

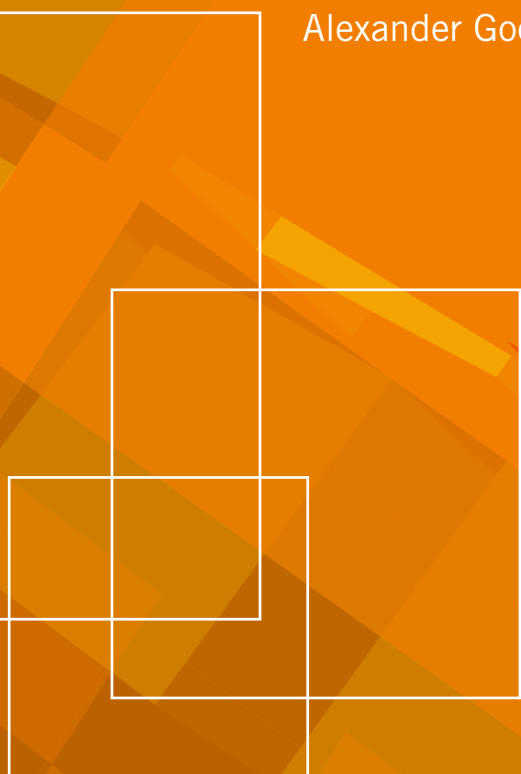


Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

LAB/ADMIN

Estudio sobre infracciones y sanciones en el ámbito de la inspección del trabajo: el caso de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana

Alexander Godínez Vargas



**Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo
LAB/ADMIN**

**Estudio sobre infracciones y sanciones en el ámbito
de la inspección del trabajo: el caso de Costa Rica,
El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua
y República Dominicana**

Alexander Godínez Vargas

Organización Internacional del Trabajo – Geneva

Marzo 2011

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2011
Primera Edición 2011

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del Protocolo 2, anexo a la Convención Universal sobre Derechos de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de Autor y Licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org. Las solicitudes serán bien acogidas por la Oficina Internacional del Trabajo

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan otorgado con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Godínez Vargas, Alexander

Estudio sobre infracciones y sanciones en el ámbito de la inspección del trabajo : el caso de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana / Alexander Godínez Vargas ; Organización Internacional del Trabajo, Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo (LAB/ADMIN). - Ginebra: OIT, 2011
1 v. (Documento de Trabajo ; Núm.12)

ISBN: 9789223248499;9789223248505 (web pdf)

International Labour Office; Labour Administration and Inspection Programme

inspección del trabajo / sanción / procedimiento judicial / legislación del trabajo / comentario / Costa Rica / El Salvador / Guatemala / Honduras / Nicaragua / República Dominicana

04.03.5

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT, no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no implica aprobación alguna de parte de la Oficina Internacional del Trabajo.

Las referencias a firmas, procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas, procesos o productos comerciales, no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países, o solicitándolas directamente a la Oficina de Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211, Ginebra 22, Suiza. Los catálogos o listas de nuevas publicaciones pueden obtenerse sin costo alguno dirigiéndose a la dirección arriba mencionada, o al correo electrónico pubvente@ilo.org

Visite nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

Impreso en Suiza

Indice

1.	Fuentes legales para la aplicación de sanciones por la inspección de trabajo.....	1
1.1.	Legislación nacional	1
1.2.	Reglamentos	2
1.3.	Resoluciones judiciales.....	3
1.4.	Otras decisiones legales o relevantes.....	4
1.5.	Exclusión o limitación de ciertas categorías de trabajadores.....	4
2.	Naturaleza y alcance de sanciones aplicadas por la inspección de trabajo	5
2.1.	Rango de penas disponibles para los inspectores de trabajo de conformidad con la naturaleza de la violación.	5
2.2.	Los criterios de reincidencia o gravedad de la ofensa en la definición de la sanción. 7	
2.3.	La discrecionalidad del inspector para otorgar advertencias y consejos en lugar de imponer penas como medio para forzar el cumplimiento.....	10
2.4.	Penas, sanciones o castigos, por obstruir o corromper a los inspectores de trabajo .	11
2.5.	Métodos para ajustar el monto de las multas	14
2.6.	Método para determinar el monto y conveniencia de las multas.....	16
3.	Proceso de enjuiciamiento.....	18
3.1.	Inicio del procedimiento y papel de los inspectores de trabajo	18
3.2.	Accesibilidad, gratuidad y duración del procedimiento.....	20
3.3.	Apoyo de las inspecciones de trabajo en el procedimiento	21
3.4.	Sanciones o soluciones al alcance de quien dicta la resolución final del procedimiento a la hora de decidir el caso.....	22
3.5.	Divulgación de los resultados alcanzados en los procedimientos seguidos.....	23
3.6.	Medidas a disposición de los inspectores para hacer cumplir la aplicación de sanciones y resultados de los procesos por incumplimiento.....	23
3.7.	Recurso de apelación	25
4.	Concurrencia de procesos administrativos, penales o civiles	27
5.	Información estadística sobre sanciones y procesos	27
5.1.	Cantidad y monto total de multas impuestas anualmente por violación de la legislación laboral.....	28
5.2.	Violaciones más sancionadas.....	29
5.3.	Destino de las multas	31
5.4.	Cantidad de procesos y resultados	33
6.	Organizaciones sociales	34
6.1.	Participación de las organizaciones sociales en el procedimiento sancionador.....	34
6.2.	Opinión de organizaciones de patronos y trabajadores sobre el uso de sanciones y la manera en que los inspectores de trabajo las aplican.....	34

6.3.	Acuerdos entre las organizaciones sociales y las inspecciones de trabajo para el uso de programas preventivos	35
7.	Acercamiento proactivo e innovativo hacia las sanciones: Iniciativas para llamar la atención entre los trabajadores y empleadores sobre el sistema sancionador aplicado por los inspectores de trabajo.....	36
8.	Sanciones y procesos transnacionales: Proceso de inspección transnacional, administración y recolección de multas.....	37
	Normativa citada	38

1. Fuentes legales para la aplicación de sanciones por la inspección de trabajo

No existe en la región legislación internacional o comunitaria aplicable, salvo en lo que luego se indicará.

Únicamente en El Salvador y en Honduras el servicio de inspección en el trabajo tiene fundamento constitucional; en los demás países tiene origen legal, aunque sólo en Nicaragua se ha aprobado una ley específica.

Cuadro 1. Ratificaciones de los Convenios números 81 y 129 de la OIT. Fechas de ratificación

País	Convenio número 81 sobre la inspección del trabajo, 1947	Convenio número 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
Costa Rica	2 de junio de 1960	13 de marzo de 1972
El Salvador	15 de junio de 1995	15 de junio de 1995
Guatemala	28 de enero de 1952	20 de mayo de 1994
Honduras	6 de mayo de 1983	No se ha ratificado
Nicaragua	No se ha ratificado	No se ha ratificado
República Dominicana	22 de setiembre de 1953	No se ha ratificado

Fuente: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm>

1.1. Legislación nacional

En Costa Rica el Código de Trabajo regula el procedimiento judicial para el juzgamiento de faltas cometidas contra las leyes de trabajo o de previsión social (arts.564 a 581), las faltas que son punibles y sus sanciones (arts.608 a 617).

La Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social crea la Inspección General de Trabajo como dependencia de la Dirección General de Relaciones Laborales (art. 7) y le encomienda velar por el cumplimiento de las normas concernientes a las condiciones de trabajo y a la previsión social (art.88).

En El Salvador la Constitución Política impone al Estado el deber de mantener un servicio de inspección técnica para que vele por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social (art.44), lo cual llevará a cabo mediante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien tendrá a su cargo el procedimiento de inspección del trabajo (art.11.e Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social).

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo establece las multas que se aplicarán en materia de infracciones a las normas de protección a la seguridad y salud ocupacional (arts.5, 74, 82 a 83 y 86); mientras que el Código de Trabajo regula el procedimiento para sancionar las infracciones laborales (arts.627 a 631).

En Guatemala el Código de Trabajo regula las competencias de la Inspección General de Trabajo, obligaciones y facultades de los inspectores y del deber de denuncia (arts.278 a 282).

En la Ley del Organismo Judicial se dispone que la tramitación de un asunto para el cual la ley no disponga un procedimiento especial, como sucede con el caso del juzgamiento de infracciones, deberá hacerse por la vía incidental (art.135).

La Ley del Organismo Ejecutivo confiere como parte de las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el velar por el cumplimiento de la legislación laboral, en lo concerniente a la mujer, niños y otros grupos vulnerables de trabajadores (art.40).

En Honduras el art.138 de la Constitución Política encomienda al Estado vigilar, inspeccionar y sancionar a las empresas si no cumplen con la legislación laboral, lo cual realiza por medio de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (art.591.5 Código de Trabajo) y esta a su vez, por medio del cuerpo de inspectores de la Inspección General de Trabajo (art.610 *Ibidem*), los inspectores de Seguridad e Higiene Ocupacional de la Dirección General de Previsión Social (art.1 Decreto No.39 del 10 de mayo de 1982) y los inspectores de salarios mínimos de la Dirección General de Salarios (art.41 Ley de Salario Mínimo).

En Nicaragua el Código de Trabajo encomienda al Ministerio de Trabajo la aplicación de las leyes, decretos y acuerdos relativos a su materia (art.263).

La Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo establece las funciones del Ministerio de Trabajo y los recursos que deben admitirse contra los actos administrativos dictados por esta institución (arts.27, 39 a 45).

La Ley de Adición de Riesgos y Enfermedades Profesionales al Código de Trabajo confiere al Ministerio de Trabajo la potestad de suspender o paralizar los centros de trabajo en situaciones especiales que requieran la adopción de medidas de urgencia (art.3).

La Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo ordena las funciones de la Inspección de Higiene y Seguridad del Trabajo, así como su propio régimen de sanciones (arts.306 a 331).

La Ley General de Inspección del Trabajo regula el Sistema de Inspección del Trabajo, incluyendo el proceso general para sancionar las infracciones (arts.1 y 26 a 65).

En República Dominicana el art.433 Código de Trabajo dispone la obligación del servicio de inspección de trabajo de velar por el fiel cumplimiento de todas las normas legales relativas al trabajo. En el mismo sentido los arts.36 y 42 del Código para la protección de los derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes.

1.2. Reglamentos

En Costa Rica el Reglamento de Organización y Servicios de la Inspección de Trabajo regula la organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y establece la regionalización y desconcentración de sus servicios (art.1). En materia de riesgos del trabajo, los inspectores pueden ordenar la paralización de labores o el cierre del establecimiento (art.7 Reglamento General de Riesgos del Trabajo).

En El Salvador mientras el Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo confiere al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la competencia para vigilar el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y previsión social y sancionar el incumplimiento de ella (art.40.5); el Reglamento del Consejo Superior de Trabajo le atribuye a ese mismo Ministerio la función de evaluar periódicamente la eficacia de la aplicación de la legislación laboral y si fuere necesario proponer las medidas correctivas que estime oportunas.

En Guatemala el Reglamento de Higiene y Seguridad encomienda al Ministerio de Trabajo colaborar en la aplicación de modo coordinado de las normas de higiene y seguridad (art.11).

El Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establece las atribuciones de la Inspección General de Trabajo (art.15) y complementa lo dispuesto en el Reglamento de la Inspección General de Trabajo que define las condiciones de servicio del personal de la Inspección, su organización administrativa y la coordinación técnica de sus actividades (arts. 1, 19 y 21).

En Honduras es el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo, el que define a modo general las funciones de la Inspección General de Trabajo (art. 66.2), luego las medidas preventivas y sanciones en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se regirán por el Código de Trabajo (art.465 Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales); el régimen de sanciones por infracciones en el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños en el extranjero será el mismo del art.625.a Código de Trabajo (art.36 Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero); y tratándose de las normas que regulan el trabajo infantil, el seguimiento de su cumplimiento también es competencia de los inspectores de trabajo (art.32 Reglamento sobre Trabajo Infantil).

En Nicaragua el Reglamento a la Ley de Organización, Competencias y Procedimientos del Poder Ejecutivo define primordialmente las competencias de la Dirección General de Inspección del Trabajo (art.23) y crea la Inspectoría del Trabajo Infantil (art. 238). Además, existe el Reglamento de Inspectores de Trabajo que detalla las labores asignadas a estos funcionarios (arts. 1 y siguientes). Por su parte, el Reglamento de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo desarrolla las facultades de las inspecciones de seguridad e higiene en el trabajo, el proceso administrativo de visitas y las sanciones que pueden imponerse (arts. 37 a 83).

En República Dominicana corresponde a la Secretaría de Estado de Trabajo vigilar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo (art.3 Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo).

1.3. Resoluciones judiciales

En la mitad de los países de la región, las resoluciones judiciales de la Corte Suprema o Suprema Corte de Justicia y del Tribunal Constitucional, han incidido en el sistema sancionatorio de la Inspección del Trabajo.

En Costa Rica la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, por medio de la resolución No.4298-97 de las 16:45 horas del 23 de julio de 1997, ha advertido que el plazo máximo para tramitar en sede administrativa un asunto (desde el conocimiento de la falta o la presentación de la denuncia hasta adoptar la decisión de denunciar ante el órgano judicial o acordar su archivo) no debe ser superior a 2 meses.

En Guatemala la Corte de Constitucionalidad, mediante sentencia del 3 de agosto del 2004, declaró parcialmente inconstitucional la reforma introducida al artículo 269 del Código de Trabajo por el Decreto 18-2001 del 14 de mayo del 2001.

De conformidad con la resolución dictada, la Inspección General de Trabajo ya no será la que establezca la existencia de la falta e imponga la sanción administrativa, sino el Juez de Trabajo y Previsión Social; además, los fondos recaudados ya no serán del Ministerio de Trabajo sino del Organismo Judicial.

En República Dominicana la Suprema Corte de Justicia en su resolución No.1142-05 del 28 de julio del 2005, atendiendo que ni el Código Procesal Penal ni el Código de Trabajo ni ningún otro texto legal han previsto el procedimiento particular para juzgar las infracciones penales de carácter laboral, que son competencia del Juez de Paz, resolvieron que los procesos cuya entrada sea posterior al 27 de setiembre del 2004, fecha de vigencia del Código Procesal Penal, sean conocidos y fallados de acuerdo al procedimiento previsto en los artículos 354 al 358 Código Procesal Penal y que los anteriores a esa fecha se sigan rigiendo por el Código de Procedimiento Criminal de 1884.

1.4. Otras decisiones legales o relevantes

Entre las decisiones legales que deben citarse se encuentran aquellas por medio de las cuales se crean los manuales de organización o procedimiento de la Inspección del Trabajo; o bien, se disponen normas relevantes para la ejecución de inspecciones a un colectivo determinado.

