

Dr. Eric Briones Briones

El sistema inspectivo en Costa Rica y sus retos post covid-19

Abogado y Notario Público

Máster y Doctor con especialidad en Derecho laboral

Académico e Investigador Universitario

Docente de la Universidad Escuela Libre de Derecho

Ha laborado en el sector público y privado, así como en el Poder Legislativo y Poder Ejecutivo costarricense.

Expositor nacional e internacional en temas de su disciplina.

Autor y coautor de más de 40 ensayos y 15 libros, tanto a nivel nacional como internacional.

Gestor de opinión nacional e internacional, desde hace más de 40 años.

Creador del Canal de YouTube: “Gotitas Laborales”.

4



Epígrafe

Una ley de trabajo, es lo que son los inspectores encargados de aplicarla.

Viviani, ex ministro de Francia.

Resumen

El presente ensayo, recoge el análisis jurídico teórico y práctico, sobre el sistema inspectivo costarricense. Por lo cual, se analiza un aparte histórico jurídico y el procedimiento actual, dentro de un debido proceso, con base en el voto constitucional no. 4298-97.

Para finalmente concluir, con los retos que se presentan post Covid - 19, junto con los compromisos internacionales, de cara a la entrada a la OCDE y la celebración del 200 aniversario de independencia. Sirva -entonces- el presente para constituirse en un primer escenario de partida, para lo que posteriormente, deba repensarse como nación.

Palabras claves

Bicentenario. Retos laborales. Fortalecimiento de la Inspección de Trabajo. Procedimientos de la Inspección de Trabajo. Directriz no. 00557-17 y su adenda, con base en la Reforma Procesal Laboral. La inspección de Trabajo, en pandemia y sus retos post pandemia, Covid-19.

Summary

This essay collects the theoretical and practical legal analysis on the Costa Rican inspection system. Therefore, a historical legal section and the current procedure are analyzed, within a due process, based on constitutional vote no. 4298-97. To finally conclude, with the challenges that arise post Covid -19 covid-19, along with international commitments, in view of entering the OECD and the celebration of the 200th anniversary of independence. Serve -then- the present to become a first stage of departure, for what later, must be rethought as a nation.

Keywords

Bicentennial. Labor challenges. Strengthening of the Labor Inspection. Labor Inspection Procedures. guideline no. 00557-17 and its addendum, based on the Labor Procedure Reform. Labor inspection, in a pandemic and its post-pandemic challenges, Covid-19.

Sumario

- I. Introducción.
- II. Reseña histórica del servicio inspectivo a nivel nacional.
- III. Estructura organizacional y competencia.
- IV. Marco regulatorio.
- V. Competencia Funcional de la Inspección de Trabajo.
- VI. Modalidades de actuación y detección de la Infraccionalidad.
- VII. Etapa de fiscalización y los distintos procedimientos.
 1. Visita de inspección.
 2. Visita de revisión.
- VIII. Los distintos procedimientos.
 1. Modalidades del ciclo inspectivo: violación de fueros.
 - 1.1. Despido ilegal de trabajadora embarazada o en período de lactancia.
 - 1.2. Despido ilegal del trabajador adolescente.
 - 1.3. Denuncia por hostigamiento laboral.
 - 1.4. Denuncia por hostigamiento sexual.
 - 1.5. Certificación de cumplimiento de la legislación laboral o constancia del no registro de denuncias dentro del sistema.
 2. Procedimientos especiales, dentro del ámbito administrativo.
 - 2.1. Del procedimiento en sí.
 - 2.2. Directriz no. 00557-17 y su adenda, con base en la Reforma Procesal Laboral. IX Marco sancionador. X La inspección de Trabajo, en pandemia y sus retos post pandemia, Covid-19.

I. Introducción

El presente lleva como fin, un acercamiento teórico/práctico sobre la Inspección de Trabajo Costarricense, como parte de los sistemas Inspectivos del Trabajo en Iberoamérica, con base en algunas consideraciones generales.

Para ello se hará un acercamiento institucional, para lo cual se va a hacer uso, de un recaudo de diferentes publicaciones que ha realizado el autor, en los últimos tres decenios, como parte de su experiencia en el campo inspectivo, modificando lo que corresponda, cuando proceda, en apego a la vigencia de lo considerado, con el fin de que el lector, pueda tener información de primera mano.

Oportuno indicar que dentro del presente, se va a dar tratamiento a temas, entre los que resaltan: parte histórica del servicio inspectivo a nivel interno; estructura organizacional y competencia; marco regulatorio; funcionamiento práctico; modalidades de actuación y detección en el campo de la Infraccionalidad; etapa de fiscalización y los distintos procedimientos, conforme a sus manuales; marco sancionador, debiendo llevarse ante la sede judicial; finalizando con la inspección durante la pandemia y sus retos post Covid-19.

Se advierte que las opiniones vertidas en el presente trabajo son a título personal y no comprometen a las organizaciones a las que pertenece o representa el autor y asimismo con el fin de soslayar la sobrecarga gráfica, se advierte que, en muchos de los párrafos, se ha optado por emplear el masculino genérico clásico, sin que signifique discriminación o desconocimiento de las políticas de género existentes, en el campo internacional como nacional, por parte de quien escribe.

II. Reseña histórica del servicio inspectivo a nivel nacional.

De previo a entrar a reseñar el caso inspectivo costarricense, es oportuno recordar que una de las tareas de los Estados -a partir del derrocamiento de la monarquía y el surgimiento de la burguesía, bajo la égida de la revolución francesa y su declaratoria de los derechos del hombre y el ciudadano- ha estribado en la vigilancia del cumplimiento de las leyes y, en caso necesario, forzar al mismo ante una eventual intención de trasgresión y así resolver problemas sociales, como la explotación laboral de los niños, de las mujeres, de las jornadas laborales extenuantes y las condiciones insalubres y peligrosas, entre otras.

Para tal cometido, se empezaron a crear administrativamente las inspecciones de trabajo, de allí que el jurista Fernando Suárez González, afirmara: "(...) la historia de la Inspección ha sido paralela a la historia de la legislación laboral".

Ahora bien, el nacimiento de la Inspección de Trabajo, a nivel mundial, surge en Inglaterra, consecuencia de conjurar el desarrollo de enfermedades contagiosas y para preservar la moralidad de los aprendices en los locales, para ser implantada obligatoriamente en 1833.

En el caso de Costa Rica, ha señalado, el historiador, Vladimir de la Cruz que, realmente, la protección de los trabajadores en el país, empieza formalmente a gestionarse por medio del Decreto-Ley no. 33, donde se expresa la voluntad política de crear una secretaría de Estado en el Despacho de Trabajo y Previsión Social, asignándosele dentro de sus competencias, precisamente, la creación de una Inspección del Trabajo:

Con el decreto en mención, se viene a buscar: I.- La preparación del proyecto de Código de Trabajo. II.- La organización de los departamentos de Inspección de Minas e Industrias, del Trabajo en General, de la Enseñanza Industrial y Profesional y del Seguro y Previsión Social. III.- La suprema inspección de todas las leyes relativas al Trabajo y Previsión Social. IV.- La fundación y organización de un Instituto para Estudios Sociales (Conferencia De la Cruz, 2008).

Así a inicios la Secretaría de Trabajo solo contaba con tres funcionarios, ya que limitaba su adscripción a la Secretaría de Gobernación, esto no solo por razones presupuestarias sino históricas, por cuanto antes de su creación el órgano competente para ver la materia con ocasión del trabajo, lo era dicha Secretaría de Gobernación. Realmente, esto constituyó una medida previsoras frente a la crisis económica de inicios de los años 30s que se avecinaba. Si bien se aumentaba la intervención dentro de la función estatal en cuanto a la regulación del trabajo, no es sino hasta el año 1942, que se empieza a consolidar el sistema de seguridad laboral, como se ha referido.

Nótese que la propuesta de la Secretaría de Trabajo, si bien fue realizada por el Diputado Carlos María Jiménez Ortiz, quien pertenecía al Partido Republicano Nacional, no encontró en los años 30s, sustento dentro de la sociedad costarricense. No es sino, hasta que su partido posteriormente lleva a la presidencia al Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, que va a lograr recogerse esa semilla sembrada desde 1928, alcanzando su germinación mediante el impulso político de la década de los años 40s en la conformación dentro de la legislación social, también de un Ministerio de Trabajo, que contaría con Inspectores de Trabajo.

Lo anterior, explica el posterior desarrollo del derecho laboral a nivel costarricense, con la promulgación del Código de Trabajo (CT) por medio de un dirigente republicano, como lo fue, el Dr. Calderón Guardia. Dicha promulgación

trajo aparejada la creación de los servicios de la Inspección General del Trabajo, dentro de sus artículos originarios 585 a 600 del CT, y específicamente en su Título Noveno referido a la Organización Administrativa de Trabajo, que como explicó, el Lic. Eduardo Gutiérrez, Inspector de Trabajo, en los años 60s, la misma era modesta en sus inicios:

Al iniciar sus labores la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, se organizó la Inspección General de Trabajo, del cual dependía doce Inspectores con jurisdicción en toda la República y con asiento en la ciudad de San José, para efectos de sueldos se dividieron en dos grupos: Inspectores de primera categoría e Inspectores de segunda categoría, en consideración a este aspecto la Jefatura de la Inspección siempre asignaba el trabajo conforme a la importancia y gravedad de los asuntos. En las cabeceras de Provincias se instaló un Inspector de Trabajo, al cual se denominaba Inspector Provincial de Trabajo, con categoría dos. En lugares como la zona bananera también fue necesario establecer oficinas de Inspección de Trabajo, habiendo sido las primeras Golfito, Quepos y Puerto Cortés, pues esta jurisdicción por la gran concentración de trabajadores siempre ha sido objeto de conflictos y de actividades sindicales.

A estos Inspectores siempre se les ha denominado Inspectores Regionales de Trabajo, y por la importancia de sus funciones han estado en la categoría más alta. Como dato importante debo informar que el primer grupo de Inspectores resultó con raras excepciones, un acierto en su integración, pues el Licenciado Oscar Barahona Streber que tuvo a su cargo la redacción del proyecto del Código de Trabajo y la organización de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, seleccionó a un grupo de estudiantes de la Escuela de Servicio Social, adscrita a la Universidad de Costa Rica, y que por cierto había recibido un curso de Derecho de Trabajo, impartido por el mismo señor Barahona, además habían realizado cursos de psicología, servicio social, etc. (Tesis de incorporación para optar por el título de licenciado en leyes, 1966: pp. 44 y 45).

