

Escaneado por Biblioteca Judicial "Fernando Coto Albán"



LAS INFRACCIONES EN MATERIA DE DERECHO DEL TRABAJO

LICDA. PATRICIA HIDALGO SOMARRIBAS
LIC. GERARDO LOAIZA GAMBOA

INDICE

	Pág.
Introducción	78
CAPITULO I	
Antecedentes y evolución de la seguridad y previsión social	78
Origen etimológico del término infracción	80
Tipología de las infracciones laborales	80
El objeto de sancionar la infracción laboral	83
Los sujetos de la infracción laboral	83
Clases de sanciones que se pueden imponer	84
Las causas de la infracción laboral	84
Poder disciplinario del empleador	85
Principios institucionales	86
CAPITULO II	
Régimen disciplinario	86
Análisis de los principios constitucionales	87
Análisis del Código de Trabajo y leyes conexas	87
Análisis de los reglamentos sobre seguridad y previsión social más usuales	87
Análisis del proyecto de Ley al Código de Trabajo	89
Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo	91
CAPITULO III	
El procedimiento administrativo	92
El procedimiento judicial	93
Prescripción en materia de faltas a la legislación laboral	95
La jurisprudencia	96
Conclusiones	97
Bibliografía	119

INTRODUCCION

El presente tema a desarrollar, tiene por objeto dar una somera visión sobre el análisis de las infracciones a las leyes de trabajo en Costa Rica.

El estudio de la ley en materia de faltas es bastante exhaustivo, ante ello haremos una relación y compilación de las leyes más usuales o las que más cotidianamente se infringen.

Examinaremos el tipo de sanción prevista en la ley con el fin de determinar si se ajusta a la realidad y si cumple con el carácter preventivo y represivo para evitar de esa manera la transgresión a la ley laboral.

Una vez realizado este breve estudio, haremos críticas pertinentes a nuestro sistema legal y daremos posibles soluciones al respecto. La metodología a seguir en este estudio es buscar bibliografía atinente a las reglas doctrinales de la figura en análisis denominada "infracción a la ley laboral", además analizaremos alguna jurisprudencia que se seleccionará para determinar las causas que coadyuvan a cometer tales contravenciones

y el análisis del porqué falla nuestro sistema legal.

Se tendrá como fuente primordial la legislación de trabajo vigente, además de los reglamentos y convenios con sus recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo atinentes a este tema en específico. Se le dará suma importancia al proceso de faltas tanto en el trámite judicial como administrativo, cuando así lo permita la ley, además se desarrollarán las funciones de los órganos contralores al acatamiento y cumplimiento de la ley, nos referimos a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a la Inspección General de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Al concluir el presente trabajo, indicaremos con mayor propiedad en qué inciden las causas de las infracciones a las leyes laborales con tal frecuencia y qué medidas se pueden adoptar para disminuir el índice de reincidencias y despertar una mayor conciencia en el ciudadano.

CAPITULO I

ANTECEDENTES Y EVOLUCION DE LA SEGURIDAD Y PREVISION SOCIAL

Es la seguridad y previsión social un fin protector a cargo del Estado costarricense que se origina en el artículo 66 de nuestra Carta Magna.¹

Desde la antigüedad surgen las primeras manifestaciones de la seguridad social, que consistía en la ayuda mutua de ciertos sectores de la población por las corporaciones de artesanos romanos, esa ayuda era impulsada por un sentimiento carismático, donde se pagaba cierta suma de dinero al fallecer uno de sus asociados.

Corresponde al jurisconsulto Ulpiano formular la mutualidad a inicios del siglo II, donde el pueblo romano pone de relieve las instituciones previsionales. Lo que indujo a los romanos a tal subsidio mutuo e institucionalizado hasta el siglo XVI, época moderna, era un sentimiento de mutualidad, be-

neficia, caridad y fraternidad cristiana hasta que aparecieron rasgos mercantiles, como seguros sobre riesgos de trabajo, fomentados por compañías aseguradoras durante la época de la Revolución Industrial.²

En 1802, en Inglaterra, las luchas sociales lograron la creación de una ley en protección a la salud de los obreros de la industria.

La inspección sobre el acatamiento a esa ley fue delegada a magistrados y clérigos, pero se obtuvieron resultados negativos. La modificación de la ley en 1833, logró que la inspección fuera de parte del gobierno, en 1844, se crearon leyes sobre los accidentes de trabajo y medidas de prevención en los riesgos de trabajo.

En un inicio del desarrollo industrial en Gran

1. "Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajador".

2. ALCALA-ZAMORA, Luis y otro, *Tratado de Política Laboral y Social*, T. III, Editorial Hellasta, Buenos Aires, Argentina, segunda edición, 1976, ps. 416 y ss.

Bretaña eran numerosos los accidentes de trabajo y sólo ocasionalmente se indemnizaba al obrero lesionado por la parte patronal que sufraga sus gastos.

A raíz de ello, se propulsaron dos doctrinas prevalecientes sobre "negligencia del prójimo sirviente" y "negligencia contribuyente", o sea, que la responsabilidad del accidente de trabajo era sólo del obrero y no del capitalista.

