ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

LEY DE MODERNIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

DIPUTADA VIANEY MORA VEGA
Y OTRAS DIPUTACIONES.

EXPEDIENTE N°25.696

PROYECTO DE LEY

LEY DE MODERNIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Expediente 25.696

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El presente proyecto de ley se busca actualizar la normativa que regula los procedimientos de inspección laboral, con el propósito de mejorar la capacidad de acción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la protección efectiva de los derechos laborales de toda la población. La iniciativa tiene como eje central dotar a la Inspección General de Trabajo de más y mejores herramientas para investigar, prevenir, ordenar medidas correctivas y sancionar, cuando corresponda, las violaciones a los derechos de las personas trabajadoras.

El fortalecimiento de la inspección laboral ha sido una preocupación discutida en distintos periodos legislativos, lo cual demuestra que diferentes sectores del país y entidades internacionales como la Organización Internacional de Trabajo han venido reconociendo una deuda pendiente en esta materia. Por ello, esta iniciativa retoma antecedentes concretos: el expediente 19.052, impulsado por el exdiputado José María Villalta-Flórez Estrada en el periodo 2010-2014; el expediente 19.130, iniciativa de la exdiputada Sandra Piszk Feinzilber; el expediente 21.706, nuevamente promovido por el exdiputado José María Villalta-Flórez Estrada en periodo 2018-2020 y recientemente, el expediente 24.936 de la legisladora Rocío Alfaro Molina en el cuatrienio anterior.

Diferentes instituciones públicas y organizaciones como la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados, el Patronato Nacional de la Infancia, la Corte Suprema de Justicia y otras entidades, anteriormente se han pronunciado sobre la pertinencia y necesidad de actualizar los procedimientos de la inspección laboral y

fortalecer la capacidad institucional para actuar de manera más expedita, oportuna y efectiva frente a eventuales violaciones a los derechos laborales.

Estas reformas son urgentes porque el incumplimiento de los derechos laborales tiene consecuencias directas sobre la pobreza, la desigualdad, la precarización del empleo y la violencia. Cuando una persona trabajadora no recibe el salario mínimo, no se le pagan correctamente sus jornadas o labora sin protección social, se afecta su ingreso, su estabilidad familiar y su posibilidad real de salir de condiciones de vulnerabilidad. La exposición base ya vinculaba el respeto del salario mínimo con la reducción de la pobreza, y esa hoy relación continúa siendo esencial para justificar la reforma.

Los datos sobre incumplimientos laborales siguen mostrando una realidad preocupante. Persisten problemas asociados al no pago de horas extra, la ausencia de vacaciones pagadas, la falta de seguro de riesgos del trabajo, la carencia de aseguramiento y las jornadas superiores a las 48 horas semanales. Según datos de la Encuesta Continua de Empleo del INEC del I Trimestre del 2026, a un 35,8% de las personas trabajadoras asalariadas no se les reconoce el pago de horas extras por parte de sus patronos, asimismo, un 20.1% no disfruta de vacaciones pagadas y un 21.3% no tiene seguro de riesgos de trabajo. En cuanto a las personas ocupadas, un 26,12% de ellas reporta no tener seguro por trabajo y un 13,4% trabaja más de 48 horas a la semana. Estos incumplimientos no son simples formalidades: representan una afectación concreta a la calidad de vida de la población y evidencian la necesidad de contar con una inspección capaz de actuar con mayor cobertura, oportunidad y capacidad correctiva.

Asimismo, el rol de la fiscalización laboral es muy importante para proteger los derechos humanos de las personas trabajadoras y avanzar hacia empleos más formales. Esto resulta especialmente necesario si se toma en cuenta que una parte importante de la fuerza laboral en Costa Rica todavía trabaja en condiciones de informalidad. Según la Encuesta Continua de Empleo del INEC, para el primer trimestre de 2026, 824 mil personas ocupadas tenían empleo informal, lo que

equivale al 38,2% del total de personas ocupadas del país, de ese total, 540 mil eran hombres y 284 mil eran mujeres. Además, el empleo informal afectó al 40,4% de los hombres ocupados y al 34,7% de las mujeres ocupadas.

El fortalecimiento de la inspección laboral debe entenderse también como una medida para ordenar el mercado de trabajo ya que una inspección débil perjudica a las personas trabajadoras, pero también afecta a las personas empleadoras que sí cumplen con la ley, porque permite que el incumplimiento se convierta en una ventaja indebida. Por eso, una fiscalización más efectiva favorece la justicia social, la formalización y una competencia más equilibrada entre quienes participan en una determinada actividad económica.