Bajo esta estructura y orden legal se mantuvo la inspección costarricense, hasta que durante la administración de José Figueres Ferrer (1954-1958), siendo Ministro de Trabajo, el Lic. Otto Fallas Monge, se preocupó por darle un nuevo enfoque, con el afán de proveer al Ministerio de Trabajo de mejores departamentos y oficinas en cuanto a orientación y dinamismo, por lo que se promulgó la Ley No.1860 de 20 de abril de 1955 (Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), lo cual vino a significar en palabras del Lic. Gutiérrez Chacón (1966):

Una asignación de funciones más técnica siguiendo la recomendación de la Organización Internacional de Trabajo, de la Inspección General del ramo, considerándose conveniente limitarle la facultad para conocer del estudio y aprobación de los Reglamentos Interiores de Trabajo, la evacuación verbal y escrita de consultas sobre interpretación de la ley,

la tramitación de los asuntos de conciliación extrajudicial y el aspecto referente a la seguridad e higiene en el trabajo... Al mismo tiempo y mediante la Ley Orgánica del Ministerio, quedaron derogados los artículos 580 a 600 del Código de Trabajo, que comprendían la Organización Administrativa de Trabajo, y la organización y funcionamiento de la Inspección General de Trabajo, quedó comprendida del artículo 88 al 102 de la mencionada Ley Orgánica (pp. 66 y 67).

Como corolario de lo anterior, dicha ley hasta hoy vigente, ha sufrido variaciones, mediante la emisión de diversos decretos en pro de un mejor desempeño y en apremio de las necesidades que le demandan los tiempos actuales.

III. Estructura organizacional y competencia

De previo a transcribir la estructura organizativa de la inspección de trabajo costarricense, es oportuno a modo de antecedente, explicar que antes de la emisión del Decreto no. 28.578-MTSS del año 2001 (Reglamento de Organización y de Servicios), existía una centralización de la Inspección en la figura de la Dirección Nacional de Inspección (DNI), la cual se encontraba situada en el Ministerio de Trabajo de San José, sea en la

capital del país, lo cual significaba, como puede entenderse, hacía ineficiente la labor inspectiva, por cuanto, todo debía llegar a la capital, de manera física, lo cual tardaba, en muchas ocasiones meses, mientras llegaba y se atendía.

Es por ello que, mediante dicho Decreto, se pasó a delegar las funciones en 6 regionales de todo el país, para que según rezan sus 2 primeros artículos, se estableciera la regionalización y desconcentración de los servicios, de manera “que los asuntos en materia de su competencia se reciban, tramiten y resuelvan con carácter final en las Oficinas Regionales de Inspección de Trabajo de las diferentes circunscripciones territoriales”. Todo ello con el fin de alcanzar un adecuado, eficiente e idóneo logro de los propósitos, objetivos y fines. Procurando “la mayor eficacia y eficiencia del servicio público, así como de las tareas, actividades, funciones y atribuciones encomendadas por el ordenamiento jurídico a la Inspección de Trabajo, dentro de un ambiente de armonía y de respeto, tanto para los derechos de los Inspectores de Trabajo como para los de patronos y de trabajadores y sus respectivas organizaciones”.

Actualmente la Inspección está constituida por alrededor de 175 funcionarios -con estabilidad laboral, pertenecientes al servicio civil, con base en el artículo 191 constitucional, los cuales solo pueden ser removidos de sus cargos, si incumplen con las disposiciones legales contractuales-divididos en: 1 Director, 1 Subdirector y 6 Jefes Regionales con rango de Inspectores de Trabajo, 28 asesores legales del Departamento Legal, distribuidos en 6 Regionales y en la Dirección la Jefatura, un Departamento de Asesoría de Gestión, personal de apoyo y el resto algo más de 120 Inspectores de Trabajo; para cubrir una población trabajadora formal de aproximadamente dos millones doscientos, en una población total de aproximadamente 5 millones de habitantes.

Sabido lo anterior, se debe decir, que la estructura organizativa de la inspección está definida en los artículos 6 al 8 del Reglamento de Organización y de Servicios de la Inspección de Trabajo (Decreto N° 28578-MTSS) y está compuesta por lo siguiente: a) Dirección Nacional; b) Sub Dirección; c) Departamento de Asesoría Legal, a cargo de un Jefe y los asesores legales regionales; d) Departamento de Asesoría e Investigación de la Gestión de Inspección de Trabajo, a cargo de un Jefe y los asesores en Investigación y/o planificadores sociales; e) Oficinas Regionales con sus respectivas oficinas provinciales y cantonales, a cargo de la Jefatura Regional y de Coordinadores provinciales o cantonales, respectivamente. Amén, las oficinas están integradas por inspectores de trabajo y otros funcionarios técnicos y administrativos.

Su composición a nivel jerárquico, está constituida por: A) Director Nacional e Inspector General de Trabajo. Es el jefe superior de la DNI (siendo sus superiores jerárquicos administrativos el viceministro del área y el ministro del ramo), tiene a su disposición dos Departamentos de apoyo técnico y un equipo de apoyo administrativo. Sus funciones, competencias y atribuciones son:

- 1.** Definir, en coordinación con el ministro de Trabajo y viceministro, las políticas, directrices y disposiciones que regulen el Sistema Nacional de Inspección.
- 2.** Planear, dirigir, controlar, evaluar, coordinar, supervisar y fiscalizar los servicios y el trabajo técnico y administrativo de la Inspección de Trabajo como un todo; para lo cual deberá implementar y poner en ejecución mecanismos de amplia participación de los jefes regionales y de los inspectores de trabajo.
- 3.** Ejercer el cargo de superior jerárquico de la Inspección de Trabajo y representarla en las actividades, actos y actuaciones señalados por este reglamento y en aquellos que designen sus superiores jerárquicos, según corresponda.

- 4.** Para el mejor desempeño de las funciones propias del cargo tendrá las atribuciones que le competen a los inspectores de trabajo.
- 5.** Propiciar la coordinación de los diversos sectores representados en el Consejo Nacional.
- 6.** Poner en práctica los acuerdos adoptados por el Consejo Nacional.
- 7.** Dictar y firmar las resoluciones que corresponda en los asuntos de su competencia, según la materia y su jurisdicción territorial.
- 8.** Preparar y poner en práctica planes anuales de formación, capacitación y adiestramiento de todos los servidores de la Inspección de Trabajo, en coordinación con la Unidad de Capacitación del Ministerio.
- 9.** Emitir los manuales técnicos y de procedimientos a seguir en las actuaciones y resoluciones de las diversas instancias de la Inspección de Trabajo y hacerlos del conocimiento de sus destinatarios con la mayor celeridad.
- 10.** Establecer los mecanismos pertinentes para dar a conocer a los jefes regionales las resoluciones de los órganos jurisdiccionales que resulten de interés para su accionar.
- 11.** Preparar el proyecto de presupuesto general de la Dirección y asignar internamente el de cada oficina regional, todo según los planes anuales de trabajo a ejecutar y de acuerdo con las necesidades pertinentes.
- 12.** Velar porque se elaboren índices de gestión técnica y administrativa, así como llevar estadísticas sobre el accionar de la Inspección de Trabajo en general.

13. Proponer medidas, acciones, proyectos de ley o de reglamento y prepararlos, según se requiera, para mejorar y hacer más eficiente y eficaz el accionar de la Dirección.

14. Dar órdenes, instrucciones o circulares que corresponda sobre el modo del ejercicio de las tareas, actividades, funciones y atribuciones por parte de sus subordinados, tanto en aspectos técnicos, administrativos y legales.

15. Vigilar la acción de sus subordinados para constatar su legalidad, así como utilizar todos los medios necesarios y útiles para ese fin.

16. Adoptar las medidas necesarias para ajustar la conducta de sus subordinados a la ley y a la buena administración, revocándola, anulándola o reformándola, de oficio o a instancia de parte.

17. Delegar sus funciones y avocar las del inmediato inferior, así como sustituirlo en casos de inercia culpable, o subrogarse a él ocupando temporalmente su plaza mientras no regrese o no sea nombrado un nuevo titular; todo dentro de los límites señalados por el ordenamiento jurídico.

18. Resolver los conflictos de competencia o de cualquier otra índole que se produzcan entre las instancias u órganos inferiores.

19. Las demás que señale el ordenamiento jurídico y las que le asignen las autoridades ministeriales. B) Por su parte, la figura de la subdirección es un resorte importante dentro de las funciones de la inspección, pues además de la labor administrativa, está la técnica, en el campo de la salud ocupacional/cuestiones de género, acciones inspectivas virtuales, etc. C) Departamento de Asesoría Legal. Está compuesta por una Jefatura y un equipo de asesores, todos profesionales en derecho. Parte del equipo se encuentra descentrado, de manera que cada oficina regional cuenta al menos con un asesor.

Todos los asesores están subordinados desde el punto de vista técnico al jefe del Departamento y desde el punto de vista administrativo al jefe de la oficina regional respectiva. La principal competencia del Departamento es asesorar al director nacional y a los jefes de las oficinas regionales en materia jurídica. Las siguientes son sus funciones, competencias y atribuciones:

20. Atender y evacuar las consultas que en materia de su competencia le formulen la Dirección y demás dependencias de la Inspección de Trabajo.

21. Preparar los proyectos y documentos finales de resolución sobre solicitudes, gestiones, reclamos, incidentes o recursos planteados ante la Dirección o ante las oficinas regionales, por medio de los profesionales en Derecho asignados a dichas dependencias, una vez agotados los trámites y procedimientos pertinentes.

22. Coordinar con la comisión institucional de capacitación a empresas y preparar e implementar los proyectos de capacitación de cada año a lo interno y externo de la inspección de trabajo y su propuesta presupuestaria DMT-001-2011.

23. Entablar las acciones y recursos judiciales correspondientes y darles seguimiento hasta la ejecución de la sentencia en los casos que indiquen el Director Nacional o bien los jefes de las oficinas regionales, según corresponda de acuerdo con lo dispuesto en los incisos b) y c) del artículo 17 del Reglamento de Organización y de Servicios de la Inspección de Trabajo, en los supuestos de incumplimiento de la normativa bajo su fiscalización, una vez agotados los procedimientos legales aplicables según el asunto de que se trate.