En Costa Rica el Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo regula las actividades y funciones que realiza la Inspección de Trabajo, a la vez que se definen los procedimientos que se aplican (Capítulo I.A).

Para la atención de los casos de trabajo infantil, existen dos Protocolos de atención que detallan el trabajo de la Inspección de Trabajo: la Directriz Intrainstitucional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la atención de las personas trabajadoras menores de edad y el Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la atención de las personas trabajadoras menores de edad, a cargo del Instituto Mixto de Ayuda Social, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Ministerio de Educación Pública, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Patronato Nacional de la Infancia, la Caja Costarricense del Seguro Social, el Ministerio de Salud y demás instancias del Sector Público.

En Guatemala se dispone de un Manual de Organización de la Inspección General de Trabajo y un Manual del Inspector.

En Nicaragua el Acuerdo Ministerial No. JCHG-008-05-07 del 21 de mayo del 2007, sobre el cumplimiento de la Ley No.474 Ley de reforma al Título VI, Libro Primero del Código de Trabajo, regula las inspecciones del trabajo que se llevarán a cabo en protección de los derechos de los adolescentes que trabajan (arts.1, 12 al 14, 17 y 19).

En República Dominicana el art.3 de la Resolución de la Secretaría de Estado de Trabajo sobre trabajo nocturno de los menores de edad en conciertos o espectáculos teatrales, confiere expresamente a la Inspección del Trabajo adoptar las medidas que permitan proteger la salud y moral del menor de edad que labore en horario nocturno en conciertos y espectáculos públicos.

1.5. Exclusión o limitación de ciertas categorías de trabajadores

Únicamente en Honduras existe una exclusión o limitación que por su relevancia debe ser indicada.

El art.2 del Código de Trabajo excluye de su aplicación, salvo en materia de salarios, un colectivo significativamente importante de personas, aquellas que laboran en explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen permanentemente más de 10 trabajadores.

2. Naturaleza y alcance de sanciones aplicadas por la inspección de trabajo

2.1. Rango de penas disponibles para los inspectores de trabajo de conformidad con la naturaleza de la violación.

En la región, solo en El Salvador, Honduras y Nicaragua, la Inspección de Trabajo puede imponer multas. En todos los demás casos, será una autoridad judicial quien lo haga.

Además de la imposición de multas, existe una amplia variedad de penas adicionales, aunque no en todos los países se encuentran presentes la totalidad de ellas.

Normalmente, las medidas de mayor impacto están reservadas para violaciones graves a las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

En Costa Rica los Inspectores tienen la posibilidad de ordenar el cierre o paralización, parcial o total, de un centro de trabajo, sin ningún trámite especial, previa constatación de que un trabajo se realiza sin la existencia del seguro contra riesgos del trabajo (arts.203 Código de Trabajo y 7 Reglamento General de Riesgos del Trabajo).

En El Salvador, de forma genérica, se les confiere a los inspectores la potestad de ordenar la adopción de las medidas de aplicación inmediata que considere pertinentes, en caso de peligro inminente para la salud y seguridad de los trabajadores (art.38 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social).

En Guatemala los inspectores tienen la posibilidad de ordenar la adopción inmediata de las medidas que considere pertinentes, como suspender todos o algunos de los locales de determinado lugar de trabajo o prohibir el uso de determinadas máquinas, artefactos, aparatos o equipos que en aquel se empleen, cuando constituyan un peligro grave para la vida, la salud o la integridad corporal de los trabajadores y hasta que no se tomen las medidas de seguridad necesarias para evitar el peligro (art.281.d Código de Trabajo y 111 Reglamento de Higiene y Seguridad).

En Honduras los inspectores pueden dictar diversas medidas:

- a) Amonestación por infracciones a la salud de los trabajadores (arts.226.a Código de Salud, 466.I Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales).
- b) Cierre temporal o definitivo, parcial o total, del establecimiento si hay antecedentes y persisten el problema de seguridad y salud de los trabajadores (art.226.e Código de Salud, 466.IV Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales)
- c) Decomiso de productos, sustancias o artefactos que ocasionen directamente el problema de salud de los trabajadores (arts.226.c Código de Salud, 466.III Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales).
- d) Paralización parcial o total del proceso productivo mientras subsistan peligros graves e inminentes para la salud o seguridad de los trabajadores (art.3 Decreto No.39 del 10 de mayo de 1982).

-
- e) Suspensión temporal o cancelación del certificado de operatividad, registro o licencia, si se incumplen las reglas para el reclutamiento y contratación de trabajadores hondureños en el extranjero (arts.241 Código de Trabajo, 36 Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero) o por afectación a la salud de los trabajadores (art.226.d Código de Salud).

En Nicaragua, los Inspectores del Trabajo pueden dictar medidas cautelares cada vez que se demuestre que el empleador está evadiendo injustificadamente sus responsabilidades con los trabajadores (art.27 Ley General de Inspección del Trabajo).

Entre las medidas que puede imponer se encuentran los requerimientos para que en un plazo determinado, adopte las medidas necesarias que conduzcan al cumplimiento de la normativa laboral, incluyendo las modificaciones que sean precisas en las instalaciones industriales o productivas, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores (art.29 *Ibidem*).

En la materia específica de Higiene y Seguridad en el Trabajo, las inspectorías de esta área y como parte de sus funciones preventivas, pueden ordenar las siguientes medidas cautelares:

- a) ordenar la suspensión inmediata, parcial o total, temporal o permanente de puestos de trabajo, maquinarias o procesos, o de la totalidad del centro de trabajo, cuando se advierta la existencia de un riesgo grave e inminente para la higiene y seguridad de los trabajadores, notificándole al empleador.
- b) disponer la reducción inmediata de la jornada laboral de aquellos puestos de trabajo que se dictaminen insalubres (arts.307.b, 307.c, 307.f y 329 Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, 41.6, 41.7.e del Reglamento a la citada Ley y 2.VIII Reglamento de Inspectores de Trabajo).

Con respecto al cierre o suspensión inmediata, temporal o permanente de los centros de trabajo y por consiguiente, de los puestos o maquinarias, que es una facultad compartida con los restantes inspectores de trabajo, deberá seguirse un procedimiento sumario.

Adicionalmente pueden “intervenir”, es decir, ordenar el cese definitivo de las labores de mujeres con 6 meses cumplidos de embarazo, así como de niños adolescentes cuando desempeñen trabajos nocturnos industriales, labores insalubres o peligrosas o trabajen en lugares que afecten la salud, el desarrollo físico, moral o intelectual del niño (art. 2.IX Reglamento de Inspectores de Trabajo).

En República Dominicana de forma genérica e imprecisa el art.436 Código de Trabajo se refiere a la potestad del inspector de trabajo de ordenar inmediatamente, en caso de peligro inminente para la salud y seguridad de los trabajadores, “las medidas ejecutorias pertinentes”, sin que el mismo Código de Trabajo precise cuales son éstas.

De forma específica, sí se refiere a ellas el art.13 Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, que en materia de seguridad e higiene en el trabajo, incluye dentro de esas medidas ejecutorias la paralización de la actividad.

Para llevar a cabo estas medidas y vigilar su cumplimiento en resguardo especialmente de la seguridad e higiene en el trabajo, es esencial que los inspectores de trabajo puedan ingresar libremente a los centros de trabajo no solo de día sino también de noche (artículo12, párrafo 1, a) y b) del Convenio núm. 81 de la OIT). La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha venido incluyendo dentro de las observaciones individuales a Costa Rica, su solicitud para que “le comunique

información sobre de qué manera se realiza la inspección técnica de la planta y de las máquinas que están paradas en los lugares de trabajo que funcionan durante el día y sobre de qué manera los inspectores verifican si se realiza ilegalmente un trabajo nocturno¹. Situación similar es la de El Salvador, país con el cual se ha insistido en la necesidad de que exista una base legal que autorice a los inspectores a ejercer su derecho de acceso a los establecimientos sujetos a su control, con independencia de las horas de trabajo y le recuerda “que la protección de los trabajadores y las exigencias técnicas del control deberían ser los factores primordiales que inciden en la determinación del momento apropiado para efectuar las visitas para que, por ejemplo, infracciones tales como unas condiciones abusivas de trabajo nocturno en un establecimiento que oficialmente trabaja de día, puedan ser constatadas, o para que puedan llevarse a cabo controles técnicos que exigen la detención de máquinas o la suspensión de procesos de fabricación”². Una base legal que también espera la misma Comisión que llegue finalmente a concretizarse en el caso de República Dominicana³.

2.2. Los criterios de reincidencia o gravedad de la ofensa en la definición de la sanción

La gravedad de la ofensa puede ser considerada como una variable para determinar la sanción que debe imponerse. La forma en la que se utiliza difiere según los países.

En Costa Rica respecto de las lesiones a “normas prohibitivas”, que serían las de mayor gravedad, el límite inferior de la sanción pasa de 1 a 8 salarios base (artículo 616 Código Ibídem).

En El Salvador aunque se incluye la gravedad de la ofensa como un criterio para imponer la multa (art.627 Código de Trabajo y 25 Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad), no se definen casos concretos.

En Guatemala la gravedad de la infracción será considerada para fijar el monto final de la multa por infracción de las disposiciones prohibitivas y preceptivas del Reglamento de Higiene y Seguridad (art.109).

En Honduras existe el caso concreto de las lesiones al régimen legal del trabajo adolescente. Tomando en consideración que el régimen general de multas contenido en el art.625 del Código de Trabajo oscila entre 50 y 500 lempiras, las infracciones previstas en el art.31 del Reglamento sobre Trabajo Infantil tienen como monto menor 5.000 lempiras que es cien veces mayor al límite inferior general y el tope de 25.000 lempiras es superior en cincuenta veces la multa más alta del Código de Trabajo.

En Nicaragua el criterio de gravedad se utiliza en dos niveles dentro del régimen general de sanciones.

Por un lado, al clasificar las infracciones en leves, graves y muy graves, de acuerdo a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido (art.50 Ley General de Inspección del Trabajo), es decir, a su gravedad (art.57 Ibídem). Así, son leves cuando estén

¹ CEACR: Observación individual sobre el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm.81) Costa Rica (ratificación: 1960) Publicación: 2010.

² CEACR: Observación individual sobre el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm.81) El Salvador (ratificación: 1995) Publicación: 2009.

³ CEACR: Observación individual sobre el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm.81) República Dominicana (ratificación: 1953) Publicación: 2008.

vinculadas al incumplimiento de obligaciones distintas de las tipificadas como graves y muy graves (art.54 *Ibídem*). Las graves son las vinculadas a medidas y garantías básicas en las modalidades de contratación laboral establecidas por la ley; incumplimiento a los Convenios fundamentales de la OIT sobre discriminación en el empleo; condiciones básicas que garanticen la Seguridad e Higiene en el Trabajo, la vida o la integridad física de los trabajadores; e inobservancia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (arts.46 y 53 *Ibídem*). Las muy graves son las relacionadas con el incumplimiento del pago de los salarios adeudados y de las regulaciones sobre el salario mínimo; contravención del pago en tiempo y forma de las prestaciones de ley; irrespeto a las garantías de libertad sindical a los trabajadores y al fuero sindical de sus dirigentes; incumplimiento de la convención colectiva; incumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo y Convenios fundamentales de la OIT ratificados por Nicaragua sobre el trabajo infantil; inobservancia de las condiciones especiales de protección a las mujeres en estado de embarazo o post natal; y obstrucción de la labor inspectiva (arts.46 y 52 *Ibídem*).

También se utiliza el criterio de la gravedad para graduar las infracciones entre los límites inferior y superior de la multa. Para ello se tomarán en consideración: su incidencia en el riesgo del trabajador, respecto a la vida, integridad física y su salud y el perjuicio provocado a los trabajadores (art.51 *Ibídem*).

Tratándose de infracciones en el ámbito de higiene y seguridad, la gravedad asociada a la naturaleza del deber infringido, constituye el criterio para distinguir entre faltas leves, graves y muy graves (art.323 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo).

Son infracciones leves, el incumplimiento de disposiciones de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo que no causen ningún daño y afecten a obligaciones meramente formales o documentales (art.324 *Ibídem*); son infracciones graves, el incumplimiento a la generalidad de las obligaciones contenidas en las leyes o reglamentos que regulan esta materia y que no estén comprendidas en las anteriores categorías (art.325 *Ibídem*) e infracciones muy graves, el incumplimiento de las disposiciones de aquella misma Ley que causen daños en la salud o produzca la muerte del trabajador (art.326 *Ibídem*).

En República Dominicana por medio del criterio de gravedad del bien tutelado, también se clasifican las faltas en leves, graves y muy graves (arts.44 Código para la protección de los derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes, 720 Código de Trabajo, 9 Decreto sobre Tarifas de Primas del Seguro de Accidentes del Trabajo, 7 Resolución de la Secretaría de Estado de Trabajo sobre cuáles son los Trabajos Ligeros de Recolección en el Campo y 16 Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Un caso especial relacionado con el criterio de gravedad es el de la trata de personas y de la explotación económica o laboral, que configura una actividad incluso delictiva. En todos los casos en los que así se regula, las sanciones impuestas son las más altas que se encuentran previstas en las normas relacionadas con el trabajo.

En Honduras el delito de explotación económica en perjuicio de niños se sanciona con la reclusión de 3 a 5 años (art. 134 Código de la Niñez y Adolescencia); en Nicaragua, el delito de explotación laboral se sanciona con prisión de 5 a 8 años y si se afecta a niños puede elevarse a 12 años y de 2 a 4 años si se emplea a menores de edad en casos no autorizados por la ley (art. 315 Código Penal); y en República Dominicana el delito de trata de personas se sanciona con 15 a 20 años de reclusión y una multa de 175 salarios mínimos (art.3 Ley sobre Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas).

La reincidencia es otro de los criterios más utilizados para graduar las sanciones que deben imponerse.

En Costa Rica se tendrá en cuenta el nivel de reincidencia para dictar la orden de paralización de labores o el cierre del establecimiento (art.7 Reglamento General de Riesgos del Trabajo) y por ese mismo motivo el infractor no podrá beneficiarse antes del debate judicial del desistimiento de la causa (art. 2.2.3.4. Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo).

En El Salvador si se trata de infracciones a normas de seguridad y salud ocupacional, se utiliza el criterio de reincidencia para imponer el máximo de la sanción prevista según sea el tipo de infracción: leve, grave y muy grave (art.82 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo).

En Guatemala de existir reincidencia se incrementará en un 50% la multa y también es uno de los criterios para fijar el valor de la multa entre los límites inferior y superior de la escala legalmente prevista (art.271.b Código de Trabajo).

