se afirma la dignidad del trabajo basado en la dignidad

de la persona humana, salarios justos, participación de la fuerza laboral en la administración y beneficios, se reitera el derecho a participar en organizaciones sociales y defender intereses vitales, demanda por una justicia en el lugar de trabajo como responsabilidad de la sociedad, los empleadores y los trabajadores.

En síntesis, la evolución histórica del trabajo permite comprender la escasez de su valor como bien espiritual y magnifica su valor como fuerza al servicio de otras personas con fines particularmente económicos.

## 2. ¿POR QUÉ UNA REGULACIÓN SOBRE INFRACCIONES LABORALES?

Es luego de entender la importancia del trabajo y su trayectoria, que se puede comprender por qué es necesaria una regulación sobre infracciones laborales. El Diccionario Hispanoamericano de Derecho<sup>3</sup>, define como **Infracción**, “**todo acto que constituya una transgresión violación o incumplimiento de lo mandado o prescrito en una norma jurídica ...**” De ahí que Fernando Suárez González, citado por Briones Briones<sup>4</sup>, afirmara: “...la historia de la Inspección ha sido paralela a la historia de la legislación laboral”, lo que concuerda con Vladimir de la Cruz<sup>5</sup>, al expresar que la protección de los trabajadores, inicia con la Secretaría de Estado en el Despacho de Trabajo y Previsión Social, asignándosele dentro de sus competencias, la creación de la Inspección de Trabajo.

La ley laboral, establece un mínimo de condiciones para los trabajadores, que son las que permiten atribuirle al trabajo, ese valor que es intrínseco a la dignidad humana, porque el trabajo, es un derecho fundamental, reconocido así por las Declaraciones de Derechos a nivel universal, como lo fue el Tratado de Paz de Versalles, al finalizar la I Guerra Mundial, donde se aprueba la Organización Mundial del Trabajo bajo la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente, al considerar que existen

2 Amoretti Orozco, Luis Héctor. *Los conflictos colectivos de carácter económico y social y sus medios de solución en el Derecho Costarricense*, San José, Costa Rica, Litografía e imprenta LIL, 2007, pp.23-37.

3 Durán Urrea, Margarita María, et al. *Diccionario Hispanoamericano de Derecho*, Bogotá, Grupo Latino de Editores, 2008, t.I, p.1113.

4 Briones Briones, Eric. “Un nuevo paradigma sobre las infracciones laborales”. *Revista Judicial*, Costa Rica, No.116, junio 2015, p.40 (Documento disponible en <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/45.pdf>)

5 *Idem*.

condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales.

Incluso, la Organización de Naciones Unidas (ONU), nombró un Representante Especial sobre los Derechos Humanos y las empresas transnacionales, quien en su informe de 2008 destaca tres principios: el deber de protección del Estado frente a los abusos de Derechos Humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas; la responsabilidad corporativa de los Derechos Humanos y la necesidad de un acceso más efectivo a los mecanismos de protección.

De igual forma, la Constitución Política de Costa Rica (CP), dispone en el artículo 54:

*“El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección del trabajo.”*

Frente a estas disposiciones, el procedimiento de infracción laboral, se constituye en una forma de garantizar, el efectivo cumplimiento de los derechos de los trabajadores, a través de la imposición de sanciones, como una especie de resarcimiento del daño a la justicia social.

### **3. DERECHOS MÍNIMOS DE LA PERSONA TRABAJADORA CUYA VIOLACIÓN SON UNA INFRACCIÓN**

Con rango constitucional y también irrenunciables, aparecen los derechos a un salario mínimo, igualdad salarial, límite de la jornada, a la remuneración por

trabajo extraordinario, al descanso, vacaciones, a la sindicalización, a la huelga salvo en los servicios públicos, a la indemnización por despido injusto, a la seguridad e higiene en su trabajo y a los seguros sociales (artículos 55 a 74 CP).

