

# Infracciones a las leyes de trabajo



Las infracciones a las normas laborales hacen referencia a todo desatado emanado de trabajadores, empleadores u organizaciones a las cuales pertenezcan a la normativa laboral vigente; sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que corresponda por dicha infracción.

Los procedimientos para abordar estas faltas son dirigidos por los Tribunales de Trabajo, acorde con las normas procedimentales que la ley provee. Ahora bien, con la Reforma Procesal Laboral este proceso sufrió algunas modificaciones.

Primero, abre la posibilidad de sancionar a funcionarios de la Contraloría General de la República, la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos y de las Entidades

neral de la República o de entidades análogas quienes, en el ejercicio de sus potestades de control, fiscalización y asesoría vinculante, hagan incurrir en este tipo de faltas a la administración pública.

Cuando la infracción provenga de una persona física, su responsabilidad será puramente subjetiva, es decir, que será responsable personalmente de dicha falta, y el juez valorará la intención que haya tenido la persona de cometer o no la infracción.

Por su parte, si la falta la comete una persona jurídica, la responsabilidad será de carácter objetivo, es decir, bastará la constatación de la falta para que proceda la sanción correspondiente.

Asimismo, si la infracción la origina un representante patronal de dicha persona jurídica, ambos (representante patronal y persona jurídica) serán solidariamente responsables de las sanciones económicas que puedan haber.

de sanciones económicas, como medio para castigar las faltas, las cuales oscilan entre uno y hasta 23 salarios base utilizando como referencia la remuneración percibida por quien ocupa el puesto del Oficinista 1 del Poder Judicial (€360.600, en este momento).

Parafijar el monto de la sanción, una vez demostrada la falta, se debe tomar en cuenta la gravedad del hecho, sus consecuencias, el número de faltas cometidas y la cantidad de trabajadores o trabajadoras que sufrieron efectos por la infracción.

**'Mala fe'.** Otra novedad es que será sancionado quien, de mala fe, incite a que una huelga o paro se efectúe contra las disposiciones de la legislación laboral. Dicha sanción será de cinco a diez salarios base.

Una regulación similar rige actualmente en el Código de Trabajo, sin embargo, en dicha normativa no se hace referencia a la mala fe, por lo que en adelante la prueba de

nante al analizar estos casos.

Por último, se dispone una sanción para aquellas personas que participan en un conflicto colectivo utilizando medios que alteren el carácter pacífico del movimiento, de manera que pueden ser repelidos y expulsados del entorno donde se desarrolla el movimiento. Además se podrá sancionar con una multa económica que también va de entre cinco a diez salarios base.

En síntesis, la reforma amplía los alcances con respecto a la responsabilidad por incumplimiento a la normativa laboral, situación que obliga a las partes a tener un mayor cuidado con relación a las acciones que se tomen.

Igualmente, es importante que la parte patronal, además de verificar dichas acciones, realice una revisión detallada de las disposiciones regulatorias que rigen a lo interno de sus organizaciones, con el fin de evitar que sus normas puedan contrariar lo dispuesto por la

Regulación (C)  
Derecho laboral (D)