En Honduras si existe reincidencia se aumenta la multa impuesta, en un 50% (arts.8 y 40 Ley de Salario Mínimo, 4 Decreto No.39 del 10 de mayo de 1982) o en 500% (art.317 Código de Trabajo); o en el 100% progresivamente hasta alcanzar un tope determinado (art.30 Reglamento sobre Trabajo Infantil). También se utiliza como un criterio para graduar la sanción cuando se debe establecer un monto determinado entre un límite inferior y superior (art.625 Código de Trabajo).

En Nicaragua tres consecuencias se derivan de la reincidencia: a) será considerada como agravante, en cuyo caso, se podrá aplicar multas progresivas; b) si se cometen 3 faltas muy graves será sancionada con el cierre temporal del centro productivo hasta por el plazo máximo de 4 meses; y c) si después del cierre temporal, incurre en una infracción muy grave, el Ministro del Trabajo, solicitará al Juez del Trabajo competente, el cierre definitivo de la empresa (art.57 Ley General de Inspección del Trabajo).

En materia específica de higiene y seguridad en el trabajo, la reincidencia en el incumplimiento de las obligaciones legales en esta materia, facultan al Director General de Higiene y Seguridad del Trabajo para cerrar de forma indefinida cualquier centro de trabajo hasta que se cumpla con las mismas (art.330 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo).

La posibilidad de suspensión o cierre temporal del establecimiento por este mismo motivo, también se contempla en caso de reincidencia por violaciones de los derechos laborales de los adolescentes que trabajan (art.17 Acuerdo Ministerial sobre el cumplimiento de la Ley 474 Ley de reforma al Título VI Libro Primero del Código de Trabajo).

En República Dominicana con la reincidencia se aumenta la multa impuesta en un 50% (arts.721 Código de Trabajo).

Solo en Guatemala se define un período de cómputo determinado para declarar la existencia de la reincidencia, de modo que existe si han transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta (art.271.b Código de Trabajo).

No obstante lo anterior, la utilización de este criterio de reincidencia es poco efectivo, dado que en los países de la región no hay registros que permitan corroborar de forma expedita y segura el grado de reincidencia del infractor.

En Honduras, al menos en la experiencia de los inspectores de trabajo de la región de San Pedro Sula, se reconoce que solo de manera informal, “se tiene idea de algunas

(empresas más infractoras) por los comentarios de los compañeros a la hora de realizar el trabajo”⁴.

De hecho, aunque hay algunas experiencias que podrían aprovecharse, no se ha alcanzado ese objetivo. En El Salvador a pesar de que hay un registro de empresas (art.55 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social), no se incluye dentro de éste un archivo histórico de infracciones cometidas que permita llevar un control sobre empleadores reincidentes⁵.

Mientras que en Nicaragua, solo en materia de trabajadores adolescentes se dispone que la Inspectoría General del Trabajo, por medio de la Dirección de Inspectoría del Trabajo Infantil, llevará un banco de datos electrónico en el que se registren los datos estadísticos relativos a la inspección practicada, así como infracciones y sanciones impuestas (art.19.c *Ibíd.*). Sin embargo, no se aclara si el dato se registrará por empresa o de forma global, para facilitar o no la constatación de la reincidencia.

2.3. La discrecionalidad del inspector para otorgar advertencias y consejos en lugar de imponer penas como medio para forzar el cumplimiento

En ningún país de la región, en caso de que persista el incumplimiento, los inspectores tienen la discrecionalidad de impartir advertencias y consejos en lugar de imponer multas o presentar acusaciones con ese mismo fin ante los tribunales de justicia.

Lo que sí existe en todos los casos es la posibilidad de que durante la fase administrativa de inspección y antes de dar por concluido el ciclo de inspección, se le conceda al empleador un plazo para que atendiendo las advertencias o recomendaciones del inspector, subsane la falta existente.

En Costa Rica el plazo que se otorga puede extenderse hasta por 30 días (art.2.2.1.6. Manual de Procedimientos Inspección del Trabajo), según la clase de infracción.

En El Salvador, de modo general, el inspector puede fijar plazos diferenciados siempre que no se excedan los 15 días hábiles (art.50 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social). Sin embargo, los Inspectores del Departamento Agropecuario utilizan un procedimiento *sui generis* que consiste en que antes de proceder al levantamiento del acta de inspección de la primera visita, se limitan a realizar actividades de difusión de la ley que luego incorporan a su informe⁶.

En Guatemala dado que la ley no señala un plazo determinado para que el empleador cumpla con la prevención o advertencia realizada, queda a discreción del inspector la fijación del mismo (art.281.1 Código de Trabajo). Consecuencia de lo anterior, en el Manual del Inspector de Trabajo y como parte del “procedimiento a seguir para la fijación de plazo a las empresas que no adopten las medidas necesarias relacionadas con la higiene y seguridad, para la protección de sus trabajadores”, se le recomienda al inspector de trabajo que antes de fijar el plazo, trate de determinar el tiempo “racional” que conlleva

⁴ Informe Final de la Consultoría sobre la evaluación de Procesos, Tiempos y Movimientos en la Regional de San Pedro Sula, Inspección de Trabajo, STSS, Honduras, 2009, p.31.

⁵ OIT-Ginebra. Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo. Memorando técnico: Diagnóstico de la situación de la Inspección del Trabajo en El Salvador, octubre 2009, p.15.

⁶ *Ibíd.* p.11.

cumplir la obligación, y para ello se le sugieren varios ejemplos que pueden ayudarle a establecerlo con mayor acierto:

- a) no puede fijarse igual plazo en las obligaciones que conllevan construcciones (inodoros, lavamanos, duchas, dormitorios, etc.) con obligaciones que solamente implican compras (botiquines, extinguidores, equipos de seguridad en general, etc.), o mantenimiento (limpieza del local, de los servicios sanitarios, del comedor, etc.).
- b) si las omisiones que se detectan conllevan distintos plazos de acuerdo a la naturaleza de la infracción, lo recomendable sujetar es fijar para el cumplimiento de todas, el plazo mayor.

En Honduras el plazo que se recomienda a los inspectores en sus manuales técnicos internos que concedan a los empleadores es de 3 días⁷.

En Nicaragua, dentro de las medidas cautelares que pueden dictar los Inspectores del Trabajo (art.29 Ley General de Inspección del Trabajo), se encuentran las de dar:

- a) consejos y recomendaciones para la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas socio-laborales.
- b) advertencias sobre la necesidad de cumplir determinadas disposiciones legales bajo plazos determinados, cuando las circunstancias del caso así lo ameriten y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores.

Si bien no hay un único plazo para verificar que las medidas dictadas se cumplan, la duración será determinada por el propio inspector, quien deberá razonarlo (art.29.4 Ley General de Inspección del Trabajo).

En República Dominicana el art.436 Código de Trabajo le confiera al inspector, cuando advierta en alguna visita hechos, circunstancias o condiciones que puedan ser causa de perjuicio para los trabajadores, dar si procede, los consejos técnicos que considere apropiados al empleador.

2.4. Penas, sanciones o castigos, por obstruir o corromper a los inspectores de trabajo

Únicamente en Nicaragua existe una definición del término de “obstrucción”, aunque en todos los demás países de la Región con excepción de República Dominicana, está tipificada como infracción específica.

El art.55 de la Ley General de Inspección del Trabajo de Nicaragua define en forma expresa lo que se entiende como "obstrucción a la labor inspectiva":

- a) la negativa injustificada o al impedimento efectuado por el empleador, su representante o sus dependientes, trabajadores o no de la empresa, a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando u obstruyendo la labor del Inspector del Trabajo de manera tal que no permita el cumplimiento de la inspección, o negándose a prestar el apoyo necesario.

⁷ Edgardo Cáceres Castellanos. Informe final de la consultoría encargada por BID/SIECA: “Planes de agilización de la aplicación y supervisión de los derechos fundamentales de los trabajadores para la preparación de proyectos de ley que subsanen las contradicciones entre la legislación nacional y los convenios fundamentales del trabajo suscritos y ratificados por la OIT”, Tegucigalpa, enero 2003.

-
- b) el acto de obstaculizar la participación de los trabajadores o la organización sindical.
 - c) el abandono injustificado del empleador o su representante, en cualquiera de las diligencias que se realicen en el proceso inspectivo.
 - d) la inasistencia injustificada del empleador o su representante a la diligencia, cuando hubiere sido debidamente notificado por el Inspector del Trabajo.
 - e) cualquier tipo de agresión en contra de los Inspectores del Trabajo, efectuada por el empleador o sus representantes.

Una definición parcialmente similar existe en el Reglamento de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo de ese mismo país (art.10.16). Las diferencias con la ya expuesta de modo general, son dos. Por un lado, exige, lo que parece obvio, que la conducta de los trabajadores o terceros sea por órdenes o directrices emanadas del empleador. De otro, no contempla como obstrucción las demás conductas que incluye el art.55 de la Ley General de Inspección del Trabajo, en los incisos b), c), d) y e).

A la sanción por el uso de “artimañas” que dificulten el ejercicio de las funciones se refiere el art. 22 del Reglamento de Inspectores de Trabajo.

En los demás países, como es el caso de Costa Rica, el art.617 Código de Trabajo sanciona con una multa de 1 a 3 salarios base a quien se niegue a otorgar informes, avisos, solicitudes, permisos, comprobaciones o documentos requeridos para que los inspectores de trabajo puedan ejercer sus funciones y el Código Penal sanciona con 5 a 30 días multa a quien estorbe o dificulte, “en alguna forma”, el cumplimiento por parte del inspector de trabajo de un acto propio de sus funciones, le presentare resistencia o incurriere en otro desacato que no constituya delito (art.389).

En El Salvador la obstrucción de la diligencia de inspección, por impedir la o desnaturalizarla, se sancionará con una multa entre 500 y 5.000 colones, según la gravedad del caso (art.59 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social).

Además, la agresión, injuria o amenaza a los inspectores de trabajo durante el desempeño de sus funciones, también será sancionada con una multa de 500 a 10.000 colones, según la gravedad del hecho y la capacidad económica del infractor (Ibídem).

En ambos casos, la imposición de la multa no excluye la responsabilidad penal derivada del mismo acto.

En Guatemala siempre que los inspectores de trabajo encuentren resistencia injustificada, deben dar cuenta de lo sucedido al Juzgado de Trabajo mediante un memorial de incidente con el fin de que se imponga una multa; sin perjuicio de que en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, requieran, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía (art.281.c Código de Trabajo).

Mientras tanto, de conformidad con el Código Penal, se sancionará con multa de 51.000 quetzales quien “desobedeciere abiertamente” una orden del inspector de trabajo, dictada en el ejercicio legítimo de sus atribuciones (art.414).

En Honduras se impone una multa de 20 a 500 lempiras si la obstrucción ocurre en inspecciones de salario mínimo (arts.8 y 13 Ley de Salario Mínimo), de 50 a 500 lempiras si se trata de inspecciones de seguridad e higiene ocupacional (art.4 Decreto No.39 del 10 de mayo de 1982) y de 50 a 5.000 lempiras en todas las demás (arts.625.b Código de Trabajo, 466.II Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales).

Adicionalmente, el hecho de que exista una conducta dirigida a impedir o desnaturalizar las visitas de inspección será considerada para determinar el monto exacto de la multa entre los límites inferiores y máximos de cada sanción (art.51 Ley General de Inspección del Trabajo).

En Nicaragua el acto de obstrucción tiene diversas consecuencias jurídicas. Su existencia presume como ciertos los hechos de la denuncia de infracción (art.31 Ley General de Inspección del Trabajo); es considerada como una infracción muy grave (art.52 Ibídem y 326.g Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo) y se sanciona con una multa de 2.000 a 10.000 córdobas (art. 22 Reglamento de Inspectores del Trabajo).

Lo anterior, no excluye la responsabilidad penal derivada del mismo acto, especialmente cuando se trata de agresiones al inspector de trabajo.

Como ya se advertía, en República Dominicana si bien los inspectores pueden hacer uso de la fuerza pública para ingresar al centro de trabajo y pueden tramitar como infracción la obstrucción, no existe una sanción económica específica para los actos de obstrucción, de allí que la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT haya venido insistiendo en la necesidad de que se regule esta situación y que haya manifestado que “toma nota de la intención del Gobierno de consultar a los interlocutores sociales en el marco del Consejo Consultivo del Trabajo con miras a fijar sanciones económicas en caso de obstrucción a las misiones de los inspectores del trabajo”⁸.

Respecto de los sobornos, estos son denominados como actos de corrupción o cohecho, según la tipología criminal de cada país.

En Costa Rica se considera como corruptor toda persona que dé o prometa al inspector de trabajo una dádiva o la ventaja indebida para hacer un acto contrario a sus deberes o para no hacer o para retardar un acto propio de sus funciones. En tal caso, la pena es de prisión de 2 a 6 años (art.341 y 345 Código Penal).

En El Salvador se considera que incurre en cohecho activo toda persona que por sí o por interpuesta persona, prometiére, ofreciere o entregare a un funcionario o empleado público, una dádiva o cualquiera otra ventaja indebida, para que ejecutare un acto contrario a sus deberes oficiales o para que no realizare o retardare un acto debido. La pena que se le impondrá es de prisión de 6 a 10 años y multa de 100 a 3.000 quetzales (arts. 335 Código Penal).

En Guatemala se considera que incurre con cohecho activo toda persona que con dádivas, presentes, ofrecimientos o promesas intentaren cohechar o cohechasen a los funcionarios o empleados públicos, por abstenerse de un acto que debiera practicar. La pena que se le impondrá es de prisión de 1 a 5 años y multa de 100 a 3.000 quetzales (arts. 439 y 442 Código Penal).

En Honduras incurre en cohecho quien conceda dádivas, presentes, ofrezca o prometa a un inspector para que se abstenga de un acto que debiere practicar en el ejercicio de los deberes. La sanción será la reclusión de seis meses a un año (arts.363 y 366 Código Penal)

En Nicaragua se considera que incurre en cohecho cometido por particular, quien por sí o por tercero ofrezca u otorgue al inspector de trabajo una dádiva, dinero, favores, promesas, ventajas o cualquier objeto de valor pecuniario a cambio de la realización,

⁸ CEACR: Observación individual sobre el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm.81) República Dominicana (ratificación: 1953) Publicación: 2008.

retardación, agilización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones. En tal caso, se impondrá una sanción de 3 a 6 años de prisión y 300 a 500 días de multa (art.446 Código Penal).