24. Emitir dictámenes y pronunciamientos tendientes a lograr una uniforme interpretación y aplicación del régimen jurídico relativo a la Inspección de Trabajo; para lo cual quedan facultados todos los asesores legales. El Departamento se organizará funcionalmente en los términos de la Directriz N°13-13 del seis de

marzo del dos mil trece; que instrumentaliza la competencia y que se incorpora a este manual por adenda posterior en atención a los contenidos de la Ley de Control Interno (Artículo 8).

25. Organizar y administrar una base de datos sobre legislación, jurisprudencia y doctrina laboral relacionada con la Inspección de Trabajo, llevar un índice o digesto de sentencias de los tribunales de trabajo dictadas en relación con las acusaciones o denuncias planteadas por la Inspección de Trabajo, así como canalizar toda esa información oportunamente a las oficinas regionales.

26. Consultar, coordinar y promover el intercambio de todo tipo de información jurídica con la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio y con las otras dependencias e instancias, internas y externas, que se estime necesario; como miembro permanente de la Comisión institucional de capacitación a empresas.

27. Asesorar y auxiliar en su defensa a los servidores de la Inspección de Trabajo, cuando lo requieran en el ejercicio de sus funciones legales y cuando se trate de acusaciones judiciales.

28. Al jefe del Departamento de Asesoría Legal revisar y aprobar los proyectos de los asesores legales de la DNI y de los demás asesores regionales, cuando lo crea oportuno y prudente, por los medios que establezca la Ley General de Control Interno (No. 8292).

29. Las otras que le encomiende la Dirección Nacional. b.2.) Departamento de Asesoría en Investigación y Calidad de la Gestión. Se compone de profesionales en ciencias sociales, uno de los cuales es su jefe. Su competencia principal es la de asesorar al director nacional y a los jefes de las Oficinas Regionales en el planeamiento y evaluación de la acción de la DNI y diseñar, supervisar y ejecutar actividades de investigación social.

Las siguientes son sus funciones, competencias y atribuciones:

29.1. Asesorar al director nacional/subdirector y a los y las Jefes de las Oficinas Regionales en la elaboración, ejecución, control y evaluación de sus Planes Anuales y de sus Planes Estratégicos.

29.2. Diseñar, proponer y velar por la aplicación de índices e indicadores de gestión, que permitan evaluar y controlar el cumplimiento de las funciones y objetivos establecidos para las diferentes dependencias de la Inspección de Trabajo y para determinar la calidad y eficiencia de los servicios que prestan.

29.3. Diseñar, proponer, ejecutar y procesar investigaciones sobre procedimientos y resultados de la labor de la Inspección de Trabajo, así como sobre aspectos socio laborales que tengan o puedan tener incidencia en el cumplimiento o incumplimiento de la normativa laboral y de salud ocupacional en los centros de trabajo.

29.4. Atender y evacuar las consultas que en materia de su competencia le formulen la Dirección y demás dependencias de la Inspección de Trabajo.

29.5. Analizar, evaluar y rendir informes semestrales sobre los resultados de la labor de la Inspección de Trabajo como un todo y de sus distintas oficinas regionales.

29.6. Coordinar con la Dirección General de Planificación del Ministerio, en todo cuanto se refiere a investigación y procesamiento de datos y estadísticas socio laborales.

29.7. Las otras que le encomiende la Dirección. D) Órganos de Ejecución. Las oficinas regionales, provinciales y cantonales son las unidades que desarrollan la actividad sustantiva de la Inspección de Trabajo y tienen la siguiente composición y funciones. D.1) Oficinas regionales. Están compuestas por una Jefatura Regional, uno o varios asesores legales, inspectores de trabajo

y los demás funcionarios distribuidos en las oficinas provinciales o cantonales.

Sus funciones, competencias y tareas son:

30. Velar porque se cumplan y respeten las disposiciones contenidas en la Constitución Política, los tratados y convenios internacionales ratificados, las leyes, las convenciones colectivas, los laudos, los acuerdos conciliatorios, los arreglos directos y los reglamentos relativos a condiciones salariales, de trabajo, de salud ocupacional y de seguridad social.

30.1. Intervenir en las dificultades y conflictos de trabajo que se presenten, siempre que el caso no sea de conocimiento de la Dirección de Asuntos Laborales.

30.2. Actuar en forma inmediata, para lo cual podrá requerir el auxilio de las autoridades de policía, únicamente para que no se le impida el cumplimiento de sus deberes legales.

30.3. Coordinar sus actividades con las Instituciones Públicas de Seguridad Social y con los demás jefes y dependencias del Ministerio.

30.4. Prestar la colaboración y el auxilio que le soliciten los inspectores de la Caja Costarricense de Seguro Social y demás autoridades de las instituciones de seguridad social, en la materia de sus competencias y atribuciones.

30.5. Ejecutar todas las acciones necesarias para velar por el cumplimiento de las normas relativas a las condiciones laborales y de salud ocupacional dentro de su respectiva circunscripción territorial.

30.6. Recibir, tramitar y resolver todas las solicitudes que se le presenten, en relación con los diversos asuntos de su competencia, en la jurisdicción territorial a su cargo.

30.7. Entablar las acciones judiciales correspondientes, constituyéndose en parte en los procesos de juzgamiento de faltas cometidas contra las leyes de trabajo y seguridad social, cuando se constate la infracción de la normativa bajo su fiscalización, después de seguir los procedimientos legales aplicables según el asunto de que se trate y darles seguimiento inclusive en la etapa de ejecución de sentencia. Esta función y la señalada en el aparte siguiente estarán a cargo del funcionario designado por la asesoría legal, a requerimiento del jefe de la oficina regional.

30.8. Llevar un índice o digesto de sentencias de los tribunales de trabajo dictadas en relación con las acusaciones o denuncias planteadas por la oficina regional.

30.9. Las demás establecidas en el ordenamiento jurídico y las que les asigne el jefe regional, que sean de su competencia según su jurisdicción territorial.

30.10. Las demás establecidas en los convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y demás normativa aplicable. D.2) Oficinas provinciales y cantonales.

Están compuestas por un coordinador y un equipo de inspectores. Sus funciones y competencias son:

31. Ejecutar todas las acciones necesarias para velar por el cumplimiento de las normas relativas a las condiciones laborales y de salud ocupacional dentro de su respectiva circunscripción territorial.

31.1. Recibir, tramitar y diligenciar todas las solicitudes que se le presenten, en relación con los diversos asuntos de su competencia en la jurisdicción territorial a su cargo.

31.2. Rendir los informes necesarios y remitir dentro de los plazos señalados por los jefes regionales, los expedientes de que se trate, para el dictado de la resolución final o para entablar las acciones judiciales que corresponda.

31.3. Las demás establecidas en el ordenamiento jurídico y las que les asigne el jefe regional de inspección correspondiente, que sean de su competencia según su jurisdicción territorial.

La Inspección de Trabajo, está distribuida en el país, dentro de sus 51.180 km² de extensión territorial y 83 cantones, de la siguiente manera:

Oficina Regional Central: Oficina Provincial de San José (sede). Oficina Provincial de Cartago. Oficina Provincial de Heredia. Oficina Cantonal de Puriscal. Oficina Cantonal de los Santos. Oficina Regional Huetar Norte: Oficina Provincial de Alajuela (sede). Oficina Cantonal de Ciudad Quesada. Oficina Cantonal de Grecia. Oficina Cantonal de Naranjo. Oficina Cantonal de La Fortuna. Oficina Regional Huetar Atlántica: Oficina Provincial de Limón (sede). Oficina Cantonal de Siquirres. Oficina Cantonal de Pococí. Oficina Cantonal de Talamanca. Oficina Cantonal de Turrialba.

Oficina Cantonal de Guácimo. Oficina Regional Pacífico Central: Oficina Provincial de Puntarenas (sede). Oficina Cantonal de San Ramón. Oficina Cantonal de Orotina. Oficina Cantonal de Aguirre-Quepos. Oficina Regional Chorotega: Oficina Provincial de Liberia (sede). Oficina Cantonal de Santa Cruz. Oficina Cantonal de Cañas. Oficina Cantonal de Nicoya. Oficina Cantonal Nandayure. Oficina Cantonal Upala. Oficina Regional Brunca: Oficina Cantonal de Pérez Zeledón (sede). Oficina Cantonal de Palmar Norte. Oficina Cantonal de Corredores. Oficina Cantonal de Golfito. Oficina Cantonal de Coto Brus.

Finalmente, decir que las oficinas regionales están a cargo de una Jefatura Regional, y las oficinas provinciales o cantonales a cargo de un

Coordinador provincial o cantonal, según sea el caso, conforme a los artículos 8, 20 del Decreto N° 28578-MTSS.

IV. Marco regulatorio

Con base en el artículo 7 de la Constitución Política del país, los tratados públicos, los convenios internacionales y los concordatos, debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa, tendrán desde su promulgación o desde el día que ellos designen, autoridad superior a las leyes. De allí que, por encima de la ley y su reglamentación, están los convenios de la OIT, junto con los acuerdos internacionales, como el celebrado recientemente con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Bajo este entendimiento, el marco legal de manera general, de la Inspección de Trabajo del país, está consolidado, por los siguientes instrumentos:

1. Convenio núm. 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “Sobre la Inspección del Trabajo”, adoptado en la XXX Conferencia, en 1947 y ratificado por Costa Rica en 1960, relativo a la industria y al comercio. Según este convenio todo miembro de la organización que le tenga en vigencia, debe mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos de estas actividades y los inspectores que laboren para este sistema, deben velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores.

2. Convenio núm. 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “Sobre la Inspección del Trabajo en la Agricultura”, adoptado en la LIII Conferencia, en 1969 y ratificado por Costa Rica en 1972, relativo a la agricultura. Según este Convenio todo miembro de la organización que le tenga en vigencia, debe mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura.

3. Convenio núm. 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas, entró en vigencia en Costa Rica en 1985. Establece que los Estados deben contar con una política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad. Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las personas con discapacidad y a promover oportunidades de empleo para ellas en el mercado regular del empleo.

4. Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, N° 1860 del 21 de abril de 1955, reformada por las Leyes N° 3095 de febrero de 1963, N° 4076 de 6 de febrero de 1968 y N° 4179 de 22 de agosto de 1968. Según esta Ley,

la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo es un órgano técnico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuyo propósito es "...asegurar, súper vigilar y fiscalizar el cumplimiento de la legislación del trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; asimismo, asesora y ayuda a los empleadores y trabajadores para mejor observancia de la ley". El Capítulo Quinto se refiere a la Inspección de Trabajo. Además, el artículo 4° le da fundamento a la desconcentración aplicada en este Manual.

5. Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227 del 2 de mayo de 1978, especialmente los artículos del 83 al 90 relativos a la desconcentración, los cambios de competencia en general y la delegación.

6. Ley de Protección al ciudadano del exceso de requisitos y trámites administrativos, Ley N° 8220 del 4 de marzo de 2002 tiene como propósito simplificar los trámites y requisitos establecidos por la Administración Pública frente a los ciudadanos, y garantizar el derecho de petición y respuesta, así como el libre acceso a los departamentos públicos.

7. Reglamento de Reorganización y Regionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto Ejecutivo N° 1508-TBS del 16 de febrero de 1971, especialmente el Título IX de la Descentralización y la Desconcentración en el MTSS, artículos del 74 al 81.

8. Reglamento de Organización y de Servicios de la Inspección de Trabajo, Decreto N° 28578, publicado en el Alcance N° 28 a La Gaceta N° 76 del 18 de abril del 2000, que define tanto las funciones, competencias y atribuciones como la estructura organizativa de la Inspección de Trabajo.

9. Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo núm. 20, 81 y 82 sobre la Inspección de Trabajo, que señalan recomendaciones relativas al objeto, funciones, poderes, organización y tipos de inspección, así como a materia de salud ocupacional y el tripartismo.

Sin perjuicio de la demás normativa conexas interna, emitida por el país, dentro de su soberanía (tales como reglamentos, manuales, circulares, memorandos, oficios y otros instrumentos, que son parte del complemento, para la marcha de la Inspección de Trabajo y que, a partir de la entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral, se han venido a posicionar).

V. Competencia Funcional de la Inspección de Trabajo

Desde el año de 1943, fecha en que se emitió el Código de Trabajo, se declaró la materia laboral, como ley de orden público, debiendo la inspección de trabajo, funcionar apegada a este principio, siendo competente para sujetar a todas las empresas, explotaciones o establecimientos de cualquier naturaleza que sea, públicos o privados, existentes o que en lo futuro se establezcan en Costa Rica, a la normativa vigente, bajo el principio de seguridad jurídica. En igual sentido, están sujetos todos los habitantes, sin distinción alguna.

VI. Modalidades de actuación y detección de la Infraccionalidad.

Como se refirió al inicio del presente aporte, es innegable, que una de las tareas de los Estados -a nivel mundial- estriba en la vigilancia del cumplimiento de las leyes y, en caso necesario, forzar al mismo a sus habitantes, ante una eventual intención de trasgresión.

Al sistema inspectivo nacional, se le confirió la potestad de detectar la Infraccionalidad, bajo tres tipos de actuación: a) a petición de parte o denuncia: referida a la acción inspectiva que se origina en una denuncia del administrado, interpuesta ante la Inspección de Trabajo, que sirve de base para la actuación; b) oficiosa: entendida como la acción que se origina en la iniciativa planificada de la Inspección de Trabajo y que procura identificar sectores o zonas con alta incidencia de infraccionalidad laboral; c) focalizada: se trata de inspecciones que se orientan a detectar las infracciones laborales, previamente determinadas a través de estudios de vulnerabilidad, según los criterios o prioridades previamente establecidos. Siendo muy importante la coordinación entre autoridades institucionales tanto a lo interno como a lo externo. Estas modalidades, a raíz de la pandemia Covid-19, se han posicionado, bajo el sistema virtual, dentro de reglas concisas y precisas, a tono con la nueva realidad social y judicial, con base en el desarrollo de las diversas tecnologías y comunicaciones, oportunas y fiables, que se han dado, como parte de las políticas disruptivas y resilientes del país, en la subsistencia del trabajo.

Una infracción a las leyes de trabajo conlleva un procedimiento que debe ser llevado ante los tribunales de trabajo, por cuanto, la Inspección de Trabajo, costarricense a diferencia de la mayoría de América, no tiene posibilidades de poner dentro de su misma sede, una sanción administrativa.

De conformidad, con el anuario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a continuación, se señalan las infracciones más frecuentes

(destacando los comprobantes de pago, estipulados en el convenio 95 de la OIT), en los últimos años, del presente siglo:

COSTA RICA, MTSS: Porcentaje de infracciones laborales más frecuentes encontradas en las visitas inspectivas iniciales, 2017-2020

Infracción	2017	2018	2019	2020
SALARIO MÍNIMO				
Salario mínimo	18,3	16,1	12,9	10,8
Comprobante de pago	24,8	28,4	22,7	18,2
Jornadas (Horas extras)	12,9	13,3	9,4	7,5
ASEGURAMIENTO				
Aseguramiento con CCSS	17,0	21,3	17,3	13,2
Reporte incompleto a la CCSS	5,5	4,0	3,6	4,0
Riesgos del trabajo	2,7	19,4	16,5	12,1
SALUD OCUPACIONAL				
Extintor de incendios	5,3	12,3	10,6	9,4
Botiquín de emergencias	7,7	16,6	16,5	14,9
Otras salud ocupacional	1,8	4,1	3,0	3,7
OTROS DERECHOS				
Descanso semanal	2,1	2,8	2,2	1,9
Días feriados	2,8	2,9	2,0	1,9
Hostigamiento sexual (no existe procedimiento o divulgación)	7,7	16,6	13,9	8,8
Obligaciones y prohibiciones patronales	6,4	16,5	15,3	16,5

Nota: En una misma visita, pueden detectarse una o más infracciones laborales, por lo que los porcentajes no son agregables.

VII. Etapa de fiscalización.

Entonces como se refirió anteriormente dentro del actual procedimiento sancionador por infraccionalidad laboral, la administración laboral no tiene facultad para imponer las sanciones, sino que debe levantar una acta de inspección y prevención (con ocasión de la primera visita al centro de trabajo), con el fin de dar un plazo prudencial de respiro o llamado también misé en demuere, para que se corrijan las faltas y una vez cumplido el mismo (en visita de revisión) y sin que se hubieren corregido las faltas, se procede a realizar la acusación ante los tribunales ordinarios laborales, conforme al procedimiento por infraccionalidad laboral, estipulado en los artículos 396 y 669 y siguientes y concordantes del CT. (Briones, Revista Judicial, no. 101, 2011: p.39).

1. Visita de inspección

Dentro de la primera parte del procedimiento se hará una visita al centro de trabajo, en donde después de la identificación del funcionario, hará una entrevista patronal, en la cual se le informa a este o su representante, el objetivo de la visita y se le pide la documentación pertinente. En un segundo momento se hará la entrevista individual con los trabajadores, la cual puede ser sola o en presencia de testigos, de conformidad con los Convenios Internacionales de la OIT y donde se incluye además un recorrido general para observar lo concerniente a salud ocupacional y medidas de seguridad, en el cual se desarrollan las labores. Estos dos momentos darán a los inspectores los elementos necesarios para determinar la existencia o no, de infracciones. En caso de comprobarse la existencia de una falta, se confecciona un Acta de Inspección y Prevención, en la cual se enumera cada infracción, junto con la normativa legal que la sustenta. Pudiéndose a criterio del inspector conferir un tiempo prudencial (hasta 30 días), o bien, un cumplimiento inmediato, para que el patrono corrija las situaciones anómalas:

Al finalizar la visita de inspección, el inspector de trabajo confecciona un acta de inspección y prevención cuando encuentra infracciones a la normativa laboral. Los términos de la prevención están definidos por los artículos 17 y 18 de los Convenios números 81 y 129 de la OIT, respectivamente, y por el artículo 92 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, en concordancia con el artículo 73 del Reglamento 26831 MP. El acta se le notifica al patrono in situ, siempre que ello sea posible y dentro de un plazo prudencial, luego de concluida la visita inspectiva. En caso de dificultad para notificarla se aplica lo que dispone la Ley de Notificaciones, en ella se le indica el tipo de infracción, con la normativa respectiva, el número total de trabajadores y el nombre de los trabajadores afectados, las medidas necesarias para ponerse a derecho y el plazo para hacerlo. Este último plazo, según el tipo de infracción de que se trate, puede ser de acatamiento inmediato o extenderse hasta un máximo de treinta días (Punto 2.2.1.6 del Manual de Procedimientos de Inspección de Trabajo).

No obstante, puede el patrono, a pesar del plazo conferido y siempre y cuando esté dispuesto a cumplir con lo prevenido, solicitar a la Jefatura Regional, una prórroga dentro del término otorgado por la persona Inspectora de Trabajo. Para lo cual la jefatura tomará en cuenta el tipo de infraccionalidad y el criterio que externe el funcionario que lleva el caso. O bien, proceder a interponer recurso de revisión ante la jefatura de la persona inspectora que previno, con el fin de que sea analizada su actuación, lo cual se deberá resolver por parte de la jefatura, con asesoría del Departamento Legal.

Pudiéndose de manera precautoria realizar el cierre del establecimiento o paralización de las labores, en caso de no contarse con la suscripción de la póliza de riesgos del trabajo, conforme al artículo 203 del Código de Trabajo, el cual indica:

Los inspectores, con autoridad, de las municipalidades, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Instituto Nacional de Seguros, sin ningún trámite especial, previa constatación de que un trabajo se realiza sin la existencia del seguro contra riesgos del trabajo, podrá ordenar su paralización y cierre, conforme lo disponga el reglamento respectivo.

Disponiendo la Reglamentación respectiva:

La ausencia del seguro de riesgo del trabajo faculta a los inspectores con autoridad, de las municipalidades, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e Instituto Nacional de Seguros, para ordenar la paralización de labores o el cierre del establecimiento de que se trate. A este efecto, deberá tenerse en cuenta la naturaleza de los trabajos y el mayor o menor grado de riesgo de los mismos, así como los antecedentes del patrono, sea persona física o jurídica (Art. 7 Decreto no. 13466-TSS).

Toda resolución que ordene la paralización se firmará por parte del Inspector y su Jefatura, la cual se notificará al momento del cierre.