El cumplimiento real y efectivo de las normas laborales forma parte de los principios fundamentales del mundo del trabajo reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Costa Rica, como Estado miembro de la OIT y que se proclama defensor de los derechos de las personas trabajadoras, debe actualizar continuamente su ordenamiento jurídico para que la inspección laboral pueda cumplir su función pública de fiscalización y control. En consultas recibidas se advirtió que el país no está cumpliendo plenamente con los Convenios N.º 81 y N.º 129 de la OIT, principalmente por limitaciones de cobertura, recursos y oportunidad en la fiscalización.

Los Convenios N.º 81 y N.º 129 de la OIT establecen que los Estados deben mantener sistemas de inspección encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de las personas trabajadoras. Dichos instrumentos también reconocen la importancia de brindar información técnica, asesorar a empleadores y trabajadores, advertir incumplimientos y poner en conocimiento de la autoridad competente los abusos o deficiencias detectadas.

La normativa internacional no solo exige sistemas de inspección, sino también mecanismos sancionatorios adecuados y efectivamente aplicados. El marco internacional permite que dichos procedimientos sean judiciales o administrativos,

pero la tendencia comparada y regional ha sido avanzar hacia sistemas administrativos más ágiles, capaces de responder con mayor oportunidad. Esta orientación coincide con la lógica del proyecto, que propone trasladar parte de la potestad sancionatoria a la sede administrativa, sin eliminar el control judicial posterior ni las garantías del debido proceso

En consecuencia, el Estado costarricense debe contar con un marco jurídico que permita a la inspección laboral ejercer de forma efectiva su función pública de vigilancia y control. Ese marco no puede limitarse a describir funciones generales, ni mucho menos generar reformas para que entes privados sean habilitados para realizar inspecciones laborales, sino que el ESTADO debe regular medidas correctivas, infracciones, sanciones, procedimientos, garantías y mecanismos de cobro. Todo ello debe hacerse bajo los principios de legalidad, tipicidad, responsabilidad, proporcionalidad, seguridad jurídica y eliminación de la arbitrariedad.

La situación actual de la Dirección Nacional de Inspección demuestra la necesidad de fortalecer su capacidad operativa. Para el año 2025, se consigna la existencia de 102 personas nombradas como inspectoras de trabajo, distribuidas en distintas sedes regionales, con una concentración importante en la sede central (38) y una presencia menor en regiones como Chorotega (10), Brunca (11), Pacífico (11), Caribe (14) y Huetar Norte (14). Esta distribución evidencia la importancia de ampliar capacidades territoriales para atender de mejor manera las necesidades del país.

Además de la cantidad de personas inspectoras, debe atenderse la calidad de las condiciones institucionales en que realizan su labor. De esas 102 personas, una parte se encuentra en propiedad (72) y otra en condición de interinazgo (30), [1]mientras la institución enfrenta retos que limitan su capacidad de respuesta. La inspección laboral es clave para garantizar condiciones dignas y decentes, pero no

[1] Respuestas a Consulta realizada el MTSS

puede cumplir plenamente esa misión si carece de estabilidad, recursos, herramientas y personal suficiente.

Uno de los principales problemas identificados es la insuficiencia de personal. Aunque la Reforma Procesal Laboral generó nuevas responsabilidades y en su momento impulsó el aumento de inspectores, posteriormente se han eliminado o congelado plazas, e incluso no se han ocupado plazas desocupadas por jubilación. Instituciones como ANEP [2]también han advertido que la reforma será positiva siempre que vaya acompañada de recursos económicos, más personal y fortalecimiento operativo de la inspección.

La labor inspectiva también enfrenta obstáculos prácticos. En algunos casos, las inspecciones no se han podido realizar porque se impide el ingreso de las personas inspectoras a los centros de trabajo[3]. Por ello, resulta necesario reforzar la potestad de visita sin previo aviso, el requerimiento de información y la posibilidad de solicitar auxilio de la Fuerza Pública cuando se obstaculice injustificadamente el cumplimiento de las funciones inspectivas. Consultas realizadas reconocen que la propuesta permite a las personas inspectoras ingresar a centros de trabajo, requerir documentación y solicitar auxilio policial para garantizar el cumplimiento de sus deberes.