Debido a las pérdidas económicas que ocasionaban los accidentes laborales a los empresarios, decidieron cubrir mediante un seguro cada edificio que se construía, el seguro cubría los accidentes de trabajo que surgieran de la construcción. Se logró mediante una legislación adecuada regular y mejorar las condiciones de higiene y salubridad de los niños y mujeres que laboraban en jornadas de catorce a dieciséis horas diarias en condiciones infrahumanas de las empresas hilanderas.

La protección legal y el sistema de asociaciones de seguros mutuos contra accidentes de trabajo fue propagado en la industria de distintos países de Europa.

Con el transcurso del tiempo y en razón de la experiencia, se llegó a la conclusión que la fatiga extenuante por los horarios tan prolongados de la jornada de trabajo era la causa primordial que ocasionaba los accidentes de trabajo, además de las condiciones insalubres y falta de implementos o medidas de protección para labores que lo requieren por su grado de peligrosidad o de contaminación.

Posteriormente se legisló sobre la jornada de trabajo, reduciéndola a ocho horas diarias durante seis días a la semana en 1918 en U.R.S.S.³

En los siglos XVI y XVII, en el continente americano, se concedieron pensiones vitalicias por servicios prestados, tales beneficios son antecedentes de la seguridad social.

En Alemania en 1883 y siguientes, se decretaron una serie de leyes de previsión social, haciendo obligatorio el asegurar al trabajador por enfermedad, por accidentes de trabajo, por invalidez, vejez y muerte, ya que esos obreros que cesaban de labo-

rar de manera definitiva era por circunstancias ajenas a su voluntad, debido a un estado de incapacidad para trabajar y no era justo que fueran objeto de una situación de indigencias para ellos y sus familias.

En la declaratoria de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en Francia en el año 1789, en su normativa se impulsaba el principio de protección contra los riesgos sociales: "La asistencia pública es un deber sagrado, la sociedad debe la subsistencia a los ciudadanos desgraciados, sea procurándoles trabajo, sea asegurándoles medios de subsistencia a los que estén incapacitados para el trabajo", y así se hizo realidad esos ideales en la legislación de previsión social que se dictó en Francia a partir del año 1898.

A partir de la Segunda Guerra Mundial se da el intervencionismo estatal, donde el Estado asume la gestión de la seguridad social, adoptando obligatoriamente sistemas de previsión y bienestar social; emanan normas constitucionales que le conceden al Estado tutelar la seguridad y previsión social de la ciudadanía, dictando leyes apropiadas, adoptando recursos idóneos para velar por el cumplimiento de tal carga pública.

Los regímenes de seguridad social se inspiran en principios de universalidad, solidaridad, unidad de gestión, economía, oportunidad y eficacia, cubriendo las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos profesionales, invalidez, vejez, muerte, paro forzoso, asignaciones familiares y vivienda de interés social.

Debido al mero interés jurídico, propulsado por políticas sindicales en pro de una estabilidad económica y una mejor protección al trabajador ciudadano, ha culminado en la creación de un Derecho de la Seguridad Social, que se ha difundido en todos los países del globo terráqueo, o sea ha internacionalizado, donde dos o más naciones han puesto en vigencia supranacional algunas de sus normas sobre seguridad social, se han constituido convenios mediante la intervención de un organismo internacional denominado Organización Internacional del Trabajo.⁴

3. *Manual Básico de Salud Ocupacional*, editado por el Departamento de Prevención de Riesgos, Instituto Nacional de Seguros, Dic. 1977, San José, Costa Rica, p. 7.

4. ALCALA-ZAMORA, Luis y otro, op. cit., p. 418.

ORIGEN ETIMOLOGICO DEL TERMINO INFRACCION

Este término se ha derivado al español de las locuciones latinas *infractio* y *onis*, su significado puede catalogarse como sinónimo de transgresión, quebrantamiento de la ley, pacto o contrato, o de una norma moral, lógica o doctrinal (ver art. 608 del Código de Trabajo).

Con esta definición quedan comprendidas las infracciones de tipo contractual, administrativo, disciplinario, contra el honor profesional y de carácter penal, de las que posteriormente nos ocuparemos.

Toda infracción tiene por consecuencia la necesaria reparación de los intereses violados por tal acción, el efecto que produce es antijurídico y la sanción es de represión dentro de los límites del desenvolvimiento de la relación laboral en el campo del Derecho.⁵

Naturaleza jurídica

La infracción permite reclamar la ejecución forzosa y cuando no quepa lograrla, se da el resarcimiento de daños y perjuicios en lo civil o la imposición de una pena, si el hecho constituye delito o falta.

La infracción es castigada por la ley con penas leves, porque el bien jurídico lesionado no es grave. La infracción puede tratarse de una transgresión de una ley, a un reglamento, a las cláusulas de un contrato individual de trabajo o de una convención colectiva.⁶

Su naturaleza jurídica deriva del poder de policía y con el fin de hacer observar el cumplimiento de las normas de seguridad social.⁷

TIPOLOGIA DE LAS INFRACCIONES LABORALES

Se puede hablar de una clasificación de las infracciones laborales conforme al tipo de norma jurídica que infrinja y son a saber:

- I. Infracciones contractuales.
- II. Infracciones en el ámbito disciplinario.
- III. Infracciones contra el honor profesional.
- IV. Infracciones de orden administrativo.

Vamos a dar algunas pautas y conceptos de cada tipo de infracción que se ha mencionado.

