

29.septiembre.2022

INFORME ESPECIAL DICTAMEN DE REFORMA AL ART 627 INC. 1 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Antecedentes

- Tras recibir a representantes del Ministerio de Economía y la Secretaría de Comercio e Inversiones, la Comisión de Trabajo emitió este día dictamen favorable, aprobando reforma al inciso primero del artículo 627 del Código de Trabajo, relativo a un aumento de multas por infracciones.
- Lo anterior, por iniciativa de Diputados de Nuevas Ideas, quienes el 20/01/2022 presentaron la iniciativa de ley, y no habían retomado el tema hasta recientemente.
- El dictamen emitido por la Comisión no es correspondiente con el anteproyecto presentado en enero, pues este proponía una multa equivalente al cien por ciento del pago por cada una de las prestaciones que han sido vulneradas, en cambio, el dictamen emitido establece multas dependiendo del tipo de empresa en función del número de trabajadores, de hasta 12 salarios mínimos del sector industria, comercio y servicios.
- Una vez aprobada en Sesión Plenaria, la nueva reforma entraría en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

Análisis del Dictamen aprobado

Actualmente el Código de Trabajo en su artículo 627 inc. 1 establece una sanción máxima al patrono que incurriese en algún tipo de infracción no señalada por esta Ley en su libros I (Derecho Individual de Trabajo), II (Derecho Colectivo de Trabajo) y III (Previsión y Seguridad Social) del Código de Trabajo, y en las demás leyes



emitidas en materia laboral, con una multa de hasta 500 colones, es decir, \$57.18 dólares de los Estados Unidos de América, por cada infracción, agregando el hecho que siempre se debía de cumplir con la norma infringida.

Sin embargo, con esta nueva reforma se prevé establecer multas dependiendo del tipo de empresa en función del número de trabajadores, de hasta 12 salarios mínimos del sector industria, comercio y servicios, por cada una de las prestaciones que han sido vulneradas, además de cumplirse con el pago de las prestaciones laborales reguladas en la norma infringida sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera dar lugar.

Determinación de las sanciones

Para la determinación de las sanciones, se tendrá en cuenta la capacidad económica del infractor o tamaño de la empresa, de la siguiente manera:

- **Microempresas de hasta 10 trabajadores:** Multa de hasta 2 salarios mínimos, equivalente a \$730, por cada una de las prestaciones vulneradas
- **Pequeñas empresas con más de 10 y hasta 50 trabajadores:** Multa de hasta 4 salarios mínimos, equivalente a \$1,460, por cada una de las prestaciones vulneradas.
- **Medianas empresas con más de 50 y hasta 100 trabajadores:** Multa de hasta 8 salarios mínimos, equivalente a \$2,920, por cada una de las prestaciones vulneradas, dependiendo de la gravedad de la infracción, la intencionalidad y del daño causado.
- **Empresas con más de 100 trabajadores:** multa de hasta 12 salarios mínimos, equivalente a \$4,380, por cada una de las prestaciones vulneradas dependiendo la gravedad de la infracción, la intencionalidad y del daño causado.

Exoneración

El empleador quedará exonerado de toda responsabilidad administrativa cuando se comprobare que medió caso fortuito o fuerza mayor para cumplir con cada una de las prestaciones vulneradas.



Aspectos a considerar

- Previo a la Imposición de las multas deberá de haberse realizado un procedimiento respectivo ante el Jefe del Departamento de la Dirección General de Inspección de Trabajo, en el que se establezca la determinación de la multa y el plazo de cumplimiento.
- La misma Ley establece que para calcular la cuantía de la multa se tomará en cuenta la gravedad de la infracción y la capacidad económica del infractor.
- La gravedad de la infracción se medirá por el número de trabajadores afectados, la capacidad económica del infractor, el carácter transitorio o permanente de los riesgos existentes o infracciones cometidas, por las medidas de protección individual y colectiva adoptadas por el empleador y por el cumplimiento o no de advertencias y requerimientos hechos durante la inspección.
- Las acciones para reclamar prestaciones prescriben, estableciéndose el plazo para ciertos supuestos en el libro V del Código de Trabajo y en caso no estuviese regulada, pero si contemplado el derecho en el Código prescribirá en sesenta días, sin embargo, existen un supuesto señalado en el art. 617 en el cual no corre prescripción y es ante los incapaces de comparecer a juicios de trabajo, mientras no tengan representante legal.
- El aumento en la sanción establecido en la reforma realizada al presente artículo podría acortar la posibilidad de llegar a un acuerdo con el trabajador previo al inicio de un procedimiento sancionatorio, debido al aumento de las multas impuestas, siendo posible para el trabajador el inicio de un procedimiento en el que pudiese obtener retribuciones por el daño ocasionado, más los daños y perjuicios establecidos en el tiempo.



EJEMPLOS DE INFRACCIONES	
LIBRO I (DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO)	
Artículo 22	Negativa del Patrono a otorgar contrato por escrito
Artículo 29 No. 1	Incumplir con el pago al trabajador de su salario en la forma cuantía, fecha y lugar establecidos.
Artículo 29 No. 3	No proporcionar al trabajador los materiales necesarios para el trabajo; así como las herramientas y útiles adecuados para el desempeño de las labores, cuando no se haya convenido que el trabajador proporcione estos últimos.
Art. 30 No. 5	Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo.
Art. 30 No. 9	Pagar el salario con fichas, vales, pagarés, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal.
Art. 30 No. 12	Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de protección de la persona del trabajador.
Art 30 No. 14	Exigir a las personas que solicitan empleo la prueba del VIH como requisito para su contratación, y durante la vigencia del contrato de trabajo-
Art. 47	Contrato celebrado y no ejecutable: Cuando a la fecha en que debieron iniciarse las labores el patrono se negare sin justa causa a dar ocupación al trabajador o en todo caso, cuando lo destinare a un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido el trabajador podrá demandar ante el Juez de Trabajo la resolución del contrato y el resarcimiento de los daños y perjuicios que le hubiere ocasionado el incumplimiento del mismo.
Art.53	Supuestos de finalización del contrato con responsabilidad del empleado, dándole derecho al trabajador a dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, por las causales que menciona el presente artículo.
Art. 167	Entre la terminación de una jornada, ordinaria o con adición de tiempo extraordinario, y la iniciación de la siguiente, deberá mediar un lapso no menor de ocho horas.



Art. 169	Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal.
LIBRO II (DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO)	
Art. 271	Todo patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de su empresa o establecimiento, cuando se lo solicite el sindicato.
Art. 277	Se prohíbe toda cláusula de exclusión en el contrato colectivo; por consiguiente, el patrono podrá emplear o conservar en su empresa a trabajadores que no pertenezcan al sindicato
Art. 277	No podrán estipularse condiciones de trabajo diferentes a las otorgadas a los trabajadores miembros del sindicato contratante en los contratos individuales de los trabajadores no sindicalizados
LIBRO III (PREVISIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL)	
Art. 307	Prestaciones por enfermedad o accidente común
Art. 309	Prestaciones por maternidad
Art. 313	Prestación económica en caso de muerte del trabajador
Art. 314	Adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores,
Art. 321	Los riesgos profesionales acarrearán responsabilidad para el patrono según lo establecido en dicho título.
Art. 322	El patrono responderá por la enfermedad profesional, aunque ésta se manifieste con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, siempre que se justifiquen los extremos exigidos en los literales a) y b) de este artículo y que, a juicio de peritos, dicha enfermedad se hubiere contraído durante la vigencia del contrato.