Uno de los problemas más graves del modelo vigente es que, en muchos casos, la sanción llega tarde. Cuando la respuesta institucional se retrasa, se pierde tiempo, se pierden recursos y se desaprovecha la posibilidad de corregir de inmediato las violaciones detectadas. La ausencia de una potestad sancionatoria directa debilita la autoridad de la inspección y reduce su capacidad disuasoria frente a quienes incumplen la legislación laboral. En consultas por la ANEP recibidas se señaló expresamente que los procesos ante tribunales pueden ser lentos, poco efectivos y

[2] Respuesta a consulta a ANEP
[3] Organización Internacional del Trabajo. “Evaluación de necesidades de la Inspección de Trabajo en Costa Rica, 2023”

poco persuasivos, por lo que resulta necesario fortalecer las competencias de corrección, prevención y sanción.

El marco normativo actual, al depender de procesos judiciales para muchas sanciones, puede implicar largos tiempos de espera, dificultades para ejecutar sentencias y multas con poca fuerza disuasoria. Esta situación no promueve suficientemente el cumplimiento de la normativa laboral y puede generar impunidad frente a empleadores que vulneran derechos. Por ello, la reforma propone una vía administrativa que permita una respuesta más célere, sin excluir la posibilidad de control judicial.

Para cambiar esta situación, la iniciativa propone reformar la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Código de Trabajo, con el fin de dotar a la Inspección General de Trabajo de potestades suficientes para hacer cumplir la legislación laboral, ordenar medidas correctivas e imponer sanciones en sede administrativa, previa aplicación del debido proceso. Criterios consultados coinciden en que el proyecto busca dar más herramientas para investigar, aplicar medidas correctivas y sancionar con mayor oportunidad, sin necesidad de acudir siempre a procesos en los tribunales de trabajo.

El procedimiento administrativo sancionador propuesto no elimina el derecho de acudir a la vía judicial. La reforma mantiene la posibilidad de impugnar las sanciones y garantiza tutela judicial efectiva, pero impide que los procesos judiciales sean utilizados para retardar u obstaculizar la aplicación de medidas correctivas. La Corte Suprema de Justicia [4]reconoce que la reforma asigna nuevas competencias de revisión a los juzgados de trabajo, mientras traslada la imposición inicial de sanciones a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

Las modificaciones propuestas se complementan con reformas orientadas a asegurar la correcta aplicación de sanciones, el cobro efectivo de multas y la armonización con la Reforma Procesal Laboral. La modernización del procedimiento

[4] Respuesta a consulta a la Corte Suprema de Justicia

no puede limitarse a imponer sanciones: también debe garantizar que estas sean cobrables, ejecutables y compatibles con un sistema laboral que busca mayor agilidad y efectividad. Algunas instituciones,[5] incluso cuando formulan observaciones, reconocen la importancia de fortalecer la tipificación de infracciones, la escala de gravedad y la promoción del cumplimiento.

Los datos sobre siniestralidad laboral también justifican el fortalecimiento de la inspección. Las denuncias por accidentes laborales, incapacidades y riesgos en sectores como agricultura, construcción, comercio y administración pública muestran que la fiscalización no puede limitarse a los aspectos salariales. La salud ocupacional y la prevención de accidentes deben ser parte central de una inspección moderna.

Según información reciente del Instituto Nacional de Seguros, durante el año 2025 se atendieron en Costa Rica 139.032 riesgos del trabajo, lo que equivale aproximadamente a un accidente laboral cada cuatro minutos. Esta cifra representa un aumento de 683 casos respecto al año 2024, cuando se registraron 138.349 casos. Del total de accidentes reportados en 2025, 97.261 correspondieron a hombres y 41.771 a mujeres, lo que significa que cerca del 70% de los casos afectó a personas trabajadoras masculinas y el 30% a personas trabajadoras femeninas. Además, las provincias con mayor cantidad de accidentes laborales fueron San José, con 42.641 eventos, y Alajuela, con 29.071 eventos.

La accidentabilidad laboral afecta especialmente a lo cual tiene consecuencias sociales, económicas y familiares. Por eso, una inspección más fuerte puede contribuir no solo a sancionar incumplimientos, sino también a prevenir accidentes, orientar a empleadores y trabajadores, y promover ambientes laborales más seguros.