En República Dominicana incurre en cohecho quien con amenazas, violencias, promesas, dádivas, ofrecimientos o recompensas, sobornare u obligare o tratare de sobornar u obligar a un inspector a omitir ejecutar cualquier acto lícito, o debido, propio de su cargo. La sanción consistirá en una multa del duplo de las dádivas, recompensas o promesas remuneratorias, la que en ningún caso puede ser menor a la tercera parte del salario mínimo del sector público, ni inferior a 6 meses de encarcelamiento. Adicionalmente, si el infractor es industrial o comerciante, la sentencia también podrá inhabilitarlo para el ejercicio de la industria o el comercio por un período de 2 a 5 años (arts.33, 177 y 179 Código Penal).

2.5. Métodos para ajustar el monto de las multas

En el caso de Costa Rica, Guatemala y Nicaragua, el monto de las multas se encuentra indexado; igual sucede en República Dominicana, salvo ciertas excepciones.

En Costa Rica la tabla de sanciones del art.614 del Código de Trabajo que constituye el marco general de referencia del régimen sancionador, utiliza como parámetro de medición el concepto de “salarios base” previsto en el art.2 de la Ley No. 7337 del 5 de mayo de 1993, por el que se crea el concepto de salario base para delitos especiales del Código Penal.

De conformidad con esta última norma, la denominación "salario base" equivale al salario base mensual del "Oficinista 1" que aparece en la relación de puestos de la Ley de Presupuesto Ordinario de la República, aprobada en el mes de noviembre del año anterior a la fecha de consumación de la infracción. Además, en caso de que llegaren a existir en la misma Ley de Presupuesto, diferentes salarios para ese mismo cargo, se tomará el que tenga el monto mayor, de modo que en la práctica se trata del salario base del Oficinista 1 del Poder Judicial, cuya fijación le corresponde al Consejo Superior del Poder Judicial (art.81.17 Ley Orgánica del Poder Judicial).

En El Salvador el régimen general de sanciones que establece el art.627 del Código de Trabajo fija el monto de la multa en una determinada cantidad fija de colones por cada violación. Sin embargo, la recién aprobada Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo utiliza como parámetro el salario mínimo del sector al que pertenezca el empleador (art.82).

Para la Comisión de Expertos en la Aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la OIT el modelo empleado y la sanción derivada del mismo no son suficientemente disuasivas y de allí que resulta necesario que el Gobierno “adopte en breve las medidas necesarias al establecimiento de un método apropiado de revisión del monto de las sanciones pecuniarias impuestas por incumplimiento de las disposiciones legales”⁹.

En Guatemala la tabla de sanciones del art.272 del Código de Trabajo utiliza como parámetro de medición el concepto de “salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas”.

⁹ CEACR: Observación individual sobre el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm.81) El Salvador (ratificación: 1995) Publicación: 2009.

El citado salario es fijado anualmente por el Ministerio de Trabajo una vez sea rendido el informe de la Comisión Nacional de Salarios (arts.112 y 113 *Ibíd*em).

En Honduras todas las multas se fijan en una determinada cantidad de lempiras, sin que se asocien a un procedimiento de indexación.

Cuando el desajuste por depreciación o devaluación de la moneda transforma las cantidades en simbólicas, se ha recurrido a la reforma legal para nominalmente aumentarlas. Así sucedió por última vez con los arts. 359, 469 y 625 Código de Trabajo, cuyas multas fueron modificadas por el Decreto No. 978 del 14 de julio de 1980.

En Nicaragua la tabla de sanciones que como régimen general establece el art.57 de la Ley General de Inspección del Trabajo, fija la cuantía de las multas en una determinada cantidad de salarios mínimos vigentes en el sector económico de la empresa o institución pública o privada a la que se aplica la sanción. Igual sucede en materia de Higiene y Seguridad en el caso de empresas privadas (arts.327 Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y 71 del Reglamento de la Ley citada y 17 Acuerdo Ministerial sobre el cumplimiento de la Ley 474 Ley de reforma al Título VI Libro Primero del Código de Trabajo).

Aunque el salario mínimo se fija semestralmente de acuerdo con la modalidad de trabajo y sector económico (art.4 Ley de Salarios Mínimos), en el último acuerdo alcanzado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo se estableció que los porcentajes allí fijados para el primer semestre del 2010, salvo algunas excepciones, se reiterarían en el segundo semestre del 2010, convocándose al órgano únicamente para la formalidad de cumplir con lo dispuesto por la ley, pero con el fin de que reiterara el aumento ya decretado (arts.2 a 4 Acuerdo Ministerial No. JCHG-04-02-10 del 9 de febrero del 2010, sobre aplicación de los Salarios Mínimos aprobados por la Comisión Nacional de Salario Mínimo).

En República Dominicana todas las multas se fijan en una determinada cantidad de salarios mínimos (art.44 Código para la protección de los derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes, 721 Código de Trabajo, 9 Decreto sobre Tarifas de Primas del Seguro de Accidentes del Trabajo, 7 Resolución de la Secretaría de Estado de Trabajo sobre cuáles son los Trabajos Ligeros de Recolección en el Campo, 16 Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, 3 y 7.II Ley sobre Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas), salvo excepciones, en las que se utiliza una suma nominal y fija de pesos dominicanos, como sucede con las multas asociadas al pago de primas en accidentes de trabajo (art.17 Ley sobre Accidentes de Trabajo).

A esta situación también se ha referido la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, para quienes debe definirse “un método de revisión del monto de las sanciones que garantice que éstas mantienen su carácter disuasivo a pesar de las posibles fluctuaciones monetarias y, asimismo, a velar por su aplicación efectiva”¹⁰.

¹⁰ CEACR: Observación individual sobre el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm.81) República Dominicana (ratificación: 1953) Publicación: 2008.

2.6. Método para determinar el monto y conveniencia de las multas

Adicionalmente a lo ya expuesto sobre la incidencia que tiene en la determinación y conveniencia de las multas los criterios de reincidencia y gravedad, existen otros parámetros adicionales que también son considerados como el número de faltas cometidas y cantidad de trabajadores afectados, capacidad económica del infractor, dimensión de la empresa, etc. No faltan tampoco aquellos países en los que simplemente se asigna a cada infracción una sanción. En general, los parámetros son poco precisos y unas veces se utilizan para ubicar la infracción en un rango de la escala y en otras, para ubicar en el rango de la escala el monto exacto de la sanción entre un límite inferior y uno superior.

Esta facultad discrecional para delimitar el monto de la multa ha sido criticada, pues ha facilitado que el funcionario se ubique en el rango inferior de la escala o bien, en el límite inferior del rango¹¹.

En Costa Rica la delimitación exacta del monto de la multa en cada rango de la escala del art.614 Código de Trabajo depende de parámetros como el número de faltas cometidas y la cantidad de trabajadores afectados (art.615 Código de Trabajo)

En algunos casos, se ha dado un paso más y siendo varias las opciones de multas que podrían aplicarse, existe una remisión precisa a una de ellas. Así sucede en caso lesiones a normas prohibitivas o en caso de obstrucción (arts.616 y 617 *Ibíd*em).

En El Salvador si se trata de infracciones al Código de Trabajo se recurre a la capacidad económica del infractor (arts.627 Código de Trabajo y 25 Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad); y si se trata de una violación a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo se agregan el número de trabajadores afectados, el carácter transitorio o permanente de los riesgos existentes, las medidas de protección individual y colectiva adoptadas por el empleador y el cumplimiento o no de advertencias y requerimientos hechos en la inspección (arts.82 y 83 de la Ley).

En Guatemala el art.272 del Código de Trabajo establece las siguientes multas para las actividades no agrícolas:

- a) No pago de salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales: 6 a 18 salarios.
- b) Violación a una disposición prohibitiva: 3 a 14 salarios.
- c) Violación a una disposición preceptiva del título 3° del Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descanso: 3 a 12 salarios.
- d) Violación a una disposición preceptiva del título 5° del Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo: 6 a 14 salarios.
- e) Violación a una disposición preceptiva del título 7° del Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a huelga o paro: 2 a 10 salarios.

¹¹ Antezana Rimassa, Paula. Visión Regional de las legislaciones de Centroamérica, Panamá y República Dominicana en materia de trabajo infantil: Documento de trabajo. San José, Oficina Internacional del Trabajo/IOEC, 2007, p.95; Godínez Vargas, Alexander. De los problemas de ineffectividad del derecho del trabajo, Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, agosto, N°8, 1998, in totum; Ortega Castillo, Bertha Xiomara. La Inspección del Trabajo en Nicaragua: sus próximos retos. Revista Latinoamericana de Derecho Social, México D.F., No.6, enero-junio, 2008, p.108.

-
- f) Violación a una disposición de los artículos 61, 87 y 281 inciso m) del Código: 2 a 10 salarios.
 - g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social: 2 a 9 salarios mínimos si se trata de patronos, y de 10 a 20 salarios mínimos si se trata de trabajadores.

Aquí se incluyen como parámetros para ubicarse dentro de la escala: las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de este, su reincidencia, el mal causado o la exposición al peligro (art.271.b Código de Trabajo).

Tema aparte, cuando se trata de infracciones a las disposiciones prohibitivas del Reglamento de Higiene y Seguridad la multa será de Q.100.00 y Q.1.000.00. Las infracciones a las disposiciones preceptivas del mismo texto serán sancionadas con una multa de Q.25.00 a Q.250.00. En ambos supuestos, el monto final dependerá, entre otros, de la capacidad económica del infractor (art.109).

En Honduras las multas se fijan sin que existan unos criterios o variables que permitan delimitar un método que justifique el monto impuesto o la conveniencia de su aplicación. Así sucede con las multas previstas en los arts.241 (contratación de extranjeros), 317 (disponibilidad de sillas para sentarse), 359 (vacaciones), 469 (libre asociación sindical) del Código de Trabajo; art.466 del Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales); art.86 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (igualdad de oportunidad para la mujer); arts. 8, 37 y 40 de la Ley de Salario Mínimo (salarios mínimos); y art.31 del Reglamento sobre Trabajo Infantil (trabajo adolescente).

Excepcionalmente, hay normas que recurren por ejemplo, a la consideración de la capacidad económica de la empresa para graduar el monto entre los límites inferior y superior de la multa (arts.625 Código de Trabajo, 4 Decreto No.39 del 10 de mayo de 1982 y 36.c Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero).

En Nicaragua el art.57 de la Ley General de Inspección del Trabajo establece el régimen general de multas de la siguiente forma:

- a) infracciones leves: una multa entre 5 y 20 salarios mínimos;
- b) infracciones graves: una multa entre 20 y 40 salarios mínimos;
- c) infracciones muy graves: una multa entre 40 y 80 salarios mínimos.

Para determinar dentro de cada rango el monto exacto de la multa (gradualidad) se tendrá en consideración varios factores, entre ellos: su incidencia en el riesgo del trabajador, respecto a la vida, integridad física y su salud; el cumplimiento de las obligaciones esenciales que tienen los empleadores con los trabajadores; la posibilidad del trabajador de disponer de los beneficios de carácter laboral; el cumplimiento de las obligaciones dentro de los plazos legales y convencionales establecidos; y el perjuicio provocado a los trabajadores por la violación de las normas laborales vigentes en el país (art.51 *Ibidem*).

Si se trata de empresas calificadas como micro, pequeñas y medianas empresas la multa se reducirá en un 50% (arts.58 Ley General de Inspección del Trabajo, 4 Ley de Promoción, Fomento y Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa y 3 del Reglamento a esta Ley).

En materia de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad del Trabajo las multas son menores a las previstas en el régimen general (art.327 Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo):

- a) infracciones leves: una multa entre 1 y 10 salarios mínimos.
- b) infracciones graves: una multa entre 11 y 30 salarios mínimos.
- c) infracciones muy graves: una multa entre 31 y 60 salarios mínimos.

No obstante, para reducir la ambigüedad de los criterios que determinan la gradualidad, se ha optado por establecer dentro de cada tipo de faltas, varios rangos más estrechos y asociar a cada una de ellos, determinadas conductas que se consideran como infracciones. Por ejemplo, para las infracciones leves hay una escala de 1 a 4 salarios, de 5 a 7 salarios y de 8 a 10 salarios; y la multas de 1 a 4 salarios se aplican para quien no cumple con lo establecido en: a) Orden y limpieza; b) Eliminar los residuos sólidos (papel, tela, madera) del centro de trabajo; c) No comunicar la ocurrencia de accidentes leves; y d) No dar a los trabajadores la debida información de los riesgos existentes en el centro de trabajo (art.72 Reglamento a la Ley ya citada).

Una multa específica existe para quien incumpla con el pago del salario mínimo que se sanciona al menos con el equivalente al 25% del monto de la correspondiente planilla al momento de la infracción (art.10 Ley de Salarios Mínimos); o por el incumplimiento de los derechos de los trabajadores adolescentes, situación en la cual se impondrá una multa de 5 a 15 salarios mínimos que progresivamente puede implementarse al triple por reincidencia (art.17 Acuerdo Ministerial sobre el cumplimiento de la Ley 474 Ley de reforma al Título VI Libro Primero del Código de Trabajo).

En República Dominicana solo puede citarse el caso de la Ley sobre el Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas en la que se hace alusión a la “pluralidad de agraviados” como criterio para imponer una sanción más fuerte de privación de libertad (art.7.d).

3. Proceso de enjuiciamiento

3.1. Inicio del procedimiento y papel de los inspectores de trabajo

En Costa Rica, el procedimiento para el juzgamiento de las faltas cometidas contra las leyes de trabajo y previsión social puede iniciarse por denuncia (art.567 Código de Trabajo) o acusación (art.568 *Ibidem*) ante el juez de trabajo de menor cuantía.

Pueden ser denunciantes o acusadoras las personas perjudicadas o sus representantes legales o apoderados, las autoridades administrativas de trabajo y específicamente la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo y las entidades de protección a los trabajadores, incluyendo dentro de ellas las organizaciones de trabajadores (art.564 *Ibidem*). También los jueces, cuando lo conozcan por impresión propia (art.569 *Ibidem*).

En el caso de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo una vez concluida la visita de inspección, si existieran faltas que deben ser corregidas, el inspector

de trabajo levantará el Acta de Inspección y Prevención indicando un plazo para hacerlo que podrá extenderse hasta un máximo de 30 días, prorrogable a solicitud del patrono (art.1.2.2.8. Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo). Vencido el plazo y corroborada la persistencia de la falta se elabora el Acta de Revisión en tal sentido (art.1.2.3. *Ibíd*em) y el Informe de Denuncia ante el Jefe de la Oficina Regional (art.12.4. *Ibíd*em). El proyecto de acusación redactado por el Asesor Legal deberá ser aprobado por el Jefe Regional y luego de ello, se presentará ante el Juez de Trabajo (art.1.2.5. *Ibíd*em).

En El Salvador, concluida la reinspección y habiéndose constatado que no han sido subsanadas las infracciones, el inspector levantará el acta y la remitirá al Jefe del Departamento respectivo de la Dirección General de Inspección de Trabajo si se trata de un asunto de la Zona Central, o al Jefe de la Oficina Regional de Trabajo si es fuera de aquella circunscripción, para que inicie el procedimiento administrativo sancionador (arts.628 y 630 Código de Trabajo, 51 y 54 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social y 86 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo).