El Código de Trabajo de 1943, reformado por Ley N.º 9343 (Reforma Procesal Laboral), publicada en el Alcance N.º 6 a La Gaceta N.º 16 del 25 de enero de 2016, con rige dieciocho meses después de su publicación, sea el 25 de julio de 2017, es el cuerpo normativo que desarrolla estos derechos constitucionales, considerados como mínimos, ya que a través de las diferentes formas de regulación de las condiciones de trabajo: reglamento interno de trabajo, convenciones colectivas, contratos de trabajo, se pueden mejorar las de ley, tal como viene establecido en el artículo 133 del CT<sup>6</sup>: a partir del cual se regulan los descansos, jornadas y salarios y otros.

Estos mínimos que pueden ser objeto de infracción, se resumen así:

- 1. Capacidad para el trabajo:** La capacidad para contratar es a partir de los quince años (art. 46 CT.), por lo que está prohibido el trabajo de menores a esa edad, excepto por lo dispuesto en el artículo 47 del CT, que sí permite la labor de menores entre 12 y 15 años, siempre que el contrato se realice con el representante legal. Es absolutamente prohibido el trabajo para menores de 12 años, y en general para menores que no hayan terminado la instrucción obligatoria (art. 89.c). De igual forma, se prohíbe el servicio doméstico en menores de 15 años (art. 108).
- 2. Labores prohibidas para menores y mujeres:** de acuerdo al artículo 87 del CT, las mujeres y los menores de 18 años, no pueden desarrollar labores insalubres, pesadas o peligrosas<sup>7</sup>. Estos conceptos deben también quedar establecidos en el Reglamento de trabajo. Para los menores, también queda prohibido el trabajo en hosterías, cantinas,

6 El texto de este numeral dice: “Lo dispuesto en los siguientes artículos de este Título es de observancia general, pero no excluye las soluciones especiales que para ciertas modalidades de trabajo se dan en otros Capítulos del presente Código, ni el convenio que con sujeción a los límites legales realicen las partes”.

7 Esta prohibición para el caso de la mujer, ha sido sustituida por la prohibición de discriminación por sexo (Convenio 111 OIT).



clubes y expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato (art. 89. a).

3. **Salario mínimo:** todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, fijado de forma periódica y según las modalidades de cada trabajo y de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola (arts.105, 162, 177, 178 CT, Decretos de Salarios mínimos).
4. **Descansos y vacaciones:** se da en dos modalidades; una cada seis días de trabajo y la otra, dos semanas de vacaciones por cada cincuenta laboradas (arts.105, 147, 152, 153 CT).
5. **Jornadas:** se regulan jornadas para diferentes situaciones:
  - A) *Menores (art. 89):* Entre 12 y 15 años la jornada no puede ser mayor a 5 horas diarias y 35 por semana, entre 15 y 18 años la jornada no puede ser mayor a 7 horas diarias y 42 por semana
  - B) *Trabajadores regulares:* se distinguen tres jornadas; la diurna comprendida entre las 05:00 y las 17:00 horas con un límite de ocho; la nocturna, comprendida entre las 17:00 horas y las 05:00 horas con un límite de seis y la mixta cuyo límite son siete horas y debe laborarse un máximo de hasta tres horas después de las 17:00 horas. Excepcionalmente, se regula una jornada de 12 horas para trabajadores en condiciones especiales: gerentes apoderados, administradores, sin fiscalización superior inmediata, en puestos de confianza, comisionistas, quienes realicen sus labores fuera del local o con funciones discontinuas (arts. 105, 135 a 145 CT).

Es muy importante que los patronos tomen en cuenta lo que establece el numeral 144 del CT:

*“Los patronos deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario”.*

Este es uno de los puntos sobre los cuales se presentan muchas demandas por infracciones laborales, ya que, en los comprobantes de pago, no se desglosa con el detalle necesario, el pago de la jornada ordinaria y la extraordinaria. No basta con mencionar el rubro y un monto, es preciso que se anote la cantidad horas en cada una de las jornadas, el valor de hora que está tomando para el cálculo, y por supuesto, el monto que corresponde, así como la fecha que paga ese monto.