No cabe duda de que mejorar y fortalecer los sistemas de inspección del trabajo, dotándolos de facultades suficientes y de recursos humanos y materiales

[5] Respuesta a la consulta del Instituto Nacional de Seguros

adecuados, contribuirá a prevenir y solucionar conflictos laborales. Una inspección robusta permite informar, orientar, asesorar, vigilar y sancionar conductas infractoras, siempre dentro del respeto a la legalidad y al debido proceso. El Instituto Nacional de seguros ha insistido en que el fortalecimiento de la inspección no debe limitarse a nuevas competencias, sino incluir recursos, personal, tecnología y capacidad operativa.

La experiencia comparada demuestra que otros países [6]han avanzado en la fiscalización laboral mediante procedimientos más ágiles y potestades administrativas para ordenar medidas correctivas e imponer sanciones. Esta tendencia, presente en experiencias como España, Honduras, Brasil, Argentina, Chile y Perú, confirma que la modernización de la [7]inspección no es ajena al derecho comparado, sino parte de una evolución regional hacia modelos más eficaces de control laboral.

A partir de ese diagnóstico, el proyecto plantea reformas a la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al Código de Trabajo y al Código de la Niñez y la Adolescencia. La finalidad de este bloque de reformas es actualizar las competencias de la Dirección Nacional de Inspección, ordenar el procedimiento inspectivo, fortalecer las sanciones, ampliar herramientas preventivas y proteger con mayor eficacia a poblaciones vulnerables.

En la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la reforma al artículo 88 fortalece el carácter preventivo y fiscalizador de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo. Se incorporan visitas de asistencia técnica, capacitaciones, herramientas tecnológicas, informes desagregados y coordinación institucional. Los criterios de consulta han destacado precisamente que el proyecto amplía las

[6] Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. España). (Ver Ley 12.415 . Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales. Argentina). (Ver Ley N.º 28292, Decreto Supremo N.º 010-2004-TR y Decreto Supremo N.º 011-2004-TR. Lima, Perú).(Ver Adalberto Cardoso y Telma Lage. La Inspección de Trabajo en Brasil: RIT expande los poderes de los inspectores laborales. Brasil). (Ver Código de Trabajo de Honduras, artículos 616 al 628, sobre potestad sancionadora de los Inspectores en sede administrativa).

funciones preventivas y fiscalizadoras, incluyendo visitas técnicas, capacitaciones, desarrollo tecnológico y coordinación interinstitucional.

La reforma al artículo 89 añade la potestad de realizar visitas de inspección sin previo aviso, mientras el artículo 90 refuerza el deber de examinar condiciones de salud ocupacional, seguridad, condiciones laborales, violencia o discriminación, así como informar a las autoridades competentes sobre incumplimientos en materia de seguridad social y riesgos del trabajo. Los criterios revisados resaltan que esta modificación cambia el alcance de las obligaciones inspectivas y fortalece la coordinación con entidades competentes.

El artículo 92 organiza el proceso inspectivo en una fase investigativa y una fase sancionatoria administrativa. Además, crea el acta de prevención como mecanismo para que las infracciones detectadas puedan corregirse oportunamente y las condiciones de trabajo se ajusten a derecho dentro de un plazo determinado. Esta figura permite equilibrar prevención y sanción: primero se promueve la corrección, pero si el incumplimiento persiste, se activa el procedimiento sancionador.

El artículo 93 desarrolla la función preventiva mediante buenas prácticas, visitas de asistencia técnica, autoevaluación de riesgos laborales y la Escuela de Inspección Laboral. Esta reforma busca que la inspección no actúe únicamente cuando existe incumplimiento, sino que también contribuya a informar, orientar y prevenir conflictos, promoviendo modelos conciliatorios entre la producción y la protección de las personas trabajadoras.

Los artículos 94, 95, 97 y 102 fortalecen aspectos clave del sistema inspectivo. Se refuerza el valor probatorio de las actas de inspección, se actualiza la multa por desobediencia u obstrucción, se desconcentran los servicios de inspección y se reafirma el carácter de autoridad de las personas inspectoras. En los criterios revisados se ha señalado que el acta ya tiene un valor probatorio relevante, pero también se ha advertido la conveniencia de precisar mejor sus requisitos y fortalecer su efecto dentro del procedimiento.

En el Código de Trabajo, las reformas buscan actualizar el sistema de infracciones, sanciones, competencias, reincidencia, impugnaciones y cobro de multas. Estas modificaciones son necesarias para que el nuevo procedimiento administrativo tenga coherencia con el régimen laboral general y con la protección efectiva de los derechos laborales.