2. Visita de revisión

Una vez resuelto el recurso de revisión y vencido el término concedido, se procede con la visita de revisión. En esta etapa, se debe realizar nuevamente la entrevista con la parte trabajadora como la patronal, con el fin de comprobar el cumplimiento de lo prevenido en la primera fase inspectiva. Concluyendo con un acta que lleva la misma denominación (acta de revisión), la cual debe ser notificada a las mismas personas que se previnieron. En caso de cumplimiento patronal, se procede al cierre del ciclo inspectivo, con la frase “cumplió” o “sin efecto”, en caso de considerarse conveniente por alguna situación propia del caso.

Ante un incumplimiento se confecciona ante la respectiva jefatura, un informe para acusación ante tribunales de trabajo, el cual sirve de base para preparar la misma, por lo cual debe contener además de las calidades de las partes, detalle de las infracciones, con el aporte de toda la prueba recabada, con el fin de sustentar la acusación, ante la sede judicial.

VIII. Los distintos procedimientos

1. Modalidades del ciclo inspectivo: violación de fueros laborales

Los procedimientos que se tratarán de una manera general, en el presente aparte, conllevan el desarrollo del anterior ciclo inspectivo ordinario explicado, dentro de todas sus fases previstas. En estos se incluyen las situaciones que gozan de fueros laborales.

En Costa Rica, existen a nivel laboral, ciertas situaciones que al ordenamiento jurídico le ha interesado privilegiar, bajo supuestos que provocan un trato diferenciador dentro de la relación laboral. Se considera que esta diferencia se plasmó ya dentro del mismo Código de Trabajo y sus leyes conexas, resguardo hacia las mujeres embarazadas y lactantes; de las personas miembros de las Juntas Directivas de un sindicato; de las personas denunciantes de acoso sexual; de los menores de edad, entre otros.

1.1. Despido ilegal de trabajadora embarazada o en período de lactancia

El hecho de ostentar un embarazo o encontrarse en lactancia, no significa que no se pueda despedir justificadamente a una mujer, lo que no se puede hacer legalmente es despedirla, sin obtener de previo la autorización por parte de la Inspección de Trabajo. Si no se cumple con dicho presupuesto legal, se comete una violación a la ley laboral, conllevando además de la indemnización correspondiente -dentro de la esfera judicial- a la imposición de una multa, conforme a las disposiciones del artículo 396 y siguientes del Código de Trabajo.

Es precisamente durante el despido, sin cumplir con lo encomendado por la ley (autorización previa, a pesar que exista causa justa), que la Inspección de Trabajo, interviene en protección a la disposición legal.

Señala el artículo 94 del Código de Trabajo que, para gozar de la protección, la trabajadora debe dar aviso de su estado al empleador, aportando certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Establecido esto y recibida la denuncia, a la cual se le debe acompañar el referido certificado (bajo prevención), salvo que el embarazo sea notorio, se nombra a la persona inspectora (previa valoración del caso y las calidades de las partes), para que en visita al centro de trabajo, determine la infracción y otorgue dos días para revertir dicho despido (mediante acta de inspección y prevención). Pasado el plazo otorgado o resuelto el recurso de revisión en caso de haberse interpuesto ante la Jefatura respectiva, procede a revisar, si la trabajadora se encuentra en su trabajo, con el pago completo del salario no disfrutado; siendo que ante esta situación procede a archivar el caso (estipulándose en el acta de revisión, el cumplimiento). A contrario sensu, ante la verificación de incumplimiento, se procede a realizar las diligencias respectivas, para acusar, ante los tribunales de justicia.

Puede suceder que el patrono quiera restituir a su puesto a la trabajadora, pero ella no desee reintegrarse, en este caso para efectos del ciclo inspectivo, el patrono cumplió con lo prevenido, por lo que procede a cerrar el caso; no, sin antes, asesorar a la trabajadora sobre sus derechos y sobre la posibilidad de acudir a la sede judicial, sirviéndole de prueba la actuación inspectiva.

Ahora bien, por ley se le delegó a la Inspección de Trabajo, autorizar o no, una gestión para despedir a una mujer embarazada o lactante, sin hacerse discriminación o diferencia alguna, cuando la misma sea del sector público o privado (al respecto, puede consultarse la Revista Iustitia no. 287-288, año 2010: “La competencia de la Inspección de Trabajo en el sector público. Sala Cuarta vs Sala Segunda”, San José, Costa Rica). A pesar, de lo anterior y bajo los principios de legalidad, debido proceso, estabilidad laboral absoluta y transparencia que rigen en el sector público, sea por mandato legal o convencional, no es lo mismo despedir a una persona del sector público, que del privado (por lo que para este sector se debe llevar a cabo, el procedimiento del punto 3 del manual en comentario). En este sentido y en lo que es rescatable el voto constitucional no. 780-1998, ha indicado que en el sector público y a diferencia del privado, un trabajador en general goza de: “estabilidad del vínculo de trabajo, derivado de la propia Constitución Política de Costa Rica (artículo 192), mientras que en el caso de la fuerza laboral privada el patrono es libre de prescindir de los servicios de sus empleados, siempre y cuando le resarza los montos correspondientes a esa causa de finalización del contrato”. Bajo este entendido, es que el Manual en comentario, le garantiza a la trabajadora del sector público, tres aspectos puntuales:

1) la existencia de un efectivo cumplimiento del procedimiento interno institucional; 2) que no existan conductas discriminatorias; y 3) despido por causa objetiva. Siendo que -un primer momento- no es necesario ventilar en comparecencia el caso, como sucede para las autorizaciones

provenientes del sector privado. Así las cosas, ante toda autorización de despido gestionada por el sector público, se le aplican los mismos requerimientos mínimos que toda solicitud debe llevar. Una vez cumplidos, la Jefatura Regional traslada la documentación completa ante el asesor legal a efecto de que revise detalladamente el expediente administrativo relacionado con la solicitud. La persona asesora legal del Departamento Legal verificará, los presupuestos necesarios para determinar que el mismo se encuentre ajustado a derecho y brindará la recomendación necesaria al respecto. En caso de que el procedimiento se encuentre ajustado a derecho, se procede a la autorización de la gestión mediante resolución final (ver el manual en su apartado 3.2).

1.2. Despido ilegal del trabajador adolescente

Al gozar los menores trabajadores de 15 años hasta llegar a los 18 años, del mismo fuero que las mujeres en estado de embarazo y lactancia, con la excepción que se dirá, es que se aplica el anterior ciclo inspectivo supra señalado. Debiéndose aportar la certificación de nacimiento o cédula de minoridad de edad. Dentro de las situaciones con fuero, destacan los artículos 90 y 91 del Código de la Niñez y la Adolescencia, que al efecto disponen:

ARTÍCULO 90.- Notificación de despido: El patrono deberá notificar el despido con responsabilidad patronal de una persona adolescente trabajadora a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro del plazo del preaviso, con el fin de que le brinde a la afectada el asesoramiento necesario acerca de los derechos indemnizatorios originados en el despido.

ARTÍCULO 91.-Despido con justa causa: Antes de despedir por justa causa a una persona adolescente trabajadora, el patrono deberá gestionar la autorización ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo su autorización, ofreciendo las pruebas que estime pertinentes. Esta Oficina verificará la existencia de la causal alegada, en el plazo máximo de ocho días hábiles. Para ello, deberá escuchar a la persona adolescente y recibir la prueba que se considere necesaria. Si la Dirección desautoriza el despido, el patrono

podrá apelar de la resolución para ante el Tribunal Superior de Trabajo. Mientras el asunto se resuelve en vía judicial, el despido no podrá ser ejecutado. El incumplimiento de esta disposición hará incurrir al patrono en responsabilidad y la persona menor de edad podrá solicitar la satisfacción de sus derechos indemnizatorios o la reinstalación.

A diferencia de la mujer en estado de embarazo o lactancia, sí se permite el despido de los menores de edad, aun cuando no exista causa justa para ello, pero siempre y cuando sea con responsabilidad patronal y previo aviso a la Inspección de Trabajo, para su asesoramiento sobre sus derechos indemnizatorios, junto con la debida comunicación a la Dirección de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, a fin de que el menor reciba orientación y ayuda social.

Asimismo, de conformidad con el presupuesto último del artículo 91 del código mencionado, amén de la responsabilidad pecuniaria en que incurre el patrono en referencia al menor, hay una transgresión al ordenamiento jurídico, sancionado con la multa respectiva, conforme al del Código de Trabajo.

1.3. Denuncia por hostigamiento laboral

De conformidad con la doctrina, se entiende por hostigamiento laboral o acoso laboral:

(...) actitudes hostiles, frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo, dirigidas a una misma persona. Se ha conceptualizado también como el conjunto de acciones sistemáticamente realizadas, con manifiesta intención de afectar el bienestar del trabajador y enfocadas sobre un individuo o grupo de individuos en la organización a fin de ocasionar molestia (Briones, Revista Ivstia, no. 245-246, 2007: p:20).

Como se aprecia son conductas que atentan en contra de los principios generales del derecho laboral, que deben estar presentes en toda relación laboral, como la buena fe, lealtad, honradez, proactividad, empatía, buena disposición y comunicación oportuna. Algunas de sus manifestaciones son: *ataque hacia la víctima en forma continua y durante un lapso importante; *

Posición de poder (sin que sea determinante, pues el acosador puede ser inferior jerárquicamente), sea por género, sea a nivel profesional, puesto de trabajo, por categoría laboral, por ideologías, por edad; pudiendo ser una o más personas; * Desgaste psicológico a la víctima, hasta conseguir que se auto excluya. La persona va deteriorándose profesionalmente y psicológicamente hasta perder su capacidad de autoestima, luego cae en la depresión y otros trastornos como irritabilidad, fatiga crónica, el insomnio, el estrés, la ansiedad, cambios de personalidad, dolores musculares entre otros; * Omisión de no asignarle ninguna tarea a la víctima dentro de su trabajo o el darle tareas sin sentido, asignarle tareas por debajo de sus habilidades; * Violencia física a la víctima, rumores, agresión verbal, los ataques sobre las actitudes personales; * Exclusión de posibilidades de ascenso dentro del centro de trabajo (congelamiento profesional).

Sabido esto, se debe indicar que conforme al Manual (a pesar que actualmente no existe un instrumento legal, que vaya acorde con el convenio 190 de la OIT), la modalidad de atención que se aplica a la denuncia, es igual del ciclo inspectivo ordinario estudiado, por lo que deben agotarse todas y cada una de las etapas procedimentales indicadas para dicho ciclo.