En Guatemala el procedimiento para el juzgamiento de las faltas cometidas contra las leyes de trabajo y previsión social, se inicia una vez concluida la reinspección y verificado que no se cumplió con la prevención realizada dentro del plazo prudencial que el inspector discrecionalmente fije y que se encuentra establecido en el acta de la primera visita realizada (Manual del Inspector de Trabajo). Para ello deberá presentarse un memorial de incidente ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social (art.135 Ley del Organismo Judicial).

Titular de este derecho lo es la Inspección General de Trabajo (art.415 Código de Trabajo), quien se constituye como parte procesal.

En Honduras cuando se trata de inspecciones realizadas por los inspectores de trabajo de la Inspección General de Trabajo, una vez recibida el "acta de inspección" de la primera visita se elabora el acta de intimación para que el empleador presente descargos. Rechazados los descargos o verificada en la reinspección que no se corrigió la infracción, previo dictamen de la Dirección de Servicios Legales de la Inspección General de Trabajo se dicta la resolución final del procedimiento administrativo sancionador (arts.614, 618, 620 y 625 Código de Trabajo y 72 Ley de Procedimiento Administrativo).

En caso de inspecciones en materia de salarios mínimos si la infracción es por violar el acuerdo de fijación del salario mínimo, corresponde a la Inspección General del Trabajo imponer la multa y en tal caso se seguiría el procedimiento ya descrito (art.40 Ley de Salario Mínimo). Si la infracción es por rehusarse a acudir a una citación expedida por el Director General de la Comisión de Salario Mínimo o por suministrar datos o informes falsos a la Comisión, corresponderá al Director General de Salarios imponer la sanción en cuyo caso, le dará audiencia al infractor y recibida la prueba emitirá el fallo que corresponda, con un informe previo de la Dirección Legal (art.8 *Ibíd*em).

En Nicaragua concluida la verificación, no habiéndose cumplido con las medidas de advertencia y de requerimiento y comprobada por consiguiente, la existencia de una infracción ostensible e indubitable, el inspector elevará al Inspector Regional o Departamental el "Acta de Infracción y Presunción de Falta" (arts.42 y 60 Ley General de Inspección del Trabajo y 20 Reglamento de Inspectores del Trabajo).

Luego se emplazará al empleador para que se refiera al contenido del acta, copia de la cual se le remitirá a la organización sindical si la hubiere o al representante de los trabajadores que participó en la inspección (art.47 Ley General de Inspección del Trabajo).

Si las partes lo solicitan se abrirá el proceso a alegatos y pruebas antes de dictarse la resolución (47 a 49 *Ibíd*em).

En República Dominicana las infracciones en que incurra el empleador serán del conocimiento de los tribunales penales: los de primera instancia o los juzgados de paz.

Corresponderá a los primeros conocer de las querellas que presente el trabajador ante el Ministerio Fiscal, cuando de conformidad con el art. 211 Código de Trabajo, el empleador incurra en el delito de fraude, por trabajos realizados y no pagados. Recibida la querella el Fiscal citará al empleador a una audiencia de conciliación y si esta fracasa, se inicia la acción pública, apoderando del caso al tribunal de primera instancia en atribuciones penales. El trámite normal en estos casos es el proceso ordinario común (arts.259 y siguientes Código Procesal Penal).

A los Juzgados de Paz les corresponde conocer mediante el procedimiento de contravenciones (arts.354 al 358 *Ibíd*em), las sanciones por violación a las disposiciones del Código de Trabajo (arts.714 y 715). Para que se inicie ese proceso, los inspectores del Ministerio de Trabajo deben tener por comprobada la falta y levantar el acta de infracción (arts.433 y 436 Código de Trabajo), la cual se presenta ante el Representante o Agente Local de Trabajo quien lo traslada al Ministerio Público Laboral, que es una dependencia del propio Ministerio de Trabajo y es la encargada de presentar en sede judicial la acusación (art.442 *Ibíd*em y 18 Reglamento Orgánico y Funcional de la Secretaría de Estado de Trabajo).

Excepción a todo lo anterior es el juzgamiento de las infracciones al régimen de protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes que se encomienda expresamente a la jurisdicción laboral (art.44.II Código para la protección de los derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes).

3.2. Accesibilidad, gratuidad y duración del procedimiento

Si se trata de la accesibilidad y gratuidad del procedimiento, en Costa Rica existen grandes facilidades para interponer una denuncia o acusación por infracciones a leyes de trabajo y de previsión social, pues no se requiere de asistencia letrada y en caso de denuncia, la misma puede incluso ser verbal (arts.567 y 568 Código de Trabajo).

No existe ningún costo asociado a la tramitación del proceso y de hecho, al igual que los demás procesos laborales, las partes se encuentran libres de la cancelación de cargas fiscales (art.10 Código de Trabajo).

En Guatemala si el empleador incumple la obligación de subsanar la irregularidad en la que incurrió (art.271.c y 271.d) Código de Trabajo), el trabajador para plantear su demanda ordinaria podrá beneficiarse de los servicios gratuitos de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, instancia adscrita al Ministerio de Trabajo (art.2.b Acuerdo Ministerial No.167-2000 de 11 de mayo del 2000).

En República Dominicana es el Ministerio Público quien se encarga de presentar la querella o la acusación y de constituirse en parte; además, el proceso es gratuito y permite el acceso a la justicia de quienes son víctimas de la infracción.

En cuanto a la duración del procedimiento, en el caso de El Salvador, entre la primera inspección y la imposición de la multa el promedio de duración es de 2 meses en las

regiones y 6 meses en la capital para las inspecciones especiales; mientras que se reduce a 4 meses y 2 respectivamente, para las inspecciones programadas¹².

En Guatemala, al menos en lo que se refiere a la situación existente en su Capital, la duración promedio de los procesos judiciales es de un 1 año para la primera instancia y de 6 meses en la segunda instancia, aunque existen casos de hasta 4 años¹³.

En Honduras la duración se considera excesiva, requiriéndose la intervención de la Dirección Legal en ambas instancias, así como de otras dependencias administrativas que extienden aun más el procedimiento y finalmente, no puede imponerse la sanción sin antes haber recibido un dictamen legal, lo cual para algunos solo debería ser necesario en casos de duda sobre la aplicación de la sanción¹⁴.

3.3. Apoyo de las inspecciones de trabajo en el procedimiento

En todos los países de la región, ya sea que se trate de procesos judiciales o administrativos en los cuales Inspección de Trabajo se constituye como parte, el apoyo de los inspectores es imprescindible y pueden ser ofrecidos como testigos de los hechos ocurridos y de cuya existencia conocen por las visitas realizadas al centro de trabajo.

Especialmente significativas son las actas o informes elaborados durante las visitas de inspección y reinspección, a las que se les confiere un valor probatorio especial.

En Costa Rica, de acuerdo con el art. 94 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a las actas elaboradas por los inspectores de trabajo se les confiere el carácter de prueba “calificada”, un valor que como ha recordado la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, no lesiona el derecho de defensa de los empleadores dado que el contenido de aquellas “pueden ser discutidas e impugnadas en su totalidad” dentro del proceso judicial (resolución No.6497-96 de las 11:42 horas del 2 de diciembre de 1996).

En El Salvador, aunque el art. 597 Código de Trabajo indica que las actas, informes y diligencias practicadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo, con las excepciones de ley, no tendrán validez en los procesos judiciales; precisamente, una de esas excepciones es la prevista en el art.51 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, de modo que dentro el procedimiento sancionador administrativo, las actas de inspección y los informes que levanten los inspectores, se tendrán como relaciones exactas y verdaderas de los hechos en ellos contenidos, en tanto no se demuestren su inexactitud, falsedad o parcialidad.

En términos similares, en Guatemala las actas de inspección tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad (art.281.j Código de Trabajo).

¹² OIT-Ginebra. Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo. Memorando técnico: Diagnóstico de la situación de la Inspección del Trabajo en El Salvador, op. Cit., p.15.

¹³ OIT-Ginebra. Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo. Memorando técnico: Diagnóstico de la situación de la Inspección del Trabajo en Guatemala, octubre 2009, p.17.

¹⁴ OIT-Ginebra. Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo. Memorando técnico: Diagnóstico de la situación de la Inspección del Trabajo en Honduras, octubre 2009, p.22.

Igual sucede en Honduras, donde tienen plena validez, como relaciones exactas y verdaderas, siempre que no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad (arts.617.g Código de Trabajo, 14 Ley de Salario Mínimo y 51.g Reglamento sobre Trabajo Infantil).

En Nicaragua, tienen carácter de documento público (art.32 Ley General de Inspección del Trabajo) y los hechos en ellos narrados, cumpliendo los requerimientos previstos para tales actas, se presumen ciertos (art.41 Ibídem), hacen fe pública, constituyen plena prueba y generan certeza legal (art.61 Ibídem), salvo que existan otras pruebas que de modo evidente revelen la inexactitud, falsedad o parcialidad del acto o informe (art.21 Reglamento de Inspectores del Trabajo). No obstante, si se trata de las actas elaboradas por los inspectores de higiene y seguridad en el trabajo, se dispone expresamente que no son impugnables (art.42 Reglamento de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo).

Caso especial el de República Dominicana, pues si bien la relación de hechos contenida en el acta se tiene por cierta, ello se hace bajo condiciones que limitan su alcance, pues no solo dependerá de la regla normal de que luego no se demuestre su falsedad (art.172 Código Procesal Penal), sino que también la presunción inicial solo opera si es firmada por los testigos y por empleador, sin protesta ni reserva (art.441 Código de Trabajo), lo que también han avalado los tribunales (Resolución de la Suprema Corte de Justicia, de 17 de marzo de 1999)¹⁵.

Adicionalmente, en Costa Rica cuando la denuncia o la acusación fuera presentada por un particular, los inspectores pueden ser llamados como órganos auxiliares del juez, quien puede pedirles que investiguen los hechos sucedidos y le rindan un informe (art.569 Código de Trabajo).

3.4. Sanciones o soluciones al alcance de quien dicta la resolución final del procedimiento a la hora de decidir el caso

Aunque en todos los países de la región la principal sanción impuesta al infractor es la multa, existen otras medidas que también son aplicables.

En los casos en los que son los Tribunales de Justicia quienes imponen la sanción, la resolución también se pronuncia sobre las costas del juicio, como sucede en Costa Rica (art.579 Código de Trabajo), Guatemala (arts.272 Código de Trabajo y 135 Ley del Organismo Judicial) y República Dominicana (art. 246 Código Procesal Penal).

Adicionalmente, en Costa Rica el juez de trabajo impondrá la restitución de los derechos violados, la reparación del daño causado y las medidas necesarias que conduzcan a tales fines (art.610 Código de Trabajo).

Como consecuencia de ello y tomando en consideración que por este procedimiento el trabajador obtiene una sentencia en un plazo 3 o 4 veces menor que el procedimiento ordinario, tímidamente, especialmente las Centrales Sindicales, han venido utilizando esta vía para obtener la orden judicial de reinstalación de trabajadores despedidos injustificadamente y en detrimento de su fuero sindical.

¹⁵ Vid. Hernández Contreras, Carlos. Jurisprudencia Laboral Dominicana durante el Siglo XX, 1ª edición, Santiago, República Dominicana, Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, 2009, numeral 62.

Pese a esta oportunidad, no son pocos los tropiezos existentes que todavía exigen una solución, algunas veces motivado por la resistencia de los Tribunales de Justicia a admitir que esa reinstalación es posible fuera del tradicional procedimiento ordinario de trabajo y en otras, por conciliaciones judiciales previas que evitan el dictado de la sentencia a cambio de una suma determinada de dinero o bien, por la ausencia de un protocolo que permita a las autoridades administrativas y judiciales darle seguimiento a las órdenes de reinstalación dictadas.

De forma genérica, en República Dominicana el trabajador que se constituya en la causa penal como actor civil, podrá reclamar el pago de los salarios dejados de pagar y las indemnizaciones por daños y perjuicios (art.345 Código Procesal Penal).

3.5. Divulgación de los resultados alcanzados en los procedimientos seguidos

En Costa Rica de las sentencias firmes que se dicten se enviará siempre copia a la Inspección General de Trabajo (art.581 Código de Trabajo). Igual sucede en Guatemala (art.271.e Código de Trabajo), dado que siendo quien suscribe el memorial de incidente, se constituye en parte procesal.

Sin embargo, en Costa Rica la copia de la sentencia se le entrega a la Oficina administrativa que ha promovido el procedimiento judicial, sin que el resultado sea automática o sistemáticamente compartido con las demás dependencias de la Inspección General del Trabajo.

En El Salvador aunque por tratarse de sanciones que se imponen en sede administrativa, debería haberse facilitado esa divulgación “no existe una coordinación del registro central de empresas con los de las jefaturas regionales, que cuentan con registros propios no conectados entre sí y con recursos y sistemas informáticos diferentes”; es decir, “no hay transferencia nacional de datos”¹⁶.

En Honduras se presentan problemas similares, pues el servicio de inspección “no constituye un sistema homogéneo y unificado” y se encuentra fragmentado en tres Direcciones Generales (Inspección General de Trabajo, Dirección General de Previsión Social y Dirección General de Salarios), las cuales carecen de una estructura de coordinación, de canales de comunicación e información entre ellas. Además, estas Direcciones Generales tampoco dirigen las acciones a nivel nacional en conjunto con las Direcciones Regionales¹⁷.

3.6. Medidas a disposición de los inspectores para hacer cumplir la aplicación de sanciones y resultados de los procesos por incumplimiento

En Costa Rica si existe incumplimiento, las responsabilidades pecuniarias declaradas en el fallo a título de costas y de indemnización del daño privado proveniente de la

¹⁶ OIT-Ginebra. Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo. Memorando técnico: Diagnóstico de la situación de la Inspección del Trabajo en El Salvador, op. Cit., p.15.

¹⁷ OIT-Ginebra. Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo. Memorando técnico: Diagnóstico de la situación de la Inspección del Trabajo en Honduras, op. Cit., p.21.

comisión de una falta, se regirán por las reglas de la ejecución de sentencias (arts. 579 y 582 Código de Trabajo).

Una vez firme la sentencia la Asesoría Legal de la Oficina Regional de la Inspección General del Trabajo, le dará seguimiento al proceso durante la etapa de ejecución de sentencia (arts. 574 Código de Trabajo, 12.c y 17.b del Reglamento de Organización y Servicios de la Inspección de Trabajo), en la que pueden pedir el embargo y remate de bienes (arts.579 y 582 Código de Trabajo)

Al infractor se le concederán 5 días hábiles para que cancele la multa (art.612 *Ibidem*) y el juez determinará en qué plazo debe cumplir el resto de exigencias impuestas en la sentencia, bajo la prevención de que en caso de incumplimiento, puede ser acusado del delito de desobediencia (art.307 Código Penal).