I. Infracciones contractuales.

Son aquellas acciones de uno de los factores que intervienen en la relación de trabajo y por los cuales se vulneran los derechos de los demás interesados en el contrato laboral y por ello sin que se lesione ningún derecho de carácter público.

El carácter diferenciativo de estas infracciones respecto a las demás, estriba precisamente en la no existencia de sanción coactiva. Cuando se transgrede una norma contractual laboral, se aplica la sanción dispuesta en el mismo contrato laboral, en

caso de no haber, se aplicará lo dispuesto en el Código de Trabajo en relación con el caso específico.

La sanción coactiva o represiva no se da en el caso del quebrantamiento de una norma contractual, lo que procede es el resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados, así se restablecen los principios en que se inspira el contrato de trabajo.

En el caso de que quien incumpla con lo que está obligado en el contrato, o sea el empleado, entonces el patrono aplica la corrección disciplinaria correspondiente (sea una amonestación verbal o escrita, la suspensión de un día de trabajo o el despido sin responsabilidad patronal).

II. Infracciones en el ámbito disciplinario.

Hacen referencia al carácter de los reglamentos interiores de las empresas. La relación laboral no sólo encierra el interés de las partes contratantes, sino un interés social porque coadyuva a la economía nacional. El Estado es quien establece

5. FERNANDEZ BARRUTIA, Jesús, *De las Infracciones en Materia de Trabajo*, editado por Escuela Social de Madrid, 1946, p. 6.

6. CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, Editorial Heliasta, T. II, Buenos Aires, Argentina, 1977, ps. 380 y ss.

7. FERNANDEZ BENSADON, Ana María y otro, *Revista Derecho de Trabajo*, Editorial La Ley, Buenos Aires, Argentina, 1977, p. 13.

bases de regulación laboral para la elaboración de los reglamentos internos de la industria, según lo disponen los artículos 66, 67 y 68 del Código de Trabajo; artículos 29 incisos d) y e) y 31 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Decreto No. 4 del 26 de abril de 1966 denominado "Reglamento sobre las Normas Internas Reguladoras de las Relaciones y Condiciones Laborales en los Centros de Trabajo".

La finalidad del reglamento interno de trabajo es el de organizar el trabajo en la empresa, es una potestad del patrono donde se inspira un régimen de jerarquía y disciplina entre empleador y trabajador.

Esta clase de reglamentos para ser válidos deben ser elaborados conforme a la ley, aprobados por el Departamento Legal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y expuesto en un lugar visible de la empresa para la debida publicidad del mismo.

Las infracciones al reglamento interior de trabajo del lugar donde se labora, sea su patrono, la empresa privada o una institución pública, contempla sanciones disciplinarias aplicables al trabajador y ejecutadas por el patrono, si el patrono incumple se aplicará la sanción dispuesta en la ley laboral e incurrirá en responsabilidad patronal.

Las faltas al régimen disciplinario pueden ser: *falta leve, falta grave, falta muy grave*, y las sanciones que se imponen son: *amonestación verbal, apercibimiento escrito, suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por ocho días y el despido sin responsabilidad patronal*, conforme a la gravedad o levedad de la falta cometida.

Este reglamento es elaborado por el patrono conforme a la ley, decretos, convenciones y contratos; el reglamento es supletorio de la ley, regula en forma más específica aquello no previsto de igual forma por la ley, pero su normativa no puede ser contraria a la ley.

III. Infracciones contra el honor profesional.

Se entiende por honor, el conjunto de cualidades radicales en una persona e indicativas de que sus actividades se deslizan dentro de las normas de moralidad, equidad y justicia que deben presidir las relaciones de cuantos integran una sociedad civilizada.

Para algunos el honor comprende el conjunto de normas que hacen al hombre moralmente bueno. La legislación alemana, al finalizar la Segunda Guerra Mundial, reguló en forma específica lo relativo al honor profesional, donde el trabajador debe tener honor para cumplir con lo que se ha obligado a realizar. En el caso de agravios al honor profesional, existiría además de la protección del Estado, la especial tutela de las asociaciones profesionales.

En el caso de que un juez laboral declaraba falta de honor a un ciudadano, podía sancionarlo con la inhabilitación. En España se legisla sobre el honor profesional, en el caso de concurrencia de faltas sancionaba los actos incompatibles al honor profesional sea trabajador o empresario, porque ejecutó una acción contra los principios de lealtad, fidelidad, jerarquía y rendimiento del trabajo. Algunos autores y legisladores consideran que tal acción aislada no comprende deshonor, porque puede suponer un fallo momentáneo de moralidad, equidad o justicia, sino que nos revela su autor ser responsable de carecer de virtudes de producción fructífera en su labor asignada, por lo tanto se trata de una infracción de carácter disciplinario o contractual.

IV. Infracciones de tipo administrativo.

Son aquellas acciones u omisiones que violen normas laborales y cuyas consecuencias son una sanción de índole penal impuesta por el gobierno, por medio de una dependencia administrativa. El carácter diferenciador de esta clase de infracción respecto a las antes mencionadas, es lo relativo a la autoridad que impone la sanción, se trata de la Inspección General de Trabajo adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social⁸ y la Inspección General de la Caja Costarricense de Seguro Social.⁹ Las sanciones que se apliquen a este tipo de infracciones no eximen al infractor de las responsabilidades en que incurra y debatidas en otra jurisdicción por acción ilegal.