Ya dentro del desarrollo del ciclo se pueden dar dos situaciones, que el patrono (privado o público) tenga procedimiento interno para tramitar la denuncia, por lo que en este caso, se previene para su aplicación y se corrobora posteriormente el cumplimiento, o bien, que no exista procedimiento por lo que en este caso la Inspección de Trabajo, asume y lleva a cabo un procedimiento especial, con base en el capítulo tercero, el cual consiste básicamente en una comparecencia con las partes, para la recepción probatoria, valoración y emisión de resolución, que en caso que se constate violación, se pasa a realizar la respectiva denuncia ante los tribunales de justicia.

1.4. Denuncia por hostigamiento sexual

En el país, existe regulación específica con respecto al acoso sexual, para lo cual desde el año 1995, se emitió la ley no. 7476, la cual fue remozada en el año 2010 (mediante ley no. 8505), con reglas más acordes a la realidad que se enfrenta; esto con base en la experiencia que se obtuvo a través de quince años de vigencia del instituto.

Dispone el Manual, que acoso sexual, se considera:

(...) toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a) Condiciones materiales de empleo o de docencia; b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo; c) Estado general de bienestar personal (punto 2.7.1).

También se considera como tal la conducta grave, que habiendo ocurrido "una sola vez", perjudique a la víctima en cualquiera de las anteriores situaciones, conforme al artículo 3 de la ley no. 7476.

En cuanto al procedimiento, el mismo es el indicado por el ordinario inspectivo, debiendo el Inspector de Trabajo, verificar la existencia o no de procedimiento interno. Encontrándose que existe, el funcionario previene al patrono mediante acta de inspección y prevención, para que se aplique el procedimiento interno establecido por la empresa, consignándose expresamente "la prohibición de despido", de conformidad con lo preceptuado por la ley.

Cumplido el plazo otorgado, se apersona al centro de trabajo, la autoridad nombrada, a fin de verificar si la empresa ha atendido la reclamación de la presunta víctima. En caso de incumplimiento, elabora un informe dirigido al Jefe Regional, a fin de que éste proceda a presentar la denuncia ante los tribunales competentes y asesorando a la persona denunciante para que acuda a la vía judicial, planteando la demanda correspondiente en derecho.

1.5. Certificación de cumplimiento de la legislación laboral o constancia del no registro de denuncias dentro del sistema.

Si bien la certificación de cumplimiento no es una denuncia como las anteriormente mencionadas, se incluyó dentro del aparte inspectivo ordinario, por conllevar para su emisión un ciclo inspectivo en la mayoría de los casos.

El objeto consiste en extender a petición de parte, en un primer momento una certificación de cumplimiento de la legislación laboral en determinado centro de trabajo, con el fin de que pueda utilizarse para los fines legales en que se soliciten (v.gr, seguridad privada, transporte público, etc.). Una vez valorados los requisitos y cumplidos los mismos, se procede de la siguiente manera: Se visita -dentro de los quince días posteriores a la asignación- el centro de trabajo, realizándose un ciclo inspectivo ordinario. En caso de no encontrarse infracciones, se emite la certificación en tal sentido, sujeta a la competencia territorial de la Regional.

Ahora bien, existe también la posibilidad, con base en el Sistema de Inspección Laboral y Administración de Casos (SILAC) que lleva la Inspección de Trabajo, que se emita una constancia en donde se indique la existencia o no de denuncia administrativa, ciclo inspectivo pendiente o denuncia judicial, con vigencia de un mes. Sin embargo, se concede la posibilidad de que el patrono opte por acudir a la vía notarial, para que se le elabore una declaración jurada, que pueda ser utilizada en el trámite que necesite.

2. Procedimientos especiales, dentro del ámbito administrativo

Se entiende dentro de estos procedimientos -que se van a tratar- que los mismos no llevan ciclo inspectivo ordinario, sino que son una modalidad de investigación administrativa (diferida del procedimiento general que establece la Ley General de la Administración Pública) basados sobre la consideración del voto constitucional no. 4298-97.

Los cuales, si bien son sumarios, ello no obsta para que no se deba resguardar las garantías básicas del precepto constitucional al debido proceso.

Los casos que conllevan este procedimiento especial, corresponden a aquellos en que por ley, deba gestionarse autorizaciones ante la Inspección de Trabajo: a) Gestión de autorización de despido de trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia; b) Gestión de autorización de despido de trabajador adolescente; c) Gestión de autorización de despido para el trabajador denunciante del hostigamiento sexual; d) Casos de denuncias por hostigamiento sexual y laboral, cuando en la empresa exista solo una persona trabajadora, haya de por medio una relación de empleo doméstico, o la empresa no cuente con procedimiento interno; e); Suspensión temporal de contratos de trabajo.

2.1 Del procedimiento en sí

A partir del voto constitucional en referencia, se ideó un procedimiento para el tratamiento de casos especiales con fuero de por medio, basado en un contexto de legalidad que no sobrepase -deseablemente- más allá de los dos meses desde que se presenta la gestión. Estipulándose en el Manual, que toda solicitud de autorización, debe contener la información general de las partes, fundamento fáctico (de manera concreta, concisa y clara), material probatorio y el medio para recibir notificaciones.

Una vez realizada en forma la solicitud y valorada por la jefatura que esté correcta, se va a citar a comparecencia, la que se regirá por ciertos presupuestos primordiales -al estarse ante casos especiales en donde existe por lo general un fuero- entre los que destacan (conforme al punto 3.1.2.b): a) prioridad, entendido como el tratamiento predominante de la denuncia previa, por encima de gestión posterior; b) suspensión, entendida hacia el trabajador, pero con goce salarial y debiendo la jefatura inspectiva, valorar la conveniencia de decretarla, con el fin de que el trabajador no interfiera con la investigación o pueda dar al traste con los intereses patronales;

c) acompañamiento, las personas menores de edad o con fuero de protección por hostigamiento sexual, se podrán hacer acompañar de una persona de su confianza, a fin de que le proporcione el apoyo emocional o psicológico necesario, durante las diversas fases del procedimiento.

Dentro de la comparecencia la misma se desarrolla de manera oral y privada, la cual es dirigida por el órgano investigador (constituido por inspectores de trabajo) con el objetivo fundamental de evacuar el material probatorio, debiendo cumplirse las etapas procesales indicadas en el punto 3.1.2 incisos f al m, del manual en mención.

Una vez terminada la etapa de evacuación de la prueba, se le indica a las partes que presenten sus alegatos y conclusiones, pudiendo hacerlo en el acto o por escrito en un plazo de 24 horas, de lo cual quedara constancia en el acta. Superada esta etapa, el órgano investigador, elabora ante la jefatura que corresponda un informe razonado, emitiendo su criterio técnico sobre el resultado de la investigación, para que el jefe competente por medio del Departamento Legal, emita la resolución final. Siendo que la misma es con carácter final, sin que quepa ningún recurso, por cuanto se deriva la posibilidad para las partes -dentro del ordenamiento jurídico- de acudir a la vía judicial, mediante la interposición de las acciones que estimen pertinentes, en el ejercicio de su derecho de defensa, según voto Constitucional no. 1227-2002 (Libro Manual... Briones, 2007: p. 101).

2.2 Directriz no. 00557-17 y su adenda, con base en la Reforma Procesal Laboral

Con la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral y siendo que esta le confirió nuevas funciones a la Inspección de Trabajo, es que se emitió la Directriz interna DNI-DR-00557-17, de fecha 13 de diciembre del año 2017 de manera provisional, hasta que entre en vigencia el reglamento respectivo, que venga a modificar y actualizar el actual manual de procedimientos, emitido por Directrices nos. DMT-017-2013 y DMT-014-2014.

La misma (Junto con una adición posterior, mediante Directriz no.2450-19) viene a regular los procedimientos para: a) la autorización del despido de las personas trabajadoras del artículo 367 del Código de Trabajo y cualquier otra disposición tutelar del fuero sindical en instituciones del Estado; b) los arreglos directos; c) el procedimiento para la gestión de ejecución de sentencia conforme al artículo 679 del Código de trabajo; d) junto con la actuación administrativa en referencia a los recursos de casación en interés del ordenamiento jurídico y el de revisión, en la sede judicial.

IX. Marco sancionador.

Esta fase está destinada bajo el presupuesto de que, una vez agotado el procedimiento explicado en sede administrativa, el jefe regional procede -por intermedio del Departamento Legal- a incoar la acusación ante la sede judicial, que conforme al artículo 431 del CT, es competente la autoridad judicial del domicilio del eventual infractor o en donde se hubiere dado la infracción. Se debe partir de la premisa que toda acción u omisión, conlleva su consecuencia, así toda infracción genera una sanción. Pudiendo conceptualizarse, a la infracción o falta, como una transgresión, incumplimiento o violación a una disposición de una obligación que conlleva como respuesta penas leves. Así el infractor es trasgresor, sea autor de la falta. Entonces, faltas o infracciones son aquellas acciones u omisiones (referidas al derecho laboral) que violan normas legales (en sentido amplio) que regulan las relaciones de trabajo.

Por su parte, la sanción implica la imposición de un mal por la transgresión de una norma. En lo administrativo puede conllevar a la extinción de un derecho (revocación de un acto favorable), o bien, a la indemnización (multa), mientras que en lo penal tiene el mismo antecedente genérico, solo que la conducta recae en un bien jurídico de mayor rango, por lo tanto, conlleva una sanción de mayor envergadura (confiscación de bienes y privación de libertad). En materia laboral, conjugando sendos, se puede afirmar, que se trata de aplicar sanciones a hechos sociales, relacionados con el trabajo.

En Costa Rica, no existe elevado al rango de delito, la materia laboral, sino que se consideran meras infracciones, sancionadas en sede judicial por un juez laboral, es entonces posible pensar, que el Bien Jurídico protegido por el Ius Puniendi dentro de la infraccionalidad laboral realmente no estriba en la protección personal del individuo como tal, sino en la fuerza del trabajo nacional como un todo -máximo en los actuales tiempos de globalización, en donde las barreras de desplazamiento interfronterizo, de espacio y tiempo, son cosas del pasado- con intereses difusos o colectivos que coinciden con el desarrollo de un determinado orden económico y social.

En suma en donde haya un interés estatal por el respeto de las condiciones mínimas de vida profesional de los trabajadores por cuenta ajena (no propia) dentro del seno del proceso de producción de bienes y servicios, al que está obligada de conformidad con el artículo 56 de la Constitución Política, allí se encontrará el bien jurídico.