En El Salvador la resolución que impone la multa tiene fuerza ejecutiva (art.628 Código de Trabajo) y en caso de incumplimiento conocerá del caso el Juez Laboral del domicilio del deudor de conformidad con el procedimiento general de ejecución de sentencia (art.422 *Ibidem*).

No obstante, la efectividad de esta medida se ha cuestionado dado que la “ausencia de apremios legales y el paso del Ministerio de Trabajo, luego al Ministerio de Hacienda y, finalmente, a la Fiscalía, alargan el procedimiento y reflejan una falta de efectividad de la inspección del trabajo, la misma que verifica la infracción e impone la multa, pero no garantiza el cumplimiento”¹⁸.

En Guatemala firme la resolución judicial que se dicte, la Inspección General de Trabajo puede exigir su cumplimiento mediante el procedimiento general de ejecución, que comprende el embargo y remate de bienes (art.422 Código de Trabajo) y en caso de insolvencia, la sanción se convertirá en prisión simple (art.423 *Ibidem*).

En Honduras la ley dispone diversas medidas que pretenden disuadir al infractor de incumplir con las sanciones impuestas:

- a) Inhabilitación para ocupar un cargo público (en el caso concreto: miembro propietario, suplente, funcionario o empleado del Tribunal de Trabajo), si fue sancionado en el desempeño de su puesto por infracción a las leyes de trabajo o de previsión social, en los 2 años anteriores al nombramiento (art.671 Código de Trabajo).
- b) Valor de título ejecutivo de la resolución en la que se impone la multa, lo que permite incoar el procedimiento de apremio por parte de la Procuraduría General de la República (arts.8 Ley de Salario Mínimo y 468 Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales).
- c) Recargo por mora una vez vencido el plazo de pago: 2% diario no acumulativo (art.34 Reglamento sobre Trabajo Infantil).

En Nicaragua la resolución administrativa consentida o confirmada que impone la multa tiene mérito ejecutivo (art.62 Ley General de Inspección del Trabajo). Igual sucederá con las resoluciones firmes que hayan sido dictadas por los Inspectores del Trabajo, que se tramitarán como causas de mero derecho (art.63 *Ibidem* y 1084 del Código de Procedimiento Civil).

¹⁸ OIT-Ginebra. Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo. Memorando técnico: Diagnóstico de la situación de la Inspección del Trabajo en El Salvador, op. Cit., p.19.

Tratándose del caso de micro, pequeñas y medianas empresas el incumplimiento en el pago de la multa incrementa el monto debido en un equivalente a un salario mínimo por cada día de retraso (art.58 Ley General de Inspección del Trabajo).

Este mismo sistema de imposición de multa por mora se establece en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo, de modo que no habiendo sido cancelada dentro de los 3 días siguientes a la fecha de notificada la resolución, se impone un incremento del 5% por cada día de retraso; y pasados 15 días la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo le comunicará a la Dirección General de Ingresos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público para que reclame el pago por la vía ejecutiva (art. 328 Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y 73 del Reglamento a la Ley).

En República Dominicana según se trate de sanciones impuestas en el proceso ordinario común o el procedimiento por infracciones a cargo de los tribunales de la jurisdicción penal o dentro de un proceso ordinario en la jurisdicción laboral, las reglas previstas para el cumplimiento de las sentencias finales que se dicten, serán las que regularmente se apliquen a cualquier otra sentencia dictada por esos mismos órganos jurisdiccionales.

Durante la ejecución del fallo penal el inspector de trabajo no tiene participación, pues las acciones que deben realizarse para asegurar el cumplimiento de lo resuelto se encuentran bajo control judicial (art.28 Código Procesal Penal).

Una vez firme la sentencia en lo que corresponde a las penas privativas de libertad, el encargado de velar por su cumplimiento es el juez de la ejecución de la pena (art.437 *Ibidem*).

El Ministerio Público Laboral se ocupa de cobrar la multa, haciéndolo a nombre de la Procuraduría General de la República, de la cual depende. Para ello podrá solicitar el embargo y remate de bienes.

Si el imputado no pague la multa dentro del plazo que fija la sentencia, puede sustituir la multa por trabajo comunitario, entregar bienes suficientes que alcancen a cubrirla o se ordena el embargo y la venta pública de los bienes embargados (art.446 Código Procedimientos Penales).

Si se trata de una sentencia dictada por los Tribunales de Trabajo, el embargo como medida coactiva también es aplicable (art.663 Código de Trabajo).

3.7. Recurso de apelación

En Costa Rica notificada la sentencia de primera instancia, el denunciante o acusador podrá apelar en el acto de notificación o dentro de las 24 horas siguientes (art.574 Código de Trabajo). El recurso será resuelto por el juez de trabajo de mayor cuantía en un plazo de 7 días (art.502 *Ibidem*).

En El Salvador contra la resolución se admitirá el recurso de apelación ante la Dirección General de Inspección de Trabajo, que deberá interponerse en un plazo de 5 días (art.628 Código de Trabajo).

Presentado el recurso, el Inspector General de Trabajo emplazará al recurrente por 5 días y en ese plazo podrá solicitar, si así lo hizo también en primera instancia, que se abra el proceso nuevamente a pruebas, para lo cual se le concederán 2 días. La resolución que resuelve el recurso deberá pronunciarse en los 3 días siguientes (art.630 *Ibidem*).

En Guatemala notificada la sentencia de primera instancia, la Inspección General del Trabajo que se ha constituido como parte en el proceso judicial, podrá apelar ante la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social quien deberá resolver en 15 días (arts.303 Código de Trabajo, 140 y 142 Ley del Organismo Judicial).

En Honduras contra la resolución que fija la multa puede interponerse el recurso de reposición dentro de 10 días ante el Inspector General del Trabajo y el de apelación dentro de 15 días ante la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social quien deberá resolver dentro del mes (arts. 621 Código de Trabajo, 137, 139 y 140 Ley de Procedimiento Administrativo, 469 Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, 37 Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero y 33 Reglamento sobre Trabajo Infantil).

En Nicaragua contra lo resuelto puede interponerse el recurso de apelación dentro de los 6 días siguientes a la notificación o el de revisión dentro de los 15 días siguientes a ese mismo acto. Mientras el de apelación será conocido por la Dirección General de Inspección del Trabajo, el de revisión le corresponderá al mismo órgano que dictó el de primera instancia (art.60 Ley General de Inspección del Trabajo y 39 y 44 Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo).

El recurso de apelación debe resolverse en un plazo de 30 días a partir de su interposición (art.45 Ley General de Inspección del Trabajo).

En materia de Higiene y Seguridad del Trabajo la fase de recursos es diferente. El plazo para apelar se reduce a la mitad y será conocido por el Director General de Higiene y Seguridad del Trabajo, los agravios deben expresarse en 24 horas y no se admite abrir el proceso nuevamente a pruebas y el recurso debe resolverse en un plazo de 5 días (arts.331 Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y 37 del Reglamento a la Ley).

En cualquier caso, una vez agotada la vía administrativa, el agraviado puede hacer uso del recuso de amparo (art.45 Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo) ante la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, lo cual suspende el acto impugnado, en la práctica hasta por un mínimo de 3 años¹⁹.

En República Dominicana las sentencias dictadas por los Tribunales Penales pueden ser recurridas ante la Corte de Apelación dentro de los diez días siguientes a su notificación (arts.416 y 418 Código de Procedimientos Penales). Puede la Corte de Apelación, si admite el recurso recibir prueba en una audiencia fijada para tal efecto (art.420 *Ibíd*em), decidiendo la suerte del recurso en ese mismo momento o dentro de los 10 días siguientes (art. 421 *Ibíd*em).

En el caso de las sentencias dictadas por los Tribunales de Trabajo el recurso de apelación solo es posible si la sanción es igual o superior a 10 salarios mínimos (art.619.1 Código de Trabajo) y debe interponerse dentro del mes siguiente a la notificación (art.621 *Ibíd*em). Una vez recibidas ambas partes en una audiencia, el recurso será resuelto en un plazo de un mes (art.638.1 *Ibíd*em).

¹⁹ Ortega Castillo, Bertha Xiomara. La Inspección del Trabajo en Nicaragua: sus próximos retos, op. Cit., p. 109.

4. Concurrencia de procesos administrativos, penales o civiles

En Costa Rica a pesar de que el procedimiento por juzgamiento de las infracciones a las leyes de trabajo y previsión social tiene por objeto la imposición de la sanción pecuniaria y la reparación de todos los daños sufridos incluyendo los “privados” (arts.579 y 610 Código de Trabajo), los trabajadores suelen acudir simultáneamente al proceso ordinario de trabajo para reclamar las indemnizaciones que les corresponden. Tal práctica se realiza aunque el art.574 *Ibidem* indica que la acusación no podrá presentarse simultáneamente con la demanda de indemnizaciones que pueden ser consecuencias de la falta.

En El Salvador no existe una norma legal que limite la concurrencia de procesos.

En Guatemala dado que el proceso incidental por juzgamiento de infracciones tiene por objeto únicamente la multa, corresponderá al trabajador cuyos derechos le han sido lesionados, recurrir al Juzgado de Trabajo y de Previsión Social a reclamar por la vía ordinaria la reparación de todos los daños sufridos, en caso de que el infractor incumpla la obligación de subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución (art.271.e Código de Trabajo).

En Honduras la ley expresamente indica que independientemente de las medidas impuestas, pueden también ejercerse las “acciones legales” (art.34 Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero) “civiles y/o penales” (arts.229 Código de Salud, 32 Reglamento sobre Trabajo Infantil), “civiles, penales o de otro orden” (art.36 Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero) que correspondan como consecuencia de la misma infracción.

En específico, de naturaleza penal serían las acciones por la falsedad de las informaciones o declaraciones rendidas ante el Director General de la Comisión de Salario Mínimo (art.8 Ley de Salario Mínimo) o la agresión física o moral contra los inspectores de trabajo (art.466.II.b Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales).

En Nicaragua cuando existan casos de desacato o reincidencia que tenga como consecuencia la muerte del trabajador, además del proceso administrativo de multa, se podrá abrir causa criminal al empleador (art.327.e Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo).

En República Dominicana el legislador se ocupa primordialmente de los casos en los que existe concurrencia entre la acción penal y las demandas laborales. De este modo, cuando se encuentren tramitando infracciones laborales en sede penal que sean conexas a procesos activos ante los Tribunales de Trabajo, la acción pública queda sobreseída hasta que recaiga sentencia en lo laboral (art.711 Código de Trabajo).

Por otra parte, en el mismo juicio penal se puede interponer la acción civil de resarcimiento de los daños y perjuicios causados (art.715 Código de Trabajo).

5. Información estadística sobre sanciones y procesos

En la región hay una ausencia de registros actualizados que de forma sistemática y permanente ofrezcan información estadística sobre los procesos de juzgamiento de infracciones y las sanciones aplicadas.

Con la excepción de Nicaragua y El Salvador, el resto de los países no cuenta con anuarios estadísticos de publicación periódica y accesible al ciudadano en los Ministerios o Secretarías de Trabajo, en donde se incluya estos datos.

En este contexto, si bien los datos incluidos en los Informes del Proyecto de Verificación de las Recomendaciones del Libro Blanco de la Organización Internacional del Trabajo, son los más actualizados que se encuentran disponibles, en el caso de Honduras, el último informe publicado es el correspondiente al período de agosto 2008-enero 2009.

5.1. Cantidad y monto total de multas impuestas anualmente por violación de la legislación laboral

En Costa Rica el valor de las multas que finalmente se han cobrado por infracciones a las leyes de trabajo o previsión social, ha venido en aumento. Durante el año 2009 se recaudaron 30.963.454 y durante los primeros siete meses del 2010, se había duplicado esa cantidad alcanzado el monto de 73.459.499²⁰. Aunque no existe un único motivo para tal incremento, parece ser significativa la asignación de un funcionario a tiempo completo dedicado a la labor de perseguir y exigir el cumplimiento del pago de las multas.

En El Salvador dadas las limitaciones existentes en la información estadística respecto del sector agropecuario, las observaciones que se pueden realizar están limitadas al comportamiento del sector industria, comercio y servicios, en los que se aprecia un incremento sostenido de las multas impuestas y del monto total de las multas en el período 2006 a 2009.

En términos relativos, la cantidad de multas aumentó de 2006 a 2007 en un 11%, de 2007 a 2008 en un 40% y de 2008 a 2009 en un 146%. De igual forma, el valor de las multas impuestas si bien se redujo de 2006 a 2007 en un 21%, de 2007 a 2008 se incrementó en un 77% y respecto del 2006 en un 39% y de 2008 a 2009 finalizó con un aumento de 231%.

Cuadro 2.²¹ Número de multas impuestas y monto total en USD. Período 2006-2009

Sector	2006	2007	2008	2009
Inspección de Industria, comercio y servicios				
Multas impuestas	541	601	842	2.076
Monto total por multas impuestas (en USD)	132.628	104.276	184.949	613.404
Inspección en sector agropecuario (1)				
Multas impuestas	4	1	3	12
Monto total por multas impuestas (en USD)	3.210	70	867	3.550
Total de Inspecciones				
Multas impuestas	545	602	845	2.088
Monto total por multas impuestas (en USD)	135.838	104.346	185.816	616.954

(1) En los informes de Verificación anteriores a 2009 no se habían incluido los datos de inspección del sector agropecuario, de ahí la diferencia en los totales consignados en esta tabla.

Fuente: MTPS. Oficina de Estadísticas e Información Laboral. Informes estadísticos semestrales 2006, 2007, 2008 y 2009; así como MTPS. Dirección General de Inspección del Trabajo. Informe estadístico semestral: julio-diciembre 2009- Febrero 2010.

²⁰ Dirección Financiera. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

²¹ OIT-Proyecto de Verificación. Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. Agosto 2009-Enero 2010. El Salvador. San José, OIT, 2010, p.37.

En Guatemala el único dato disponible es de enero a agosto del 2009, período en el que se han impuesto 465 multas por un valor de Q1.516.492,64²².

En Nicaragua el número de multas impuestas en el período 2005-2009 refleja un descenso importante:

Cuadro 3.²³ Número de multas impuestas. Período 2005-2009

2005	2006	2007	2008	2009	2010(*)
3	21	65	47	36	1

(*) Los datos corresponden a enero 2010.

Fuente: Dirección de Planificación. MITRAB. Y Dirección General de Inspección del Trabajo. Febrero 2010.