El régimen jurídico que contempla este tipo de infracciones son los reglamentos de trabajo, que tienen normas de carácter coactivo elaboradas por los órganos del Estado que regulan la relación laboral. Es la administración pública del Estado quien ejerce su potestad reglamentaria.

Estos reglamentos contemplan obligaciones

8. Artículos 88 y ss. de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ley No. 1860 del 18 de febrero de 1963).

9. Artículo 20 de la Ley Constitutiva de la CCSS (Ley No. 1 del 22 de octubre de 1943).

para las empresas con sanciones de carácter administrativo. La sanción es pecuniaria o sea con pena multa, señalándose un mínimo y un máximo, en nuestro medio hacemos referencia a una serie de reglamentos que contemplan este tipo de sanción y son a saber: Reglamento de Seguridad e Higiene de Trabajo en Estaciones de Servicio para Vehículos Automotores (Decreto No. 14415—TSS del 11 de marzo de 1983); Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo (Decreto No. 1 del 2 de enero de 1967); Reglamento de Seguridad en Construcciones (Decreto No. 6 del 16 de febrero de 1955); Reglamento de Seguridad sobre Empleo de Sustancias Tóxicas en la Agricultura (Decreto No. 6 del 6 de septiembre de 1968); Reglamento para el Control de Ruidos y Vibraciones (Decreto No. 10541—TSS del 14 de septiembre de 1979); y Reglamento de Calderas (Decreto No. 6 del 23 de agosto de 1969).

V. Infracciones de tipo penal.

En el ámbito laboral, se dan ciertas acciones ilícitas que vulneran la norma jurídica, estas infracciones están reguladas por la legislación penal, en razón del grado de peligrosidad que entraña.

Hay notas características que diferencian este tipo de infracción con otras infracciones previstas por el Derecho Privado y son la tipicidad y la punibilidad, es decir, la acción u omisión está definida como delito y su ejecución conlleva una pena.

Se pueden definir, como aquellas infracciones que relacionadas con el trabajo, están definidas como acciones antijurídicas en el Código Penal o en leyes especiales del mismo carácter penal y que originan para sus autores responsables la imposición de una sanción de las que figuran en las escalas de penas.

A continuación enunciamos algunos conceptos básicos sobre una subclasificación de delitos de índole culposo e índole doloso.

A) Delitos por imprudencia.

Toda actividad punible puede estar caracterizada por la existencia de voluntad intencional delictiva o por la ausencia de tal intención. En el primer caso la forma de responsabilidad está integrada por el dolo y en el segundo la constituye la culpa.

La responsabilidad culposa o por imprudencia, por negligencia o inobservancia de reglamentos preventivos, existe la misma cuando una persona que obra sin intención pero sin las diligencias debidas, causa un daño en el cuerpo o en la salud a

otro que pudo haberse evitado humanamente y dicho resultado se halla penado por la ley.

La culpa radica en la falta de previsibilidad y de racional cautela. En nuestro medio los accidentes de trabajo están plenamente legislados por la Ley sobre Riesgos del Trabajo (Ley No. 6727 del 9 de marzo de 1982), con su respectivo reglamento (Decreto No. 13466—TSS del 24 de marzo del mismo año), los artículos 219 y 220 de la ley en mención, propiamente nos dicen que el patrono está obligado a indemnizar pecuniariamente y facilitar toda asistencia médica que requiera el accidentado, en ello estriba la responsabilidad civil, pero también con tal omisión puede incurrir en una responsabilidad penal, plenamente regulada por los artículos 128, párrafo primero en relación con las disposiciones legales números 123, 124, 125 y 117, todas ellas del Código Penal (Ley No. 6726 del 10 de marzo de 1982); artículo 49 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, el autor o agente responsable de tal ilícito es el patrono o la persona física quien tenía bajo el mando al trabajador lesionado, siempre que se derive de una relación laboral entre el autor del ilícito y la víctima, artículos 305 y 306 de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (Ley No. 6727 del 9 de marzo de 1982).

B) Delitos dolosos.

Este tipo de delitos ocasionados en un ámbito laboral, durante la relación laboral sostenida entre el agente y la víctima, nos referimos a la *huelga* y el *paro patronal*, que son acciones ilícitas sancionadas por la ley penal, debido al grado de peligrosidad, el daño que produce atenta contra los intereses públicos del Estado, porque su consecuencia es paralizar cualquier rama de la producción, lo que origina una infracción del contrato de trabajo o una rescisión de éste, o al menos una suspensión por una de las partes, sin que una causa justa haya motivado la determinación de los obreros o de los patronos para la cesación en sus aportaciones al esfuerzo común.

Por huelga debe entenderse la cesación colectiva y preconcebida de los productores en el trabajo y por paro o *lockout*, el cierre de industrias acordado por los respectivos empresarios. En nuestra legislación laboral es un derecho del trabajador ir a la huelga y es un derecho del patrono ir al paro, pero si tales acciones son declaradas judicialmente legales se ejerce un derecho pero si por el contrario son declaradas ilegales son reprimidas mediante

pena multa, porque el ejercicio de ese derecho se desencadena en actos violentos contras las personas o las propiedades del gobierno, o sea hay límites para ejercer estos derechos dentro de la licitud.