Los artículos 269, 271 y 272 introducen cambios relevantes sobre infracciones sancionables, cierre de centros de trabajo por incumplimientos graves y traslado de la imposición de sanciones a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo. Criterios judiciales recibidos han señalado que la reforma al artículo 272 representa una modificación sustancial, pues suprime una competencia que actualmente corresponde a los juzgados de trabajo y la asigna a la autoridad administrativa inspectiva

Los artículos 309, 312, 315 y 397 refuerzan el régimen sancionatorio al prever sanciones en sede administrativa, regular la reincidencia, establecer consecuencias para empresas con sanciones pendientes y definir la competencia administrativa o judicial según corresponda. Estos cambios buscan que el incumplimiento laboral tenga consecuencias reales y que las empresas sancionadas no puedan acceder a beneficios o contrataciones públicas mientras mantengan obligaciones pendientes.

El artículo 398 actualiza la escala de multas y clasifica las faltas según su gravedad; el artículo 400 sanciona la negativa a entregar documentos necesarios para la inspección; el artículo 401 regula la publicación de sanciones a reincidentes y la posibilidad de reducir la sanción cuando se subsanen faltas; y el artículo 419 ajusta las reglas de prescripción para contemplar el inicio del procedimiento sancionador administrativo. Estas reformas fortalecen la eficacia del régimen sancionatorio y promueven una cultura de cumplimiento.

Los artículos 430, 669 y 679 ordenan la relación entre la sede administrativa y la vía judicial. Se establece que los juzgados conocerán impugnaciones de sanciones impuestas por la inspección, se amplía la posibilidad de denunciar infracciones y se crea una junta de administración de multas para tutelar los fondos recaudados. En

consultas realizadas [8]se ha destacado que esta reforma crea una nueva competencia judicial de revisión, al mismo tiempo que mantiene la imposición inicial de sanciones en sede administrativa.

La reforma al Código de la Niñez y la Adolescencia mantiene una preocupación especial por las personas trabajadoras adolescentes. Se propone que las infracciones relacionadas con el Régimen Especial de Protección al Trabajador Adolescente sean competencia de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, sujetas tanto al Código de Trabajo como a la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los criterios consultados reconocen que esta modificación se vincula directamente con la protección de personas menores de edad trabajadoras.

Esta protección reforzada es necesaria porque las personas adolescentes trabajadoras requieren una respuesta estatal especialmente rápida, preventiva y efectiva. En estos casos no solo están en juego derechos laborales, sino también condiciones educativas, sociales y de desarrollo integral. Por eso, permitir que la inspección actúe con mayores herramientas frente a infracciones en esta materia fortalece la protección de una población particularmente vulnerable.

Las reformas propuestas permitirán incrementar los niveles de cumplimiento de los derechos laborales en el país, con especial beneficio para las personas trabajadoras más pobres y vulnerables. Los criterios recibidos han indicado que el proyecto puede influir positivamente en la efectividad de la inspección de trabajo, siempre que se acompañe de recursos, más personal y capacidad operativa suficiente.

En virtud de las consideraciones expuestas, sometemos a conocimiento de la Asamblea Legislativa el siguiente proyecto de ley, para su estudio y pronta tramitación por parte de los señores diputados y las señoras diputadas.

[8] Respuesta a Consulta de la Corte Suprema de Justicia

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

LEY DE MODERNIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

ARTÍCULO 1- Modifíquese los artículos 88, 89, 90, 92, 93, 94, 95, 97, 102 y 139 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, N.º 1860 de 21 de abril de 1955, y sus reformas, a dicho cuerpo normativo; que en adelante se leerán de la siguiente manera:

Artículo 88- La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, por medio de su equipo de trabajo, tendrá una función preventiva y una fiscalizadora. La función preventiva se realizará por medio de las visitas de asistencia técnica, capacitación tanto interna como externa en los temas de derechos laborales y buenas prácticas, esto último mediante la Escuela Laboral de la Inspección del Trabajo, así como el desarrollo de herramientas tecnológicas que promuevan el reporte de cumplimiento de derechos laborales en los centros de trabajo del país. Asimismo, conforme a la Reforma Procesal Laboral Ley No. 9343 del 25 de enero del 2016, fiscalizará que se cumplan y respeten la Constitución Política, los pactos internacionales sobre derechos humanos y los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por la Asamblea Legislativa y las demás normas laborales y de seguridad social. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo actuará en coordinación con las demás dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y demás instancias que formen parte del Estado.