6. **Despido de mujer embarazada o en período de lactancia:** Sólo por causa justificada se puede despedir en este caso, pero debe gestionarse una autorización al Ministerio de Trabajo. Para la protección referida, la trabajadora, debe dar el aviso, el cual cumple su fin, aun cuando se haga en el acto del despido.
7. **Acondicionamiento de local para lactancia:** la exigencia es para empleadores con más de 30 trabajadoras.
8. **Carta de despido:** Con la Reforma al Código de Trabajo, se introdujo en el artículo 35, el **deber** del patrono de entregar “un certificado” si así lo solicita el trabajador, y también la **obligación** de entregar “una carta de despido” si la expiración del contrato es por falta atribuida al servidor.
9. **Indemnización por despido injusto o renuncia con responsabilidad patronal:** preaviso de acuerdo con el tiempo de relación y a partir del año en un mes. Cesantía: de acuerdo con el tiempo de relación y con un máximo de ocho años (arts. 28, 29, 31 CT).
10. **Feriatos:** se contemplan 12 feriatos, 10 de los cuales son de acatamiento obligatorio con pago doble si se labora. La prohibición expresa está en el artículo 149 del C.T, pero con las excepciones de los artículos 150 y 151 (art. 105, 148).
11. **Otras obligaciones patronales:** entregar al trabajador los útiles y herramientas necesarias para el trabajo, conceder permiso para ejercer el voto, deducir las cotizaciones

de Cooperativas, Sindicatos, entidades de crédito (art.69.d, j, k CT); libro registro de menores (art. 93).

**12. Prohibiciones expresas a los patronos:**

exigir a los trabajadores el consumo en determinados establecimientos, aceptar dinero de los trabajadores para que se les admita, obligar a los trabajadores a retirarse de los sindicatos por cualquier medio o influir en sus decisiones políticas o religiosas, retener artículos o herramientas del trabajador como garantía o indemnización, hacer suscripciones obligatorias, portar armas en los lugares de trabajo excepto los autorizados por ley, dirigir en estado de embriaguez (art. 70 CT).

**13. Aseguramiento por riesgos de trabajo:**

El artículo 193 obliga a todos los patronos, a tener un seguro contra Riesgos del Trabajo, para las prestaciones que enumera el numeral 218 del Código de Trabajo.

**14. Salud ocupacional:**

En el Capítulo Octavo del CT, se regula el tema de salud ocupacional, cuyo fin es el bienestar físico, mental y social, así como la prevención de condiciones de salud y riesgos del trabajo. El numeral 282, establece en el patrono, la obligación de tomar las medidas para garantizar la salud de los trabajadores, como ejemplos: los artículos 295 y 296, regulan los casos concretos de locales para dormir, comedor, que deben estar en buenas condiciones de limpieza, dotados con el equipo necesario y con la ventilación e iluminación convenientes.

**15. Sindicalización y Negociación Colectiva:**

se establece la Convención Colectiva para reglamentar las condiciones del trabajo. Tiene fuerza de ley entre las partes, para las personas que trabajen en el momento de entrar en vigor y las que ingresen en el futuro, siempre que se cumplan los requisitos del artículo 63 del Código de Trabajo (arts. 55, 61, 332, 343 CT).

En el artículo 363 del CT, se regula la prohibición expresa de esa manera:

*“Prohíbense las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir*

*o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores. Cualquier acto que de ellas se origine es absolutamente nulo e ineficaz y se sancionará, en la forma y en las condiciones señaladas en el Código de Trabajo, sus leyes suppletorias o conexas para la infracción de disposiciones prohibitivas”.*

- 16. Aguinaldo:** En el caso de los servidores públicos, este derecho se regula en la Ley No.1835, publicada en la Gaceta No. 284 del 16 de diciembre de 1954, y en la Ley No.1981. Para los trabajadores del Sector Privado, el derecho se constituyó en la ley No.2412 del 23 de octubre de 1959 como una obligación del patrono. El pago debe hacerse dentro de los primeros 20 días de diciembre (art. 4) y en cuanto a su incumplimiento, dispone el artículo 6:

*“La obligación que crea esta ley se tendrá por incorporada a todo contrato individual o colectivo de trabajo, y su incumplimiento se considerará para todos los efectos legales, como una retención indebida que del salario y una falta grave del patrono a las obligaciones que aquellos le imponen. La falta será sancionada además con una multa de cien a mil colones, de acuerdo con los perjuicios que cause y el número de trabajadores que el patrono ocupe. El conocimiento de estas infracciones corresponderá a las Alcaldías de Trabajo en aquellos lugares donde no hubiera Agencias Judiciales de Trabajo, y estas en su propia jurisdicción. Los juzgamientos se ajustarán al trámite legal en materia de faltas a las leyes de trabajo y previsión social”.*

- 17. Seguridad social:** Este derecho se regula en la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social (LCCCSS). Comprende los seguros de enfermedad y maternidad, invalidez, vejez y muerte, Fondo de Pensión Complementaria, Fondo de Capitalización Laboral, Fondos voluntarios de pensión

para todos los trabajadores, incluyendo las servidoras domésticas (art. 104 CT). La obligación patronal, deriva del artículo 22 que define el ingreso del Seguro Social a través de un sistema forzoso y tripartita entre los patronos, Estado y trabajadores. También deben los patronos, realizar la deducción que corresponde al trabajador (art. 30 LCCCSS). A partir del numeral 44 de esta ley, se regulan las infracciones y sanciones.

Constituyen faltas a la misma: la falta de aseguramiento dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de la actividad, los rebajos de salarios de los trabajadores para cubrir la cuota patronal, no acatar las resoluciones de la CCSS para corregir transgresiones a la ley, no deducir la cuota obrera y no entregar a la CCSS lo correspondiente al trabajador habiendo realizado el rebajo. Esta falta incluso tiene trascendencia penal, al disponer el artículo 45 de esta ley, que dicha acción, constituye una retención indebida y es penada con el artículo 216 del Código Penal; no incluir a uno o varios trabajadores o incurrir en falsedad en las planillas en cuanto al monto del salario (debe reportarse lo que devengue el trabajador tanto en jornada ordinaria, extraordinaria), despedir a los trabajadores por hacer efectivos los derechos de esta ley, negarse a proporcionar datos o poner obstáculos para comprobar la corrección de operaciones, se niegue a suministrar información a la CCSS, estar en mora por más de dos meses.

#### 4. JUZGAMIENTO DE LAS INFRACCIONES LABORALES

##### 4.1. Naturaleza del proceso de infracción a las leyes laborales en la legislación anterior:

La anterior regulación sobre infracciones laborales, les atribuía una naturaleza híbrida entre lo penal y lo laboral. Ello era así, porque el procedimiento era de naturaleza netamente penal, que iniciaba con la acusación<sup>8</sup> o denuncia<sup>9</sup>.

Como se desprende de sus propias definiciones y de los requisitos que establecían los artículos 567 y 568, la denuncia es un acto más general e informal, sin un conocimiento exacto sobre el ilícito y sin mayor fundamentación, sin necesidad de identificación del infractor, mientras que la acusación, requiere de más formalidad y seriedad, en tanto se exige la identificación de los individuos y, sobre todo, de bases para la atribución del hecho. La Sala Tercera, en el voto 1522 de las nueve horas seis minutos del diecinueve de diciembre de dos mil ocho, en cuanto a la denuncia dijo: *“La función de la denuncia, no es agotar todos los pormenores que rodearon el crimen, o las condiciones físicas o psicológicas del sujeto infractor, sino que su objetivo es dar cuenta del hecho acaecido para instar una investigación judicial como tal, que permita recopilar la suficiente información a fin de determinar si existen elementos probatorios que ameriten proseguir con el proceso hasta la etapa de juicio, o bien, archivar el asunto por las distintas vías previstas en la normativa procesal.”* Por su parte, sobre la acusación, se entiende que trasciende el derecho de defensa, ya que el fallo en su análisis debe concretarse en lo acusado (Voto No.1347 de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, de las quince horas catorce minutos del doce de noviembre de dos mil ocho). En este sentido, la investigación que realiza la Dirección de Inspección al amparo de los artículos 91 y 92 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, iniciaba con una denuncia y se convierte en acusación cuando se presentaba ante el Juzgado, sin perjuicio de lo que establecía el artículo 570 del Código de rito, que ordenaba dejar constancia de la forma en que se procede (de oficio, denuncia o acusación).