En Costa Rica le está vedado el derecho a huelga a todo empleado público, sólo los que pertenecen a la empresa privada pueden ejercer ese derecho dentro de los límites de licitud fijados por la ley (ver artículos 364 a 384 del Código de Trabajo nuestro y los artículos 333 y 334 del Código

Penal vigente). Cuando se dan estos fenómenos de la huelga y el paro patronal causan perturbación en el ordenado funcionamiento del Estado o de la economía nacional, por ende se reprime y se tipifica la acción de "abandono del cargo" por parte de los empleados públicos como delito y no como una simple contravención en nuestro ordenamiento jurídico penal, además de que suspenden los contratos de trabajo cuando se producen ambos fenómenos citados.¹⁰

EL OBJETO DE SANCIONAR LA INFRACCION LABORAL

Toda infracción o violación del ordenamiento jurídico laboral comprende una transgresión a la protección legal que encabeza el Estado con el fin de garantizar la seguridad social, mejores condiciones de trabajo y de bienestar social, mayores medidas de seguridad a la salud corporal y mental del obrero, con lo que se obtiene un equilibrio económico social entre productores y capitalistas. Al imponerse una sanción con pena multa a las faltas que cometa la clase patronal en detrimento a la dignidad y salud de la clase obrera tiene por objeto

hacer respetar y limitar los derechos que tienen los sujetos de la relación laboral y más aún con el objeto de prevenir a los eventuales transgresores de la ley que pueden incurrir en responsabilidades civiles y penales según sea el caso, es deber del Estado inspeccionar e imponer la observancia de las normas de seguridad y previsión social en razón de un mejor bienestar de la comunidad.

El carácter de la sanción es de expresión educadora, de ser preventiva y represiva.¹¹

LOS SUJETOS DE LA INFRACCION LABORAL

La imperatividad del Derecho Laboral, impone al Estado la función social de vigilar la aplicación de las normas de todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese encontrado a fin de que las corrijan y cuando la recomendación no sea acatada imponer las sanciones que autorice la ley, solamente así se garantiza la imperatividad del Derecho Laboral en beneficio de la clase trabajadora y de la justicia social.

Así tenemos que es el empresario o empleador que en caso de inobservancia de sus deberes y obligaciones impuestas por la ley, el contrato de trabajo, convención colectiva ser el sujeto imputable de esa falta y es el Estado mediante sus órganos contralores (Inspección General de Trabajo del Minis-

terio de Trabajo y la Oficina de Inspección de la CCSS y de las municipalidades del país), quienes denuncian ante la autoridad competente, además esos sujetos contralores representan el Estado y para ciertos casos especiales pueden aplicar las sanciones previstas, como imponer la pena multa y en caso de reincidencia ejecutar el cierre de la empresa, son facultades de carácter administrativo y que no son de competencia jurisdiccional (ver los artículos 562, 559, 558, 538 y 557 del Código de Trabajo).

El trabajador que incumple con sus deberes y obligaciones prescritas en la ley y el contrato laboral no comete falta sino que hay un incumplimiento donde el empleador sanciona con su poder disciplinador o puede dar por rescindido el contrato labo-

10. FERNANDEZ BARRUTIA, Jesús, op. cit., ps. 9 y ss.

11. FERNANDEZ BENSADON, Ana María y otro, op. cit., p. 14.

ral sin responsabilidad patronal, posteriormente trataremos este aspecto de una manera más adecuada.¹²

El empleador no tiene facultades legales para sancionar pecuniariamente mediante multa al trabajador que incumple con sus obligaciones.¹³

En forma excepcional los sindicatos o cooperativas que incumplan con lo previsto por la ley serán sujetos imputables de una sanción con pena

multa, de conformidad con los artículos 292 y 570 del Código de Trabajo. También pueden cometer infracciones laborales los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en cuyo caso serán sancionados de conformidad con el artículo 614 del Código de Trabajo, al igual que los funcionarios de la Caja Costarricense de Seguro Social, ver al respecto los artículos 9 inciso e) y 30 de la Ley Constitutiva de la CCSS.

CLASES DE SANCIONES QUE SE PUEDEN IMPONER

Nuestro Código de Trabajo y la Ley sobre Riesgos del Trabajo ya citada comprenden la mayoría de las infracciones en el ámbito laboral como contravenciones reprimidas con pena multa, la cual se fija de acuerdo con la gravedad de la infracción y al número de trabajadores perjudicados con tal acción ilícita, se toma en cuenta la reincidencia del autor en este tipo de faltas. En forma peculiar y para casos muy calificados se le puede imponer el cierre del establecimiento laboral. Por lo general la mayoría de las sanciones previstas por la ley, el contrato de trabajo o convención colectiva, se encuentra prefijada un límite mínimo y un máximo o en su defecto una suma fija.¹⁴

En el caso de infringir una prohibición del Código de Trabajo, se aplica una multa fija, según el artículo 612 del mismo cuerpo de leyes citado. En caso de omisión de avisos, informes, solicitudes, autorizaciones, permisos, comprobaciones o

documentación que el Código de Trabajo, sus reglamentos o leyes especiales laborales requieran para las autoridades de trabajo, serán sancionadas de conformidad con el artículo 613 del Código de Trabajo. En caso de que la pena multa impuesta en sentencia no sea cancelada en la forma y términos concedidos se convertirá en pena de arresto, ver artículo 327 de la Ley sobre Riesgos Profesionales.