En lo que se refiere al monto total de las multas para el 2008 fue de 594,261.14 córdobas y en el 2009 aumentó a 3.744,864.74 córdobas²⁴.

También existen datos del 2009 sobre las multas impuestas en materia de higiene y seguridad en el trabajo, para un total de 25 multas y un monto recaudado de 1.391.814.99 córdobas²⁵.

Sin tomar en cuenta las multas impuestas en materia de higiene y seguridad del trabajo, a partir del año 2007 se ha reducido sensiblemente el número de multas impuestas en aproximadamente un 45% y los datos a enero del 2010 todavía no permiten apreciar si la tendencia se va a revertir. Ya se advertía para el período 2002 a 2006 que habiéndose reinspeccionado 2.986 centros de trabajo y constatándose que solo el 50% cumplía con las recomendaciones de los inspectores, la aplicación únicamente de 59 multas a igual número de empresas “resulta insignificante con relación con la persistencia de las infracciones encontradas”²⁶.

Sin embargo, llama la atención, sin que exista justificación para ello, que aún reduciéndose la cantidad de multas en el 2009 respecto del 2008, el monto recaudado se haya incrementado en más del 500%.

5.2. Violaciones más sancionadas

Las estadísticas existentes no permiten conocer las violaciones que se sancionan con mayor frecuencia, aunque podemos aproximarnos a este dato por medio de la información disponible acerca de las infracciones más recurrentes.

²² Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Informe de la Dirección de Estadísticas Laborales, conteniendo datos estadísticos recopilados de la Inspección General de Trabajo, período actualizado hasta el mes de agosto de 2009, Guatemala, 24 de setiembre de 2009, p.6.

²³ OIT-Proyecto de Verificación. Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. Agosto 2009-Enero 2010. Nicaragua. San José, OIT, 2010, p.32.

²⁴ Los datos provienen de: MITRAB. Agenda Laboral: Informe de Gestión, 2009, p.19 y MITRAB. Agenda Laboral: Informe de Gestión, 2008, p.21. Por cierto que los datos de número de multas en esos informes, que en todo caso, son anteriores al Informe de Verificación ya citado, son de 45 multas en 2008 y 37 multas en 2009.

²⁵ Los datos provienen de: MITRAB. Agenda Laboral: Informe de Gestión, 2009, p.19.

²⁶ Ortega Castillo, Bertha Xiomara. La Inspección del Trabajo en Nicaragua: sus próximos retos, op. Cit., p. 105.

Así sucede en Costa Rica dónde si bien no se dispone de datos que permitan conocer cuáles son las infracciones más sancionadas por los Tribunales de Justicia, si los hay sobre las infracciones laborales más frecuentes.

Cuadro 4. Infracciones laborales más frecuentes encontradas en las inspecciones de trabajo 2000 y 2007

#	Tipo de infracción	2000	2007
		Ab.	Ab.
1	Comprobante de pago (1)	73	166
2	Riesgos del trabajo	181	147
3	Botiquín de emergencias	159	147
4	Salario mínimo	156	146
5	Aseguramiento con CCSS ¹	ND	124
6	Horas Extras	89	92
7	Extintores	118	92
8	Aseguramiento con CCSS (reporte incompleto)(1)	ND	39
9	Obligaciones y prohibiciones patronales	75	37
10	Equipos de protección Personal	31	34
11	Feriatos	47	29
12	Descanso semanal	18	28

Fuente: Unidad de Investigación y Calidad de la Gestión y Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Inspección de trabajo a establecimientos: Cobertura inspectiva, infraccionalidad laboral y cumplimiento patronal en sede administrativa (con comparaciones anuales entre el 2007 y otros períodos). San José, junio del 2009. Basado en Muestras estadísticas sobre el total de Informes de Labores de los Inspectores de Trabajo para los años 2000 y 2007.

(1) Para el estudio del 2000, esta infracción no estaba segregada en el acta, de manera que algunas veces aparece como "obligación patronal", por lo que es probable que el aumento que se registra no sea real.

De acuerdo con los datos anteriormente descritos los temas relacionados con Seguridad Social y retribución de los trabajadores constituyen las causas más importantes de infracciones laborales, tanto en el 2000 como en el 2007. Obsérvese como de los 12 primeros tipos de infracciones, en el 2000 el 51.6% se relacionaba con las normas de Seguridad Social (riesgos del trabajo, botiquín de emergencias, aseguramiento con CCSS y equipos de protección personal) y el 33.5% con las obligaciones relativas al pago del salario (comprobante de pago, salario mínimo y horas extras). En el 2007, la situación sigue muy similar en estos dos bloques, representando la Seguridad Social un 53,9% y la remuneración el 37,3%.

En El Salvador si bien tampoco hay datos disponibles sobre las infracciones más sancionadas, sí hay información al 2007 del número de quejas recibidas, inspecciones y reinspecciones por tipo de demanda:

Cuadro 5. Quejas, Inspecciones y Reinspecciones realizadas en todo el país. Según tipo de demanda. Industria y Comercio: 2007

Tipo de demanda	Quejas recibidas	Inspecciones y reinspecciones
Atraso de salario	2.707	1.913
Horas extras	424	406
Vacaciones	928	749
Aguinaldos	87	94
Salarios Mínimos	541	578
Otros	1.647	1.285

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Oficina de Estadística e Informática Laboral. Estadísticas Laborales: 2007, p.45.

Claramente el pago de la retribución (atraso de salario, horas extras y salarios mínimos) es el motivo principal de queja, inspección y reinspección, alcanzando en el 2007 el 57.9% de las quejas recibidas y el 57.6% de las inspecciones o reinspecciones realizadas.

En Nicaragua si bien hay datos más actualizados (2009), ellos también corresponden al número de las infracciones detectadas, por tipo de demanda:

Cuadro 6. Infracciones detectadas y trabajadores afectados. Según tipo de demanda 2009

Bloques materia de inspección	Infracciones detectadas	Afectación/Personas Trabajadoras
Jornada de trabajo, vacaciones	4.469	230.315
Contratos de trabajo	3.172	143.066
Salario	2.076	72.644
Derecho al seguro social	1.490	25.241
Disciplina laboral (Regl. Internos)	1.091	61.721
Trabajo de los adolescentes	252	1.154
Igualdad y no discriminación	129	25.005
Convención colectiva	79	9.205
Totales	12.758	568.351

En este caso los temas relativos a salario y seguridad social ocupan el 4° y 5° lugar respectivamente en infracciones detectadas y el 3° y 5° lugar en cantidad de trabajadores afectados, muy por debajo del tema de jornadas de trabajo y vacaciones.

En República Dominicana y en ausencia de datos sobre las materias más sancionadas por los jueces penales, sí se puede afirmar que en el año 2009 las principales infracciones comprobadas por los inspectores de trabajo se relacionan con la documentación laboral (47%); la ordenación del tiempo de trabajo -jornada, vacaciones, descanso semanal y feriados- (13%); y salarios (12%)²⁷.

5.3. Destino de las multas

En Costa Rica las multas se cancelarán en alguna de las entidades bancarias del Sistema Bancario Nacional en cuentas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Depositado el monto de la multa se incluirá en el presupuesto nacional de la República, para que se gire a favor de dicho Ministerio (art.612 Código de Trabajo), el cual lo distribuirá de la siguiente forma:

- a) Un 50% para la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo con el fin de mejorar los sistemas de inspección.
- b) Un 50% para el Régimen no Contributivo de la Caja Costarricense de Seguro Social.

En ningún caso esos fondos podrán utilizarse para crear nuevas plazas y contratar servicios personales.

²⁷ OIT-Proyecto de Verificación. Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. Agosto 2009-Enero 2010. República Dominicana. San José, OIT, 2010, p.28.

En El Salvador de acuerdo con el art.628 del Código de Trabajo y art.60 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, las multas deberán ingresarse al Fondo General del Estado, quien lo destinará a cubrir sus gastos normales sin un fin determinado.

En Guatemala de acuerdo con el art.187 de la Ley del Organismo Judicial, el monto de las multas que provengan de la administración de justicia ingresará a la Tesorería de esa institución al considerarse como fondos privativos de este Organismo, de modo que se destinarán a cubrir sus gastos normales sin un fin determinado.

En Honduras corresponde a la Procuraduría General de la República hacer efectivo el cobro de la multa e ingresar el dinero a la Tesorería Nacional para que forme parte del Presupuesto General de Ingreso y Egresos de la República, sin un fin específico (arts. 19.14 y 20.6 Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República).

Algo similar sucede en Nicaragua dado que de acuerdo con el art.64 de la Ley General de Inspección del Trabajo, deberá ingresarse a la Tesorería General de la República o en la Dirección General de Ingresos, quien lo destinará a cubrir sus gastos normales sin un fin determinado.

En el caso específico de las infracciones en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo, se ingresará a la Oficina de Tesorería de la Dirección Administrativa Financiera del Ministerio del Trabajo y los fondos obtenidos serán utilizados de la siguiente manera: el 75% para los programas de capacitación en materia de higiene y seguridad del trabajo, dirigido a los trabajadores y empleadores y el 25% para las actividades propias del Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo (art.328 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo).

Las multas impuestas por infracción al salario mínimo se ingresarán al Fisco pero serán destinadas a los fondos estatales de atención a la niñez (art.10 Ley de Salarios Mínimos).

Si se trata de infracciones a los derechos laborales de los trabajadores adolescentes la multa se cancelará en la Caja del Ministerio de Trabajo a cuenta de la Comisión Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador, quien decidirá el destino de los fondos recaudados (art.17 Acuerdo Ministerial sobre el cumplimiento de la Ley 474 Ley de reforma al Título VI Libro Primero del Código de Trabajo).

En República Dominicana el monto de las multas se deposita en las cuentas generales del Estado.

Excepción a esta regla general es lo previsto en el art.11.II Ley sobre Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas, según el cual los montos derivados de multas impuestas por el delito de la trata de personas, se destinará entre otros, para la indemnización de las víctimas por daños físicos, morales, psicológicos y materiales, y para la ejecución de los planes, programas y proyectos que esa misma ley especial establezca.

5.4. Cantidad de procesos y resultados

En Costa Rica se dispone de estadísticas para el período comprendido entre 2004 a 2008 sobre los procesos iniciados cada año, no así acerca de sus resultados.

Cuadro 7. Casos entrados en materia de trabajo. Tipo de proceso judicial: Infracción Ley de Trabajo. Cifras absolutas (total de la muestra de procesos) y relativa 2004-2008

2004		2005		2006		2007		2008	
Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
1 297	6,34	2 251	11,49	2 607	12,53	1 939	9,18	1 381	6,28

Fuente: Sección de Estadística, Departamento de Planificación del Poder Judicial y elaboración propia.

Respecto del número de casos entrados como nuevos en los tribunales de trabajo, tanto en cifras absolutas como relativas, se aprecia una disminución entre el 2006 y el 2008 del 50%.

En Guatemala se dispone de estadísticas para el período comprendido entre 2004 a 2008 sobre los procesos iniciados cada año, pero tampoco existen datos sobre sus resultados.

Cuadro 8. Trabajo desarrollado en los Juzgados de Primera Instancia del ramo de Trabajo y Previsión Social. Proceso: Incidentes por faltas, por región 2006-2008

Región	2006	2007	2008(1)	Total
Central	368	245	52	665
Metropolitana	2 417	2 156	968 (2)	5 541
Noroccidente	13	8	2 (3)	23
Nororiente	22	16	8 (4)	46
Norte	88	66	13	167
Petén	0	15	11	26
Suroccidente	35	10	9 (5) (6)	54
Suroriente	23	19	8	50
Total	2 966	2 535	1 071	6 572

(1) Los datos del 2008 son parciales al segundo trimestre.

(2) El Juzgado 8° fue creado el 29-8-2007

(3) El Juzgado de Huehuetenango fue creado en el 2007.

(4) El Juzgado de Izabal empezó a funcionar en el 2007.

(5) El Juzgado de Malacatán inició labores el 10-3-2008.

(6) El Juzgado de Retalhuleu no envió datos del 2006 y 2007.

Fuente: Cuadro de elaboración propia con los datos del Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial del Organismo Judicial. Informador Estadístico del OJ, No.3, agosto 2008. Ramo de Trabajo y Previsión Social: Casos ingresados, resoluciones judiciales y actuaciones procesales, Años 2006-2007 y 2008 (Enero-Junio).

Observando los datos anteriores, en el período comprendido entre 2006 al primer semestre del 2008 el número de incidentes por multas que han sido dictados por los Juzgados de Primera Instancia del ramo de Trabajo y Previsión Social, viene en descenso. La reducción del 2006 al 2007 es del 15% y si se proyecta el resultado del 2008 tomando en cuenta los datos del primer semestre, es decir, duplicando esa cantidad para cubrir el resto del año, los datos que se obtendrían reflejan un descenso sostenido del 15% entre 2007 y 2008.

6. Organizaciones sociales

6.1. Participación de las organizaciones sociales en el procedimiento sancionador

En todos los países de la región los representantes y afiliados a las organizaciones sociales, aunque no sean considerados como parte del procedimiento administrativo o judicial, podrían rendir testimonio si así fuere ofrecido o solicitado por el inspector de trabajo, máxime si han sido partícipes del ciclo de inspección, las pruebas documentales que tengan en su poder en tanto sean partes las presentarán y de no serlo, por intermedio del inspector de trabajo pueden ser incorporadas al proceso.

En Costa Rica las organizaciones sociales pueden denunciar o acusar la infracción a las leyes de trabajo y previsión social y constituirse como partes del proceso, con todos los derechos que esa condición les otorga (art.564 Código de Trabajo), incluyendo presentar alegatos, aportar prueba, rendir declaraciones, recurrir de las resoluciones dictadas, etc.

En Guatemala los dirigentes de las organizaciones sociales están facultadas para actuar como asesores de los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones en los procesos judiciales que ellos establezcan (art.321 Código de Trabajo) y pueden denunciar ante la Inspección General del Trabajo la infracción existente (art.426.b *Ibíd.*).

En Honduras las organizaciones sociales solo tienen participación cuando, por ejemplo, se trata de las resoluciones de la Inspección General de Trabajo que impongan sanciones por infracción a las normas sobre contratos colectivos (art.84 Código de Trabajo) o al trato que debe darse a los libros sindicales (art.519 *Ibíd.*).

6.2. Opinión de organizaciones de patronos y trabajadores sobre el uso de sanciones y la manera en que los inspectores de trabajo las aplican

Las opiniones que se consignan forman parte de los estudios realizados por la OIT en 3 países de la región (El Salvador, Guatemala y Honduras) en octubre del 2009.