Otros de los aspectos de naturaleza penal, era que se recibía la indagatoria al acusado, se señalaba a juicio y se recibía la prueba, todo, con las formalidades de la materia penal; de hecho, el artículo 580 del Código de Trabajo expresaba: *“En silencio de las reglas del siguiente Capítulo se aplicará supletoriamente el Código de Procedimientos Penales, en cuanto no hubiere incompatibilidad con el texto y los principios*

8 “Acción y efecto de inculpar a alguien de un hecho punible para imponerle el correcto castigo”. Durán Urrea, Margarita María, Op.cit. p.87.

9 “Acto por el que un individuo cualquiera pone en conocimiento al funcionario o autoridad competente sobre la ocurrencia de un evento prohibido por el Derecho, para que las autoridades judiciales competentes, procedan a su indagación, procesamiento y castigo”. *Ibidem*, p.551.



*procesales que contiene este Título.”* El carácter laboral, lo define el tipo de faltas, es decir, aquellas cometidas en relación con la ejecución o prestación del trabajo.

En cuanto a la apelación, únicamente el reo o su defensor, y el acusador o su apoderado, podían apelar, según la redacción del artículo 574 del CT.

En materia de prescripción, se regía de conformidad con los artículos 31 y 32 del Código Procesal Penal; y para efectos de la interrupción, al asimilarse a las contravenciones, solo se aplicaba el artículo 33 inciso e) del Código Procesal Penal (Ver votos No.995 de las 09:50 horas del 29 de setiembre de 2006 Sala III y voto No. 217 del Tribunal de Casación Penal del Segundo Circuito Judicial de Guanacaste, de las catorce horas del once de noviembre del dos mil ocho).

#### **4.2. Naturaleza del proceso de infracción a las leyes laborales a partir de la reforma:**

Se dispuso en el transitorio I de la Reforma Procesal Laboral, la siguiente regulación que es aplicable a estos procesos:

*“La presente reforma será aplicable a los procesos iniciados antes de la vigencia de esta ley, con las siguientes excepciones: / 1) El régimen probatorio aplicable (cargas probatorias y valoración de los elementos probatorios) será el de la legislación anterior. / 2) Los procesos en que a la fecha de entrada en vigencia de la reforma existiera señalamiento para audiencia de pruebas se continuarán rigiendo, para todos los efectos, con la legislación anterior. Los órganos jurisdiccionales conservarán las competencias establecidas en ese ordenamiento, aunque su denominación resulte modificada. / 3) En cualquier caso, las resoluciones dictadas con anterioridad a la vigencia de la reforma mantendrán los medios de impugnación que las leyes derogadas les garantizan”.*