En cuanto al procedimiento, el mismo está regulado a través de 12 artículos (669-681 de la C.T), que presuponen un procedimiento expedito, que consta básicamente de una acusación, en donde se exonera de responsabilidad a las autoridades administrativas de trabajo, como lo es la Inspección de Trabajo, al estar obligadas a hacer de conocimiento de estas la "notitia criminis", dentro del ejercicio de sus funciones, mediante el desarrollo del ciclo inspectivo. Posteriormente y en forma la misma, se dicta resolución judicial, en donde se intiman los hechos y se convoca de una vez a audiencia, fijándose hora y fecha.

Así convocada la audiencia, mediante una única resolución concentrada, en la primera fase, se procurará una solución conciliada, entre las partes, recordando, que la autoridad judicial debe velar porque se respeten los derechos que son irrenunciables o que el arreglo, no conlleve violación de disposiciones legales, con el fin de no incurrir en infraccionalidad laboral. Siendo que lo que acuerden las partes tiene efectos de cosa juzgada en sentido material y los mismos, no podrán invocarse nuevamente como causa de infracción, ya que pensar lo contrario, sería en

desapego a la legislación especial referida a la resolución alterna de conflictos, la cual señala precisamente dicho efecto:

ARTÍCULO 9.-Acuerdos judiciales y extrajudiciales: Los acuerdos de conciliación judiciales una vez homologados por el juez, y los extrajudiciales, tendrán autoridad y eficacia de cosa juzgada material y serán ejecutorios en forma inmediata.

En caso de no proceder la conciliación o que las partes no se pongan de acuerdo, se continuará con la recepción de la prueba, debiéndose leer al acusado los cargos que se le imputan y oír sus argumentos. Si los acepta se dictará sentencia sin más trámite. En caso contrario, de seguido se le dará la palabra a las partes acusadora y acusada, y se recibirán las pruebas admitidas; finalmente, previo alegato de conclusiones se dictará y notificará la sentencia, en la forma y los términos previstos para el acto de la audiencia del proceso ordinario. Lo cual, significa que la autoridad judicial, va a poder dictar la parte dispositiva de la sentencia de inmediato de forma oral, debiendo señalarse, en ese mismo acto, la hora y fecha, dentro de los 5 días siguientes, para la incorporación al expediente y entrega a las partes del texto integral del fallo, el cual será escrito. No obstante, en procesos complejos o con abundante prueba podrá postergarse por ese mismo lapso, irrogablemente, el dictado completo de la sentencia, incluida su parte dispositiva (arts. 518, 520 y concordantes de la C.T). Pudiendo cuando todas las partes se manifiesten satisfechas con la sentencia en su parte dispositiva, relevar al juzgado de la redacción de los otros presupuestos, de lo cual deberá dejarse constancia, de forma expresa.

En este proceso solo son apelables -fuera de la sentencia- las resoluciones que ordenen un rechazo de plano o archivo del expediente y las que denieguen pruebas o nulidades pedidas, pero en estos 2 últimos supuestos se tendrán como reservadas, es decir, diferidas para ser conocidas en otra etapa y por otra autoridad, para evitar la paralización del transcurso normal del procedimiento.

La apelación se hace ante el tribunal de apelaciones de trabajo, debiendo el mismo revisar la admisibilidad e integralmente la sentencia, a cuyo efecto las partes podrán ofrecer las pruebas de su interés, las cuales se restringirán a los temas que son materia o contenido de agravios invocados en el recurso. Cuando proceda se evacuarán en audiencia. La sentencia de segunda instancia se dictará en la misma forma y los términos previstos para la sentencia del proceso ordinario, con base en el artículo 678 del CT.

Finalmente se viene a estipular que toda sentencia firme, que se dicte en materia de faltas o infracciones deberá ser remitida, obligatoriamente, por medios electrónicos y en un plazo de 15 días, a la Inspección General de Trabajo y también a la respectiva institución de seguridad social, cuando verse sobre infracciones a las leyes sobre los seguros que administra, salvo que haya figurado como parte en el proceso.

X La inspección de Trabajo, en pandemia y sus retos post pandemia, Covid-19.

Llegados a esta etapa y habiendo realizado un recorrido breve sobre el nacimiento, competencias y procedimientos inspectivos, como parte de la potestad de imperio estatal, se debe saber que el 6 de marzo del año 2020, el gobierno de Costa Rica, anunció oficialmente el primer caso detectado en el país de Covid-19, lo cual provocó la emisión del decreto no. 42227-MP-S, el cual declaró estado de emergencia sanitaria, dentro de todo el territorio. Esta es una potestad, que ha sido avalada por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, cuando ha tocado, atender alguna emergencia nacional, consistente en:

“una autorización implícita para el Poder Ejecutivo de dictar decretos de emergencia, que le permiten ajustar la normatividad vigente a las condiciones excepcionales, como herramienta para combatir los efectos de la emergencia” (voto no. 8675-2005, de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia).

Dentro del ámbito laboral, esto ha venido a provocar la existencia de diversos instrumentos jurídicos, con el fin de mantener el empleo, tanto para el sector privado como público, dentro de una población activa laboralmente de aproximadamente 2,200.000 de personas, con una población de algo más de 5 millones de habitantes, delegándose el control y aprobación a la Inspección de Trabajo. Así para el sector privado: 1) Decreto no. 42248-MTSS “Reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo” publicado el 20 de marzo del 2020 en el Alcance No. 53 a La Gaceta No.55; con el fin de aprobar la suspensión de contratos de trabajo. 2) Ley no. 9832, “Ley de Autorización de Reducción de Jornadas ante la Declaratoria de Emergencia Nacional” (publicada en el Alcance no 56 a la Gaceta no. 58 del 23 de marzo del 2020 y su adición por 3 meses más, mediante Ley no.9937, destinada para los patronos que demuestren que aún son golpeados económicamente por la pandemia, ante el ente administrativo laboral; 3) Ley no. 9839, publicada en el alcance no.74, Gaceta no.70, de fecha 4 de abril de los corrientes), en donde se entrega el Fondo de Capitalización Laboral, a los trabajadores afectados por crisis económica, cuando su jornada haya sido legalmente reducida o cuando hayan sido suspendidos sus contratos de trabajo, además de los presupuestos que ya existían por ley de protección al trabajador y que para este año 2021, más de 90 mil trabajadores, cumplen el quinquenio, de estos, más del 70%, corresponden al sector público.

Esto vino acompañado del Bono Proteger, como esfuerzo que hizo la administración del presidente, Carlos Alvarado Quesada, para más de 650.000 gestionantes y en donde el Ministerio de Trabajo, ha sido el ente contralor, junto con el Instituto Mixto de Ayuda Social.

Definitivamente la crisis que ha traído el Covid-19, ha significado en el campo laboral, la caída de principios y conceptos, que se practicaban y enseñaban antes de la pandemia. Esto además, ha venido a propiciar que la Inspección de Trabajo, tuviera que acomodarse, dentro de sus funciones, a cumplir con nuevas facultades a las que ya tenía, tales -entonces- como autorizaciones de suspensiones de contratos, dentro de procedimientos excepcionales y ad hoc; la aprobación de ius variandi patronal, en cuanto a reducciones de jornadas y salarios; junto con la supervisión de estos instrumentos, con el fin de evitar que en la práctica, se utilizarán los mismo en fraude de la ley y por ende no solo en perjuicio de la persona trabajadora, sino del mismo Estado.

Pero, además, se presenta un nuevo reto -una vez que el mundo supere la pandemia- y es precisamente, el repensar como Inspección de Trabajo, en introducir nuevos paradigmas de actuación, que vengan acompañados de las tecnologías de la información y comunicación, con componentes específicos referidos a la equidad de género y la protección en el campo de la salud ocupacional. Esto en vista que la pandemia, ha enseñado que la virtualización, el teletrabajo, las plataformas de servicios y otras formas alternativas que se han posicionado de cara a la nueva realidad, llegaron para quedarse y hay que hacerles frente, a través de nuevos medios de actuación.

Pero como se ha referido a través del presente estudio, en el caso de C.R, no está facultada la Inspección de Trabajo, a imponer sanciones dentro de su sede administrativa sino que depende de la instancia judicial, para hacer cumplir efectivamente su trabajo, lo que diluye una actuación oportuna y de cumplimiento constrictivo administrativo, por parte del infractor. Máxime en los tiempos de post pandemia, en donde se va a tener que revisar las actuaciones patronales, en pro del trabajo decente y que no se haya valido la parte patronal, precisamente de la crisis pandémica, para incumplir, con las regulaciones normativas.

De allí que no haya justificación para seguir con un procedimiento que data de ya casi ochenta años y que hoy, es necesario modificar, de cara a lo que estipulan los convenios de gobernanza de la Organización Internacional del Trabajo, como lo son los nos. 81 y 129 y los compromisos adquiridos, como miembros de la OCDE.

Ahora bien, este desarrollo excepcional, dentro de las relaciones laborales, que se ha vivido mundialmente, debe servir para ir enmendando las falencias que se encuentren, con resiliencia y buen tino para el área laboral/económica; se debe dejar de pensar, en la concepción tradicional y por el contrario, lanzar nuevos paradigmas (regulación de las plataformas de servicios, los freelance o autónomos, el gig economy o trabajos esporádicos, con deslocalización y flexibilización, etc.), como, por ejemplo, cambios de jornadas, pero, en vez de aumentarlas, tenderlas a bajar, ya que las nuevas tecnologías de información y comunicación, permiten el trabajo no presencial por objetivos, dentro de ciclos circadianos, conforme a las necesidades de cada quien. Aunado a ello, es recomendable que vengan aparejados cambios en el control

Un reto grande, llevamos los que de una u otra manera, somos parte de las mismas. Conjurando eso sí, ante estas nuevas realidades sociales, la precariedad laboral y recordando, lo que dijo el ex ministro de trabajo, Francés, Viviani: “las relaciones laborales, son lo que son los inspectores de trabajo”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS

Briones Briones, E. (2008). Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo. Comentado y con Legislación conexas. Editorial Investigaciones Jurídicas S.A. Primera edición. Pp.357.

Briones Briones, E. (2015). Procedimientos Laborales de la Inspección de Trabajo (Con las directrices unificadas). Editorial Investigaciones Jurídicas S.A. Primera edición. Pp.196.

Briones Briones, E. (2016). Hacia un Cambio de Paradigma del Sistema Sancionatorio Costarricense por Infracionalidad Laboral (versión electrónica). Editorial Master Lex. San José, Costa Rica. Pp. 529.