En El Salvador los actores sociales reconocen la falta real de aplicación de la ley laboral e identifican como problemas que deben solucionarse, la “presunta debilidad, corrupción, falta de independencia o falta de conocimiento” de los inspectores, lo que en su criterio limita su credibilidad. Por ello, “la carrera administrativa y la capacitación se consideran elementos básicos”²⁸.

En Guatemala los empleadores consideran que la función de la Inspección General de Trabajo “no debe resumirse a una labor de fiscalización, sino también debe comprender una labor de prevención y de asistencia técnica”. De allí que su interés sea alcanzar “una mejora de la efectividad de la inspección del trabajo a través de proceso de profesionalización y de unificación de criterios administrativos”. Además, han propuesto la creación de una Inspección “fortalecida y autónoma”, a modo de una “superintendencia”. Los empleadores consideran “el desarrollo del formato de auto-evaluación como instrumento de agilización y simplificación de los trámites y han insistido sobre las

²⁸ OIT-Ginebra. Programa sobre Administración e Inspección del trabajo. Memorando técnico: Diagnóstico de la situación de la Inspección del trabajo en El Salvador, op. Cit., p.16.

experiencias exitosas de resolución alternativa de conflictos” llevadas a cabo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Finalmente, “insisten igualmente en reforzar la acción de la comisión tripartita dándole más poder dentro del marco del sistema de inspección”²⁹.

Los trabajadores por su parte, “consideran que la inspección no responde a la obligación de tutelar los derechos de los trabajadores tanto por una evidente falta de recursos como por la falta de conocimiento técnico y capacitación de los inspectores”. Ello subrayaron también “que la corrupción es un problema mayor y que la insuficiencia de los salarios la facilita. De igual forma indicaron que no existe competencia en materia de seguridad y salud y sectores como el agrícola se ven muy perjudicados. También manifestaron que la visita programada no se realiza en la práctica y que esto resta eficacia. En general, consideran que hay una cultura de incumplimiento”. Abogan en tal sentido, que el Ministerio otorgue a la Inspección “un presupuesto suficiente” y que la escogencia de sus profesionales se realice por oposición real. Por último, consideran que la Inspección “tiene que mejorar su capacidad de sanción por vía administrativa”³⁰.

En Honduras la representación de los empleadores que fue consultada se quejó de que reciben varias inspecciones en una misma semana y que no existe una coordinación para su realización, lo cual implica una excesiva disposición de tiempo.

Por su parte, los trabajadores consultados “expresaron su interés en un fortalecimiento y sobre todo en una mejora de la efectividad”. Para ellos los inspectores carecen de autoridad para ingresar a los establecimientos, “pues reciben negativas de los empleadores a permitirles el ingreso y la multa es mínima”. Señalan, que un caso sensible es la notificación a las empresas de la constitución de sindicatos, pues “el inspector podría brindar información sobre la realización de la notificación y de la nómina de los trabajadores comprendidos, los cuales son despedidos sin llegar a formarse el sindicato”. Por ello, “consideran que deben adoptarse normas éticas para los inspectores y medidas para evitar los casos de corrupción y la cercanía a los grupos de poder. Además, señalan que la Secretaría debe informar a los trabajadores sobre el procedimiento de inspección y los trámites en sus oficinas para facilitar y mejorar la atención”³¹.

6.3. Acuerdos entre las organizaciones sociales y las inspecciones de trabajo para el uso de programas preventivos

En Guatemala durante las actividades realizadas por el Foro de Discusiones relativas a la Inspección General del Trabajo de la Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales de Trabajo, se elaboró con el apoyo del Proyecto Cumple y Gana, una hoja de autoevaluación de las empresas sobre el nivel de cumplimiento de sus obligaciones legales en materia de trabajo y seguridad social, que se encuentra disponible en la página web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social³².

²⁹ OIT-Ginebra. Programa sobre Administración e Inspección del trabajo. Memorando técnico: Diagnóstico de la situación de la Inspección del trabajo en Guatemala, op. Cit., p.18 y 19.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ OIT-Ginebra. Programa sobre Administración e Inspección del trabajo. Memorando técnico: Diagnóstico de la situación de la Inspección del trabajo en Honduras, op. Cit., p.20-21.

³² <http://www.mintrabajo.gob.gt/org/mas-informacion/2k6Nov030-Formulario-ABT.pdf/view>

Plantillas similares, aprobadas en talleres tripartitos, existen en uso en toda la región³³.

7. Acercamiento proactivo e innovativo hacia las sanciones: Iniciativas para llamar la atención entre los trabajadores y empleadores sobre el sistema sancionador aplicado por los inspectores de trabajo

En Costa Rica las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden formar parte del Consejo Técnico Consultivo Nacional y de los Consejos Técnico Consultivos Regionales de la Inspección del Trabajo, con el objetivo de que puedan participar en forma activa en la formulación de los planes, así como en el control y en la evaluación del servicio de inspección (arts.21 y 22 Reglamento General de Riesgos del Trabajo).

No obstante lo cual, ninguna de estas instancias se ha organizado de forma permanente³⁴.

En El Salvador el Consejo Superior del Trabajo es un órgano tripartito (art.4 Reglamento del Consejo Superior de Trabajo) que tiene dentro de sus atribuciones el evaluar periódicamente la eficacia de la aplicación de la legislación de laboral y proponer las medidas correctivas que estime oportunas (art.7.g Ibídem).

No obstante, no hay información sobre si con motivo de lo anterior se han provocado deliberaciones en tal sentido.

En Guatemala mediante el acuerdo Gubernativo No.285-2004 se crea la Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales de Trabajo, en el marco del Convenio núm. 144 de la Organización Internacional del Trabajo (art.1).

Al interno de la Comisión se ha constituido una subcomisión denominada Foro de Discusiones relativas a la Inspección General del Trabajo³⁵, fruto de lo cual se han generado algunas propuestas. De hecho, durante el período de agosto 2009 a enero 2010 la Comisión solicitó y la OIT le dio la asistencia técnica para la elaboración de un proyecto de reforma al procedimiento sancionador³⁶.

En Honduras el art.614.VII Código de Trabajo indica que corresponde a la Inspección General del Trabajo organizar semestralmente reuniones públicas a las que asistirá obligatoriamente, entre otros, todo su personal, con el objeto de estudiar los problemas comunes relacionados con el cumplimiento de la legislación social. A estas reuniones, la misma norma indica que los sindicatos tienen derecho a enviar un delegado con derecho a voz y voto; además, de contar con la facultad de exigir su convocatoria.

³³ Proyecto: Cumple y Gana - Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo en Centroamérica y República Dominicana. Cuaderno de lecciones aprendidas, buenas prácticas y casos exitosos, febrero 2009, p.21.

³⁴ MTSS. Unidad de Investigación y Calidad de la Gestión de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo. Evaluación y propuesta para relanzar el Plan de Transformación de la Inspección de Trabajo: 2000-2005, op.cit., pp.18.

³⁵ OIT-Ginebra. Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo. Memorando técnico: Diagnóstico de la situación de la Inspección del Trabajo en Guatemala, op. Cit., p.18.

³⁶ OIT-Proyecto de Verificación. Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. Agosto 2009-Enero 2010. Guatemala. San José, OIT, 2010, p.24.

Aunque se trata de una iniciativa que podría resultar provechosa, resulta extraño que las organizaciones de empleadores carezcan de ese mismo derecho.

8. Sanciones y procesos transnacionales: Proceso de inspección transnacional, administración y recolección de multas

No existen regulaciones transnacionales en materia de trabajo dentro del Sistema de Integración Centroamericana.

Sin embargo, en Honduras el art.240 Código de Trabajo dispone que los cónsules hondureños en puertos extranjeros donde arriben naves mercantes hondureñas deberán vigilar que los capitanes, dueños o agentes de las naves, cumplan estrictamente con la obligación de mantener en la lista de tripulación no menos de un 90% de marinos de nacionalidad hondureña. En caso de comprobarse la infracción, serán estos mismos cónsules quienes impongan la cancelación de la matrícula o la imposición de la multa (art.241 *Ibídem*).

De modo general, corresponderá a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a través de la Secretaría de Relaciones Exteriores, comunicar al Ministerio de Trabajo y a la representación Diplomática y/o Consular de Honduras, en el país donde se realizará la actividad laboral, el desplazamiento de trabajadores hondureños con el fin de que se adopten las medidas necesarias que garanticen la protección de sus derechos laborales (art.31 Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero).

Normativa citada

A) Normativa de Costa Rica:

- Código Penal, Ley No.4573 del 4 de mayo de 1970.
- Código de Trabajo, Ley No. 2 del 23 de agosto de 1943.
- Directriz Intrainstitucional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la atención de las personas trabajadoras menores de edad, No. 09-2008 del 12 de febrero del 2008
- Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ley No.1860 del 20 de abril de 1955.
- Ley Orgánica del Poder Judicial, No.7333 del 5 de mayo de 1993.
- Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo, Directriz No.23-08 de 31 de julio del 2008.
- Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la atención de las personas trabajadoras menores de edad, a cargo del IMAS, INA, MEP, MTSS, PANI, CCSS, Ministerio de Salud, y demás instancias del Sector Público, Decreto Ejecutivo No.34423-MTSS del 12 de febrero del 2008.
- Reglamento General de Riesgos del Trabajo, Decreto Ejecutivo No.13466-TSS de 24 de marzo de 1982.
- Reglamento de Organización y Servicios de la Inspección de Trabajo, Decreto Ejecutivo No.28578-MTSS de 3 de febrero del 2000.

B) Normativa de El Salvador:

- Código Penal, Decreto Legislativo No.1030 de 26 de abril de 1997.
- Constitución Política, Decreto No.38 de 15 de diciembre de 1983.
- Código de Trabajo, Decreto No.15 del 30 de junio de 1972.
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo No.254 del 21 de enero del 2010.
- Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad, Decreto Legislativo No.888 del 27 de abril de 2000.
- Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, Decreto Legislativo No.682 del 11 de abril de 1996.
- Reglamento del Consejo Superior de Trabajo, Decreto Ejecutivo No.69 del 21 de diciembre de 1994.
- Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo, Decreto Ejecutivo No.24 del 18 de abril de 1989.

C) Normativa de Guatemala:

- Código de Trabajo, Decreto No. 1441 del 5 de mayo de 1961.
- Código Penal, Decreto No.17-73 del 27 de julio de 1973.
- Creación de la Procuraduría de Defensa del Trabajo, Acuerdo Ministerial No.167-2000 del 11 de mayo del 2000.
- Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto No.114-97 del 10 de diciembre de 1997
- Ley del Organismo Judicial, Decreto No.2-89 del 28 de marzo de 1989.
- Manual de Organización de la Inspección General de Trabajo.
- Manual del Inspector de Trabajo.
- Reglamento de la Inspección General de Trabajo, Acuerdo gubernativo del 20 de diciembre de 1957.
- Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el trabajo, del 28 de diciembre de 1957.
- Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo No.242-2003 del 29 de abril del 2003.

D) Normativa de Honduras:

- Código de la Niñez y Adolescencia, Decreto No.73-96 del 5 de setiembre de 1996.
- Código de Salud, Decreto No.65-91 del 28 de mayo de 1991.
- Código de Trabajo, Decreto No.189 del 19 de mayo de 1959.
- Código Penal, Decreto No.144-83 del 23 de agosto de 1983.
- Constitución Política, Decreto No.131 del 11 de enero de 1982.
- Decreto No.39 del 10 de mayo de 1982.
- Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Decreto No. 34-2000 del 11 de abril del 2000
- Ley de Salario Mínimo, Decreto No.103 del 20 de enero de 1971.
- Ley de Procedimiento Administrativo, Decreto No.152-87 del 28 de setiembre de 1987.
- Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, Decreto No.74 del 11 de marzo de 1961.
- Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo, Decreto Ejecutivo No.PCM-008-97 del 2 de junio de 1997.
- Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Acuerdo Ejecutivo No.STSS-053-04 de 28 de junio de 2004.

-
- Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños en el Extranjero, Acuerdo No.STSS-252-08 de 30 de Julio de 2008.
 - Reglamento sobre Trabajo Infantil, Acuerdo Ejecutivo No.STSS-211-01 de 10 de octubre del 2001.

E) Normativa de Nicaragua:

- Acuerdo Ministerial sobre aplicación de los Salarios Mínimos aprobados por la Comisión Nacional de Salario Mínimo, No. JCHG-04-02-10 del 9 de febrero del 2010.
- Acuerdo Ministerial sobre el cumplimiento de la Ley No.474 Ley de reforma al Título VI, Libro Primero del Código de Trabajo, No. JCHG-008-05-07 del 21 de mayo del 2007.
- Código de Procedimiento Civil, de 7 de noviembre de 1905.
- Código de Trabajo, Ley No.185 del 5 de setiembre de 1996.
- Código Penal, Ley No.641 del 13 de noviembre de 2007.
- Ley de Adición de Riesgos y Enfermedades Profesionales al Código de Trabajo, Ley No.456 del 15 de junio de 2004.
- Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, Ley No.290 del 27 de marzo de 1998.
- Ley de Promoción, Fomento y Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, No.645 de 24 de enero de 2008.
- Ley de Salarios Mínimos, No.625 del 31 de mayo de 2007.
- Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ley No.618 del 19 de abril de 2007.
- Ley General de Inspección del Trabajo, Ley No.664 del 26 de junio de 2008.
- Reglamento a la Ley de Promoción, Fomento y Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Decreto No.17-2008 de 4 de abril de 2008.
- Reglamento de Inspectores del Trabajo, Decreto No.13-97 del 20 de febrero de 1997.
- Reglamento de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Decreto No.96-2007 del 28 de setiembre de 2007.

F) Normativa de República Dominicana:

- Código para la protección de los derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes, No.136-03 del 7 de agosto del 2003.
- Código Penal, 5 de enero del 2007.
- Código Procesal Penal, Ley No.76-02 del 19 de julio del 2002.
- Código de Trabajo, Ley No.16-92 del 29 de mayo de 1992.

-
- Decreto sobre Tarifas de Primas del Seguro de Accidentes del Trabajo, No.76-99 del 24 de febrero de 1999.
 - Ley sobre Accidentes de Trabajo, No.385 del 11 de noviembre de 1932.
 - Ley sobre Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas, No.137-03 del 7 de agosto del 2003.
 - Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto No.522-06 del 17 de octubre del 2006.
 - Reglamento Orgánico y Funcional de la Secretaría de Estado de Trabajo, Decreto No.774-01 del 20 de julio del 2001.
 - Resolución de la Secretaría de Estado de Trabajo sobre cuáles son los Trabajos Ligeros de Recolección en el Campo, No.29/93 de 9 de noviembre de 1993.
 - Resolución de la Secretaría de Estado de Trabajo sobre trabajo nocturno de los menores de edad en conciertos o espectáculos teatrales, No.31/93 de 9 de noviembre de 1993.