Ciertamente la materia de infracciones laborales, se ha visto influenciada por las diversas reformas en lo que concierne a las regulaciones penales como lo explica Olaso Álvarez<sup>10</sup>; primero con un sistema inquisitivo producto de la legislación de 1910; luego con el Código Penal de 1973 se establece un sistema acusatorio mixto, en 1996 el nuevo Código Procesal Penal introduce el derecho de defensa técnica y las medidas alternas; finalmente la jurisprudencia de la Sala Constitucional en materia de infracciones, dentro de los cuales destacan los votos 1739-92, 3949-93, 7006-94, 4240-96, 5760-97, 4893-02, 4631-07, 15350-11 que refieren a temas como **a)** la teoría del debido proceso (derecho a la legalidad, a la justicia, al juez natural, audiencia y defensa, principio de inocencia, in dubio pro reo), **b)** la sanción se aplica a quien ha cometido una falta típica, antijurídica y culpable, dejando la posibilidad de una responsabilidad objetiva en el supuesto del artículo 325 cuando la falta es cometida por una empresa o del artículo 577 cuando se trate de un Sindicato o una cooperativa. Es por ello que dicho autor concluye, que antes de la Reforma Procesal Laboral del 2017, esos artículos exigían determinar la culpabilidad de la persona denunciada para sancionarla, y si se trataba de una empresa, debía acreditarse la culpabilidad de quien figurara como representante, directora, gerente, jefa y no se podía sancionar sólo por el hecho de ejercer uno de esos cargos, demostrada la culpabilidad si se podía condenar en forma solidaria a la persona jurídica. **c)** En el caso del voto 5760-97 se indicó referente a la tipicidad, que es viable recurrir a los tipos penales abiertos o en blanco, es decir, que mediante lo dispuesto en varias normas se integre la falta.

Con la Reforma Procesal Laboral, se da un cambio de paradigma cuyo mayor reflejo se nota en los artículos 669 y 681 del Código de Trabajo. El primero de ellos dice:

*“El procedimiento para juzgar las infracciones contra las leyes de trabajo y de previsión social **tendrá naturaleza sancionatoria laboral** y deberá iniciarse mediante acusación. Están legitimados para accionar las personas o instituciones públicas*

10 Olaso Álvarez, Jorge. *Derecho Sancionatorio Laboral*, San José, Costa Rica, Editorial Jurídica Continental, 2017, pp.10-48.

*perjudicadas, las organizaciones de protección de las personas trabajadoras y sindicales, y las autoridades de la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social” (negrita se agrega). Por su parte, el segundo numeral en su párrafo segundo establece: “En cuanto sean compatibles, supletoriamente se aplicarán las disposiciones establecidas sobre infracciones y sanciones administrativas en la Ley N.º 4755, Código de Normas y Procedimientos Tributarios, de 3 de mayo de 1971, la Ley N.º 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, y en la Ley N.º 8508, Código Procesal Contencioso-Administrativo, de 28 de abril de 2006”.*

Desde el nuevo paradigma, lo anterior quiere decir, que elementos de naturaleza netamente penal como el principio de tipicidad, legalidad, presunción de inocencia, culpabilidad y antijuridicidad de la acción acusada, sólo tienen trascendencia en el proceso de infracción laboral, si son tomados en cuenta como **integrantes de un derecho general al debido proceso**, garantista de los derechos de todo acusado, en la misma forma en que lo ha dispuesto la Sala Constitucional para los casos de procedimientos de sanciones disciplinarias; y también, como lo dice el numeral 77 del Código de Procedimientos Tributarios: “La Administración Tributaria deberá imponer las sanciones dispuestas en este capítulo, con apego a los principios de legalidad y al debido proceso”. Es decir, que estos conceptos en su aplicación dentro del proceso de infracción a las leyes de trabajo y previsión social, tienen muchos matices; por ejemplo, conforme a la jurisprudencia de la Sala Constitucional, se permiten los tipos abiertos o en blanco, donde para poder determinar que se ha incurrido en una determinada infracción (tipo) pueden integrarse varias normas.

La culpabilidad, es otro de los conceptos matizados en el nuevo proceso de infracción laboral, porque en la literalidad de las normas, no responde únicamente al ámbito subjetivo, sino que la