Briones Briones, E. (2016) Infracciones Laborales. Conforme a la Reforma Procesal Laboral, Editorial Investigaciones Jurídicas, San José, Costa Rica. Pp.131.

Briones Briones, E. (2017) Manual Práctico Empresarial de Relaciones Laborales, con la Reforma Procesal Laboral. En conmemoración al setenta y cinco aniversario del Código de Trabajo, Editorial ISOLMA, San José, Costa Rica. Pp.469.

Briones Briones, E. (2018). Los Reglamentos del Ministerio de Trabajo, conforme a la Reforma Procesal Laboral. Editorial Investigaciones Jurídicas S.A. Primera edición. Pp.101

Carretero Pérez, A. y Carretero Sánchez, A. Derecho Administrativo Sancionador. Madrid, Editoriales de Derecho Reunidas (EDERSA), (2a. ed.). 1995. Pp.289.

Castro Loría, J.C. (2006). Derecho Administrativo Sancionador y Garantías Constitucionales. Editorial Jurídica FPDP. San José, Costa Rica. Pp. 330.

Domínguez Vila, A. (1997). Constitución y Derecho Sancionador Administrativo. Ediciones Jurídicas y Sociales, S.A. Madrid. Pp.382.

Hidalgo Cuadra, R. (2010). La sanción administrativa. Editorial Isolma, San José, Costa Rica. Pp. 153.

Nieto García, A. (1993). Derecho Administrativo Sancionador. Madrid, Editorial Tecnos, (2a. ed.). Pp. 494.

REVISTAS CONSULTADAS

Prácticas laborales desleales. Procedimientos en sede administrativa (revista ivstitia no. 124-125, año 1997).

Diversos procedimientos laborales en sede administrativa (revista ivstitia no. 139-140, año1998).

Infracciones laborales. Procedimientos en sede administrativa (revista ivstitia no. 179-180, año2001).

Los procedimientos en la inspección de trabajo revista ivstitia no. 211-212, año 2004).

La prescripción en la infraccionalidad laboral (revista ivstitia no. 230-231, año 2006).

Eficacia de la autorización del despido de embarazada o lactante (revista ivstitia no. 263-264, año 2008).

Fueros laborales (revista ivstitia no. 271-272, año 2009).

La inspección de trabajo costarricense: el deber de tutelar imparcialmente (revista real card, Guatemala, no.3, año 2010).

La competencia de la inspección de trabajo en el sector público: sala segunda vs. Sala constitucional (revista ivstitia no. 287-288, año 2010).

Sistemas inspectivos de trabajo centroamericanos (revista judicial, no. 101, año 2011).

Sociedad, asociación y cooperativa. (revista de ciencias jurídicas, no. 18).

La experiencia laboral costarricense, para contrarrestar los efectos del coronavirus (Covid-19) (revista de ciencias jurídicas, no.154, año 2021). San José, Costa Rica.

TESIS CONSULTADAS

Gutiérrez Chacón, E. (1966). Tesis de incorporación para optar por el título de licenciado en leyes. Antecedentes históricos de los servicios de Inspección del Trabajo, su importancia actual. Setiembre. Pp. 98.

Briones, E. (2013). Hacia un cambio de paradigma del sistema sancionatorio costarricense por infraccionalidad laboral (Tesis de doctorado). San José, Costa Rica. UNED. Pp. 542

RESOLUCIONES NACIONALES

Sala Constitucional. Voto no. 4295 de las 15:36 hr, del 1 de septiembre del año 1993.

Sala Constitucional. Voto no. 0124 de las 15:51 hr, del 9 de enero del año 1996.

Sala Constitucional. Voto no. 4298 de las 16:45 hr, del 23 de julio del año 1997.

Sala Constitucional. Voto no. 0780 de las 16:45 hr, del 23 de julio del año 1998.

Sala Constitucional. Voto no. 2434 de las 15:26 hr, del 27 de marzo del año 2001.

Sala Constitucional. Voto no. 2434 de las 15:26 hr, del 27 de marzo del año 2001.

Sala Constitucional. Voto no. 2434 de las 15:26 hr, del 27 de marzo del año 2001.

Sala Constitucional. Voto no. 2434 de las 15:26 hr, del 27 de marzo del año 2001.

Sala Constitucional. Voto no. 2434 de las 15:26 hr, del 27 de marzo del año 2001.

Sala Constitucional. Voto no. 8037 de las 14:42 hr, del 10 de agosto del año 2001.

Sala Constitucional. Voto no. 1227 de las 8:31 hr, del 8 de febrero del año 2002.

Sala Constitucional. voto no. 8675 de las 9:56 hr, del 1 de julio del año 2005

Sala Constitucional. Voto no. 10943 de las 16:29 hr, del 31 de julio del año 2007.

Sala Constitucional. Voto no. 9051 de las 9:57 hr, del 8 de julio del año 2011.

Sala Constitucional. Voto no. 4904 de las 09:05 hr, del 12 de abril del año 2013.

LEGISLACION

Código de Trabajo de Costa Rica. Administración R.A. CALDERON GUARDIA. Secretaria de Trabajo y Previsión Social. 26 de agosto de 1943. Imprenta Nacional, setiembre de 1943. San José pp. 159.

Constitución Política de Costa Rica, 1949 (versión electrónica). Recuperado el 29 de mayo del 2021, desde <http://www.tramites.go.cr/manual/espanol/legislacion/ConstitucionPolitica.pdf>.

Convenio 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (versión digital). Recuperado el 28 de mayo del 2021, desde <http://www.cesdepu.com/instint/oit129.htm>.

y fiscalización por parte de las autoridades laborales administrativas de las Inspecciones de Trabajo del mundo, mediante la emisión de protocolos, de cara a esta realidad social, junto con acuerdos entre patronos y trabajadores dentro de los contratos de teletrabajo, en donde se permita expresamente la labor inspectiva, debido a la inviolabilidad domiciliar que existe a nivel constitucional en el caso nacional.

Es que no hay que retroceder a los tiempos de la revolución industrial del siglo XVIII, sino, adelantarse a la cuarta revolución industrial (4.0), al de la inteligencia artificial, la robótica, la nanotecnología, en pro del servicio a la humanidad, para contar con más tiempo para vivir felices y en una justa repartición de la riqueza y que más oportuno, es que las inspecciones de Iberoamérica, contribuyan con dicho cometido, dentro de la celebración del 200 aniversario de la independencia americana.

Régimen sancionatorio de la inspección de trabajo en costa rica (mise en de muere) (revista judicial, no. 101, año 2011).

El impacto de los principios generales dentro de la administración del trabajo (revista judicial no. 103, año 2012).

Un nuevo principio jurídico. Tutela cautelar inspectiva (revista judicial, no. 107, año 2013).

Un nuevo paradigma sobre las infracciones laborales (revista judicial, no. 116, año 2015).

Hacia la potestad sancionadora por parte de la potestad sancionadora por parte de la Inspección de Trabajo (Revista electrónica MasterLex.-com), mayo 2017. San José, Costa Rica.

Sentencias constitucionales (estructurales) en materia del trabajo y la seguridad social, en Costa Rica. (REVISTA OPUS MAGNA), marzo 2018. Guatemala, Centroamérica.

Convenio 81 sobre la inspección del trabajo, 1947 (versión digital). Recuperado el 29 de mayo del 2021, desde <http://www.cesdepu.com/instint/oit81.htm>.

Decreto N° 42248-MTSS de fecha 19 de marzo del año 2020. Reforma Reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo

Decreto N° 42522-MTSS de fecha 7 agosto del año 2020. Modificación y adición al Decreto no. 4228-MTSS: "Reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo.

Decreto N° 42931-MTSS de fecha 12 de abril del año 2021. Modificación al Decreto Ejecutivo, no. 42248-MTSS "Reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo" del 19 de marzo de 2020.

Decreto no. 28578-MTSS publicado en el Alcance N° 28 de La Gaceta N° 76 del 18 de abril del 2000. Reglamento de Organización y de Servicios de la Inspección del Trabajo.

Directriz DNI-DR-00557-17. Directriz que regula los nuevos procedimientos de la Inspección, conforme a la Reforma Laboral, según Ley no. 9343.

Directriz no. 1677. Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo, publicada en La Gaceta No. 15 del 22 de enero del año 2001.

Directriz no. 23-2008. Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo, publicada en La Gaceta No. 166 del 28 agosto del año 2008.

Directriz no.2450-19, del 10 de octubre del año 2019.

Ley General de la Administración Pública de Costa Rica (versión electrónica). Recuperado el día 21 de agosto del 2021, desde <http://www.cesdepu.com/nbdp/lgap.htm>.

PROYECTOS DE LEY

No.19.130, Reforma a los "ARTÍCULOS 88, 92, 94 Y 139 DE LA LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD Y PREVISIÓN SOCIAL NO. 1860 Y SUS REFORMAS, 116 DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL NO. 7333, 101 DEL CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA, 564 AL 570, 601, 609 AL 617 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, ASÍ COMO LA DEROGATORIA DEL INCISO F DEL ARTÍCULO 402 Y LOS ARTÍCULOS 309 AL 329 Y 571 AL 581, TODOS DEL CÓDIGO DE TRABAJO CREASE UN APARTADO DE TRANSITORIOS I, II, II"; presentado el 15 de mayo del 2014, por la Diputada Pizsk Feinzilber.

Ley no 9832 de fecha 21 de marzo de 2020. Reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia.

Ley no 9937 de fecha 12 de enero de 2021. "Ampliación del plazo que autoriza la reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional".

Ley no 9982 de fecha 19 de mayo del 2021. "Ampliación del plazo que autoriza la reducción de jornadas de trabajo en el sector turismo, ante la declaratoria de emergencia nacional".

Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo (según Directriz no. DMT-017-2013, modificada y adicionada mediante Directriz no. DMT-014-2014) debidamente unificado

DIRECCIONES WEB SITE

www.mtss.go.cr.

OTRAS FUENTES

Conferencia de fecha 2 de julio del año 2008, del Lic. Vladimir de la Cruz, dictada en el Teatro Melico Salazar, en el acto inaugural del 80 aniversario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. San José, Costa Rica.

TRIBUNA LIBRE

Año 2022 Edición 9

Costa Rica



ESCUELA LIBRE DE
DERECHO
UNIVERSIDAD