Las sanciones son independientes de la responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones, el Código Penal nuestro en sus artículos 333 y 334 prevé como delito y sancionado con pena multa la instigación al abandono del cargo y a quien haga abandono de su cargo, se refiere sólo a los funcionarios o empleados públicos, ya que a esta clase trabajadora le está vedado el derecho a huelga, artículos 368 y 369 del Código de Trabajo, las sanciones no pueden ser condicionadas, ni ser abonadas en cuotas.

LAS CAUSAS DE LA INFRACCION LABORAL

Vamos a referirnos a las causas que hacen surgir la infracción en el ámbito laboral desde un aspecto objetivo y de uno subjetivo.

Desde un aspecto objetivo la violación a las leyes laborales surge por transgredir las fuentes de Derecho del Trabajo, en sus distintos intereses

protectores de carácter público o de seguridad social, nos referimos al derecho al salario, a la dignidad del trabajador, a las normas de higiene y seguridad social, a la jornada laboral, a la libertad de trabajo, derecho al descanso y al aguinaldo, derecho a vacaciones, derecho a los seguros de ries-

12. DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa S.A., sexta edición, T. I, México, 1980, ps. 99 y ss.

13. Ver artículos 69, inciso f); 68, inciso e); 66; 67; 481; 63, inciso f) del Código de Trabajo y 203 de la Ley sobre Riesgos del Trabajo.

14. Ver artículos 134; 569; 570; 609; 610; 611; 612; 258 a 261; 193 a 202; 251, incisos d) y ss. del Código de Trabajo y 309 a 329 de la Ley sobre Riesgos del Trabajo.

gos profesionales y seguros sociales, derecho a la indemnización por incapacidad para laborar, derecho a una pensión vitalicia, derecho a sindicarse, derecho a integrarse a una cooperativa, derecho a la huelga y demás derechos derivados de la ley, el contrato de trabajo, la convención colectiva suscrita entre patronos y trabajadores.

Desde un aspecto subjetivo, el transgresor al ordenamiento jurídico en el campo laboral, lo motiva un sentido de irresponsabilidad que menosca-

ba los derechos de la élite obrera, el patrono, un sindicato, una cooperativa o un funcionario público que infringe la ley, lo hace por razones muy personales, que podrían tratarse de un estado de avaricia, de negligencia, de irresponsabilidad para la clase productora, que se haya en una situación de desventaja frente a la clase capitalista, a lo cual, el Derecho Positivo pretende equiparar con una igualdad de condiciones a ambas clases.

PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR

La existencia de un poder disciplinario del empleador ha sido invocado especialmente por los autores que aceptan la teoría institucional, quienes afirman que tal poder es el derecho propio de la institución, o sea el contrato de trabajo no justifica tal poder en todos sus aspectos.

Es admisible sólo en aquellos países en que el poder disciplinario del empleador está consagrado legislativamente y tiene aplicación en el campo práctico, debido a las características de sus empresas. Sólo en las grandes empresas se manifiesta el poder disciplinario del empleador, en el modesto taller o tienda, las relaciones entre empleador y dependientes son de carácter personal.

Por el poder disciplinario conferido al empleador, éste podrá desde amonestar hasta despedir al empleado conforme a la falta cometida, pero nunca podrá multarlo, porque no puede hacer justicia por su propia mano, lo que aplica son sanciones disciplinarias ante un incumplimiento de deberes y obligaciones estipuladas por la ley. Las sanciones disciplinarias nunca deben ser arbitrarias a la inobservancia del contrato de trabajo suscrito entre patrono y obrero, cuando se funda en injuria que haya hecho el uno a la seguridad, al honor o a los intereses del otro o de su familia y se determina que esta calificación se hará prudencialmente por el tribunal competente, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que median entre los superiores e inferiores.

En caso de injuria el patrono puede resolver el contrato y demandar en la vía penal la correspondiente responsabilidad al injuriante. El poder disciplinario del empleador se inspira en altas finalidades, como la de permitir una proporcionalidad entre las faltas y las sanciones, evitando así el peligro de que el patrón invoque una falta mínima para justificar el despido sin responsabilidad patronal y no tener derecho a una debida indemnización.

La relación de empleo está regulada, en principio por la normativa del contrato de trabajo, en la ejecución de los contratos no existe una relación de inferior a superior. En el contrato hay subordinación, pero sin caer en una supremacía de parte del patrón, la subordinación consiste en las modalidades taxativas de ejecución del contrato que son indicadas por el patrón y deben ser acatadas por el trabajador, ya que el patrón tiene al mando la ejecución de la actividad productora de su empresa, por ende debe guiar a sus subordinados.

Las sanciones disciplinarias no previstas por la ley puede preverlas el contrato de trabajo. Es el reglamento interior de trabajo y las cláusulas del contrato de trabajo que regulan el poder disciplinario del empleador, esta potestad deriva por ley (artículos 66, 67 y 68 del Código de Trabajo y artículo 31 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).¹⁵

15. DEVEALLI, Mario, *Lineamientos de Derecho del Trabajo*, Editorial Tea, segunda edición, Buenos Aires, Argentina, 1953, ps. 225 y ss.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Vamos a esbozar algunos principios constitucionales y otros institucionales por la ley laboral, en que se funda el carácter represivo de las sanciones previstas a la violación de leyes laborales.