legislación y en específico los artículos 396 y 399 consideran tanto la responsabilidad subjetiva como la objetiva. De hecho, en ello se justifica la remisión que se hace al Código de Normas y Procedimientos Tributarios, Ley General de la Administración Pública y Código Procesal Contencioso-Administrativo. El artículo 71 del primero de estos instrumentos legales, sanciona las infracciones, incluso a **título de mera negligencia en el deber de cuidado** sobre los deberes y obligaciones, sanciona también a los sujetos pasivos de los incisos b) y c) del artículo 17, con sólo comprobarse falta al deber de cuidado y sin **“necesidad de determinar las responsabilidades personales concretas de sus administradores, directores, albaceas, curadores, fiduciarios y demás personas físicas involucradas”**. Claramente se presenta en estas normas, el mismo problema que contienen los artículos 325 y 577 del Código de Trabajo, de una responsabilidad subjetiva, por lo que habría que hacer la misma interpretación que hizo la Sala Constitucional, en el voto No.3949-93, en tanto la sanción sólo podría aplicarse, a quien realice una conducta típica, antijurídica y atribuible a su persona.

## **5. Elementos a tomar en cuenta por el juzgador en el proceso de infracción laboral y en la sentencia a partir de la reforma**

Con el cambio introducido por la Reforma Procesal Laboral y con base en lo expuesto, se deriva, que los elementos que deben ser analizados en una infracción laboral son: debido proceso, legalidad y antijuridicidad, tipicidad -abierto o en blanco- y responsabilidad subjetiva y/o objetiva. Veamos cada uno:

- a. **Debido proceso:** Partiendo del voto de la Sala Constitucional número 15-90 de las dieciséis horas cuarenta y cinco minutos del cinco de enero de mil novecientos noventa, y de lo regulado en el artículo 672 del Código de Trabajo, que es una síntesis de los preceptos del debido proceso, es necesario poner en conocimiento del acusado, de los hechos en su contra. Otra de las constataciones del debido proceso, es la convocatoria a las partes a una audiencia oral, con la advertencia que deben asistir con la prueba pertinente, valga decir que esta audiencia se celebra de igual forma que en el ordinario, advertencia



de un defensor y prevención del medio para notificaciones.

- b. **Legalidad y antijuridicidad:** ¿Qué es lo que se va a sancionar? El principio de legalidad en materia de infracciones parte del artículo 396 que dice:

“ Constituyen faltas las acciones u omisiones en que incurran las partes empleadoras, sus representantes y administradores, los trabajadores, las trabajadoras o sus respectivas organizaciones que transgredan las normas previstas en la Constitución Política, los pactos internacionales sobre derechos humanos y los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por la Asamblea Legislativa y las demás normas laborales y de seguridad social, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera corresponderles. / Serán también sancionables los funcionarios públicos de la Contraloría General de la República, la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (Aresep), la Procuraduría General de la República o de entidades análogas, que en el ejercicio de potestades de control, fiscalización y asesoría vinculante hagan incurrir en la comisión de este tipo de faltas a la Administración Pública”.

Importante destacar que es sancionable no sólo lo que se hace sino lo que se deja de hacer, a efecto de dilucidar una infracción; sobre todo, tomando en cuenta que la regulación laboral se basa en la formulación de derechos, tanto en forma imperativa como prohibitiva, así como en obligaciones, y es frente a estas formulaciones que se puede cometer una infracción, ya sea por una acción (un acto de despido por ejemplo en caso de estar prohibido como el de la trabajadora embarazada), o bien, de una omisión, por ejemplo, no asegurar a los trabajadores, no pagar el salario

que corresponde, entre otros<sup>11</sup>. Ahora, dentro de este elemento de legalidad, la Reforma introduce una nueva regla para la imposición de sanciones, contenida en el artículo 401, que dispone que para su aplicación debe tomarse en cuenta la **gravedad del hecho, sus consecuencias, el número de faltas cometidas y la cantidad de trabajadores o trabajadoras que han sufrido los efectos de la infracción**. Dentro de estos parámetros debe fijarse la imposición de la sanción, con las fundamentaciones correspondientes al caso concreto.

