

04/octubre/2022

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

Antecedentes

- Este día, el Pleno Legislativo aprobó Decreto de reforma al art. 627 inciso 1° del Código de Trabajo, luego que la Comisión de Trabajo emitiera dictamen favorable el pasado 29/septiembre, a raíz de haber retomado la iniciativa presentada por Diputados de Nuevas Ideas el 20/enero del presente año.
- El Decreto aprobado contiene algunas modificaciones respecto al dictamen emitido por la Comisión, el cual a su vez sufrió un cambio total con relación al proyecto original.
- Según lo recién aprobado, este nuevo Decreto de reforma entraría en vigencia 8 días después de su publicación en Diario Oficial.

Análisis del Decreto Legislativo 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. No obstante, con el nuevo Decreto de reforma, estas sanciones se determinarían de la siguiente manera:



Determinación de las sanciones

Para la determinación de las sanciones, se tendrá en cuenta la capacidad económica del infractor o tamaño de la empresa, la gravedad de la infracción, la intencionalidad y el daño causado, 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.
- Las empresas con más de 100 trabajadores: multa de hasta 12 salarios mínimos, equivalente a \$4,380, por cada una de las prestaciones vulneradas.

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

- Previa a la Imposición de las multas deberá de haberse realizado un procedimiento respectivo ante el Jefe del Departamento respectivo de la Dirección General de Inspección de Trabajo, en el que se establezca la determinación de la multa y el plazo de cumplimiento.
- Con esta reforma, se 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.