En líneas anteriores hemos definido "la seguridad social", con uno de los objetivos que pretende cumplir el Estado mediante una adecuada legislación y limitando los derechos de la clase trabajadora y patronal, para evitar abusos de los mismos.

Nuestra Carta Magna en su numeral 66 dice: "Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajador", en consecuencia a este principio existe el de la obligatoriedad de asegurar socialmente el patrono a sus dependientes, mediante los distintos seguros que hay, (como el seguro contra riesgos profesionales, seguro social de invalidez, vejez y muerte, seguro de maternidad. . . etc.), artículo 73 de nuestra Constitución Política y su artículo 74

prevé la irrenunciabilidad a tales derechos consagrados en principios constitucionales.

Surge además de la norma constitucional número 63, el principio de responsabilidad para todo patrono que despidе injustamente a un trabajador, con tal acción viola el derecho de estabilidad de trabajo que ostenta el obrero, es parte de la justicia social que ante una falta a la ley en perjuicio del trabajador sea sancionado el patrono con una debida indemnización. Por último está el principio de obligatoriedad de observancia de la Constitución Política y demás leyes costarricenses, debido a la imperatividad de la ley es de acatamiento forzoso, a quien infrinja la ley le corresponde una determinada sanción prevista por el propio ordenamiento jurídico, porque es el Estado quien administra justicia y no los particulares u ofendidos con tal transgresión que lesiona derechos ajenos, esto se haya consagrado en el artículo 18 de nuestra Carta Magna.

CAPITULO II

REGIMEN DISCIPLINARIO

En este instituto se establece un sólo tipo de sanción ante las infracciones de naturaleza laboral, la multa, en caso de especial gravedad se puede establecer mediante resolución fundada el incremento de los montos máximos (ver artículos 610, 611, 381 y 384 del Código de Trabajo).

La graduación de dicho incremento quedará sujeto a la importancia económica del infractor, al carácter de reincidencia que éste pudiere revestir y a la naturaleza de la infracción. Las sanciones no pueden ser condicionadas, ni pagadas en tractos sucesivos, en el caso de que no se cancele la multa impuesta, ésta se descontará con días de prisión fijados por el juzgador conforme al valor pecuniario que tendría cada día de prisión, es el poder administrador (son autoridades administrativas la Guardia de Asistencia Rural), quienes ejecutarán el arresto o la clausura del establecimiento comercial, hasta el cumplimiento de la sanción impuesta en sentencia, se mantiene entretanto el derecho de los

trabajadores al cobro de las respectivas indemnizaciones (ver artículos 53 al 56 del Código Penal).

El carácter de la sanción es represivo, de ahí que las sanciones subsidiarias no sean acumulativas, sino que su existencia se debe al buen criterio de hacer operar la sanción respectiva. El valor de las multas impuestas van a parar al caudal del Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así lo dispone el artículo 327 de la Ley sobre Riesgos del Trabajo.

Si el sujeto que infringe disposiciones prohibitivas del Código de Trabajo, es un funcionario del Ministerio de Trabajo, será sancionado por doble partida, es decir se le impone la pena multa respectiva y se le sanciona disciplinariamente, o sea, con una suspensión hasta por un mes sin goce de sueldo, dependiendo de la gravedad de la falta, de conformidad con el artículo 614 del Código de Trabajo.

ANALISIS DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

El Derecho Laboral se constitucionaliza, o sea, es la inserción de una o varias instituciones jurídicas, de índole social, económico-laboral previstas por la ley y plasmadas en la Constitución Política de un gobierno democrático, alcanzado por el movimiento obrero, a través de gremios profesionales y partidos políticos de tendencia socialista, que pretenden lograr a nivel constitucional leyes protectoras del trabajador y del trabajo.

El fenómeno de la constitucionalización del Derecho Laboral, compuesto por un conjunto de garantías sociales, cuya naturaleza jurídica estriba su fuente primordial en el Derecho del Trabajo, los principios laborales plasmados en una Carta Magna, carecen de efectividad, pese a su jerarquía y solemnidad, si no se aplican a través de una legislación positiva, que les da verdadero realce y sincera categoría de Derecho.¹⁶

En Costa Rica, mediante una reforma de 1943, nuestra Constitución Política introdujo el capítulo

de las "garantías sociales", entre ellas sobresalen la fijación máxima de la jornada diurna y nocturna, la irrenunciabilidad de derechos y beneficios, la libre sindicalización, los derechos de huelga y paro, la fuerza de ley que se reconoce a las convenciones colectivas de trabajo, todo ello consagrado en los numerales 58, 74, 60, 61 y 62 de la Constitución Política y el artículo 1 del Código de Trabajo.¹⁷

En el capítulo anterior, enunciamos varias disposiciones constitucionales relacionadas con el tema principal en desarrollo, por lo tanto lo damos por agotado. Hacemos notar que los principios esbozados, el artículo 66 de la Constitución Política y el artículo 193 del Código de Trabajo, su contenido es el que más se asemeja al fin protector del Derecho Laboral en materia de infracciones laborales, porque es la seguridad social la que inspira la potestad represiva del Estado en esta materia de examen.

ANALISIS DEL CODIGO DE TRABAJO Y LEYES CONEXAS

La orientación que le daremos a éste próximo análisis, es emitir las disposiciones que más cotidianamente se transgreden por la parte patronal y cuales son los contralores estatales y medios de defensa que tiene a su alcance la parte agredida por los efectos jurídicos que surten tales acciones ilícitas.