- c. **Tipicidad abierta o en blanco:** Se adelantó que la Sala Constitucional admite esta posibilidad, pero la sentencia debe concretar las normas que fueron violentadas y en consecuencia generaron una infracción.
- d. **Responsabilidad subjetiva y/o objetiva:** También se adelantó que aun cuando algunas normas refieren a una responsabilidad objetiva de las personas jurídicas e incluso por mera negligencia, la sentencia debe contener un análisis detallado, de los hechos y la prueba que inciden en este aspecto, partiendo de que una infracción, lo es tanto una acción como una omisión, pues así como un solo hecho puede derivar en varias acciones constitutivas de infracción, debe tenerse presente, que también de varios hechos se puede constituir una infracción, sea por acción o por omisión.

## CONCLUSIÓN

La regulación del trabajo es la forma en que el Estado garantiza a la sociedad, un ejercicio de este derecho fundamental, en forma digna y responsable. De ahí que sea tan imperiosa, la mayor rigurosidad posible en: la correcta y acertada formulación de textos para su protección; el respeto de los empleadores por las condiciones laborales, y la correcta aplicación de la ley por las autoridades correspondientes. Fines que se logran en primer término, con una conciencia clara de cuál es el valor del trabajo subordinado, así como de su importancia; y en segundo lugar, con un vasto conocimiento y capacitación, sobre la forma de hacer cumplir la ley.

11 En el Código anterior, la formulación del artículo 564 no hacía referencia expresa al tipo de acto, sino a la responsabilidad por la **comisión de faltas**, redacción mucho más ambigua y genérica que la actual.

## BIBLIOGRAFÍA

VALVERDE KOPPER, Mercedes. *Legislación Laboral*, San José, C.R., Editorial UNED. 1985.

AMORETTI OROZCO, Luis Héctor. *Los conflictos colectivos de carácter económico y social y sus medios de solución en el Derecho Costarricense*, San José, Costa Rica, Litografía e imprenta LIL, 2007.

OLASO ÁLVAREZ, Jorge. *Derecho Sancionatorio Laboral*, San José, Costa Rica, Editorial Jurídica Continental, 2017.

DURÁN URREA, Margarita María, et al. *Diccionario Hispanoamericano de Derecho*, Bogotá, Grupo Latino de Editores, 2008, t.I.

BRIONES BRIONES, Eric. *Un nuevo paradigma sobre las infracciones laborales*. Revista Judicial, Costa Rica, No.116, junio 2015. (Documento disponible en <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/45.pdf>)

### Legislación

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Bogotá, Colombia, 1948.

Declaración Universal de Derechos Humanos, París, 10 de diciembre de 1948.

Constitución Política de Costa Rica del 07 de noviembre de 1949.

Código Penal, Ley No.4573 del 04 de mayo de 1970. Publicado en la gaceta No.257 del 15 de noviembre de 1970.

Código de Trabajo, Ley No.2 del 27 de agosto de 1943. Publicada en la gaceta No.192 del 29 de agosto de 1943.

Reforma Procesal Laboral, Ley No.9343, publicada en el Alcance N.º 6 a La Gaceta N.º 16 del 25 de enero de 2016.

Código Procesal Penal, Ley No.7594 del 10 de abril de 1996, publicada en el Alcance No.31 a la Gaceta 106 del 04 de junio de 1996.

Sueldo adicional de Servidores Públicos, Ley No.1835, publicada en la Gaceta No. 284 del 16 de diciembre de 1954.

Sueldo adicional de Servidores en las Instituciones Autónomas, Ley No.1981.

Sueldo adicional o Ley de Aguinaldo en la empresa privada, No.2412 del 23 de octubre de 1959.

Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, No.17 del 22 de octubre de 1943.

### Jurisprudencia

Sala III, voto No.1522 de las nueve horas seis minutos del diecinueve de diciembre de dos mil ocho.

Sala III, voto No.1347 de las quince horas catorce minutos del doce de noviembre de dos mil ocho.

Sala III, voto No.995 de las nueve horas cincuenta minutos del veintinueve de setiembre de dos mil seis.

Tribunal de Casación Penal del Segundo Circuito Judicial de Guanacaste, voto No. 217 de las catorce horas del once de noviembre del dos mil ocho.