Del Código de Trabajo son las disposiciones legales números 134; 258; 259; 261; 292; 402; 418; 429; 471, párrafo 3; 498, párrafo 2; 509; 511; 569; 570; 572; 193 a 202; 90; 176; 83; 87; 69; 70;

610; 611; 612; 613 y 614, todas ellas contemplan pena multa en caso de ser desatadas, también los artículos 30; 36; 37; 44; 45 y 46 a 56 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Ley sobre Riesgos del Trabajo

Dentro de su normativa el incumplimiento de las mismas se castiga con pena multa además de las indemnizaciones correspondientes, son los numerales 282, 284, 293, 309, 310, 311, 312 y 313.

ANALISIS DE LOS REGLAMENTOS SOBRE SEGURIDAD Y PREVENCION SOCIAL MAS USUALES

La Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo, es la encargada de velar por la seguridad social de los trabajadores, ese consejo especializado está

adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dicha entidad tiene las siguientes atribuciones:
1.—Determinar las condiciones laborales en

16. DE LA CUEVA, Mario, op. cit., T. I, ps. 113 y ss.

17. ALCALA-ZAMORA, Luis y otro, op. cit., T. II, ps. 612 y ss.

toda empresa, institución o centro de trabajo, particular o del Estado, a fin de que los servicios sean realizados en las mejores condiciones de higiene y seguridad.

2.—Mantendrá un manual de higiene industrial en general de determinadas industrias particulares, por la peligrosidad que ofrezcan para el trabajador; de condiciones generales de higiene y de higiene del trabajador en particular, dicho manual deberá revisarse periódicamente.

3.—Le dará especial estudio a las enfermedades profesionales, analizará sus causas y determinará los medios para evitarlas. Atenderá la rehabilitación de los accidentados.

4.—Promoverá la formación de comisiones de seguridad industrial, preparará códigos de higiene y seguridad del trabajo, actuará en coordinación con el Instituto Nacional de Seguros, el Departamento de Rehabilitación de la Caja Costarricense del Seguro Social, con el Ministerio de Seguridad Pública y demás organismos semejantes, en los que se refiere a la adopción de medidas de profilaxis e higiene en general.

5.—Todo centro de trabajo debe suministrar los datos que se le soliciten, a esta oficina especializada, debe permitírsele hacer estudios, inspecciones e investigaciones que ordene en los propios lugares de trabajo.

6.—Esta oficina será auxiliar del Consejo de Seguridad e Higiene de Trabajo, suministrándole a éste todos los informes necesarios para su cometido y realizando los estudios que le enmiende tal consejo. El jefe de la oficina será miembro del consejo y actuará como presidente del mismo.

Entre los reglamentos emitidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se encuentran los que más usualmente se requieren y aplican y son a saber:¹⁸

Reglamento de Calderas: (Decreto No. 6 del 23 de agosto de 1969).

Su normativa regula el uso de calderas, de tal manera que para instalar un sistema de caldera deben cumplirse una serie de requisitos, o sea el adoptar medidas de previsión y seguridad para proteger la salud de los trabajadores de ese centro de labores ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La supervisión y el control de que se ha cumplido con lo prescrito por la ley, lo tiene el inspector asignado por la institución antes mencionada (ver arts. 5, 7, 8, 60, 61, 62 y 73 a 78 del reglamento en comentario). Propiamente en los numerales 7, 8 y 79 a 82 de este reglamento estipula lo relacionado a las sanciones que se establecen si se incumple con lo previsto y ordenado en el mismo, el tipo de sanciones es de la clausura inmediata de la instalación de la caldera u ordenar su paro e imponer una multa.

Reglamento para el Control de Ruidos y Vibraciones: (Decreto No. 10541—TSS del 14 de septiembre de 1979).

Su normativa regula todo lo relacionado con el control de ruidos y vibraciones que afecten la salud de los trabajadores, cuando este fenómeno se produce en el mismo centro de labores. La supervisión y control de lo dispuesto en este reglamento estará a cargo de la Inspección General del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El tipo de sanciones establecidas para quien contravenga lo dispuesto en ese decreto, consiste en paralizar parcial o totalmente las labores de la empresa hasta tanto no se cumpla lo decretado, (ver al respecto los artículos 27 y 28 del reglamento en análisis).

Reglamento de Seguridad sobre Empleo de Sustancias Tóxicas en la Agricultura: (Decreto No. 6 del 6 de septiembre de 1968).

Su normativa regula lo relacionado al empleo frecuente de medios modernos y económicos en la agricultura y la ganadería, el uso de sustancias tóxicas para fines agropecuarios y así prevenir los accidentes de trabajo y proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores del campo, deben dictarse las medidas indispensables con el propósito de prevenir aquellos riesgos profesionales. Su objeto es establecer las condiciones generales de seguridad e higiene, que deberán adoptarse en el uso de sustancias tóxicas en labores agrícolas y ganaderas, a término de proteger la vida, la salud e integridad física de los obreros, sostienen como normas conexas las señaladas en el Reglamento sobre Expendio de Pesticidas y Hormonas Vegetales, (Decreto No. 11 del 24 de agosto de 1954).

18. Artículos 63 a 68 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ley No. 1860 del 18 de febrero de 1963).