Deberá efectuar los estudios, rendir los informes con perspectiva de género y desagregados por sexo, requerir información en el ámbito del desarrollo del ciclo inspectivo, realizar inspecciones a los centros de trabajo, imponer sanciones de carácter administrativo por faltas contra las leyes laborales según la gravedad, hacer ejecutar las disposiciones que emita y las demás actividades relacionadas con su función, de conformidad con la normativa laboral vigente.

Deberá llevar un registro en los sistemas de información que tiene a disposición la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, en una base de datos que contenga las distintas

variables del “Acta de Notificación de Infracción y Sanción” y aquellas contenidas en las fases del ciclo inspectivo. Asimismo, debe presentar un informe estadístico anual, sobre la gestión realizada, el cual deberá publicitarse por los medios que considere pertinentes, para que sea conocido por las personas habitantes, respetando lo dispuesto en la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales N° 8968, del 05 de septiembre del 2011.

Para la realización del ciclo inspectivo la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo cuando así lo requiera, podrá obtener la información en el ámbito del desarrollo del ciclo inspectivo de las demás dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y demás instancias que formen parte del Estado con preferencia y libres del pago de cualquier canon.

Artículo 89- Las personas nombradas como inspectoras en la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo tendrán la potestad de visitar e inspeccionar cualquier centro de trabajo, sin previo aviso, ingresando a todas las áreas donde las personas trabajadoras realizan sus labores, cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se desarrollare durante ésta.

Podrán requerir información en el ámbito del desarrollo del ciclo inspectivo a las personas empleadoras tanto físicas como jurídicas, revisar libros de contabilidad, de salarios, planillas, medios de pago y cualesquiera otros documentos y constancias de acuerdo con el ámbito de competencia, que eficazmente les ayuden a realizar su labor y que se refieran a los respectivos trabajos. En caso de que se les niegue injustificadamente el ingreso a los lugares de trabajo o se interfiera con el ejercicio de sus competencias, las personas inspectoras podrán requerir el auxilio de las autoridades de la Fuerza Pública, únicamente para garantizar que no se les impida el cumplimiento de sus deberes.

Las personas inspectoras, en todo momento, deberán cumplir las medidas y protocolos de seguridad para áreas de acceso restringido o bien donde se realizan actividades con seguridades calificadas.

Artículo 90- Las personas inspectoras del trabajo deberán examinar las condiciones higiénicas, de salud ocupacional, de seguridad personal, condiciones laborales y revisar si

existen situaciones de violencia o discriminación laboral de las personas trabajadoras en los centros de trabajo. Particularmente velarán por que se acaten las disposiciones sobre prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y condiciones laborales adecuadas previstas en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en las Convenciones Internacionales de Derechos Humanos ratificadas por Costa Rica y en las leyes y reglamentos nacionales.

Las personas inspectoras de trabajo informarán a las autoridades competentes de la Caja Costarricense de Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros sobre cualquier incumplimiento detectado a la legislación sobre seguridad social y riesgos del trabajo, sin perjuicio de sus competencias en esta materia y de los mecanismos de colaboración interinstitucional que lleguen a celebrarse."

Artículo 92- El proceso inspectivo se compone de dos fases: la fase investigativa y la fase del Procedimiento Sancionador Administrativo. En la fase investigativa siempre que se compruebe la violación de normativa internacional suscrita y ratificada o de normativa nacional de trabajo o de previsión social, la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo tendrá la potestad de prevenir administrativamente las infracciones detectadas, mediante acta que se denominará "Acta de prevención", en la cual se le notificará al ente patronal de las infracciones detectadas para que dentro del término que le fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado, la persona inspectora se presentará para verificar que se hayan cumplido las prevenciones realizadas en el acta de prevención; en caso afirmativo, finaliza el ciclo inspectivo, de lo contrario sin haberse cumplido la prevención, el inspector levantará un acta haciendo constar su intervención, procediendo, con el "Acta de notificación de Infracción y Sanción", la cual será notificada al ente patronal y acreditará la sanción.

Una vez notificada dicha acta, se procederá con el inicio de la fase del Procedimiento Sancionador Administrativo, el cual se regirá por los Principios Constitucionales del Debido Proceso. El "Acta de notificación de Infracción y Sanción" es la que da inicio al Procedimiento Sancionador Administrativo, el cual estará a cargo de la Jefatura Regional respectiva, quien emitirá una resolución debidamente fundamentada, la cual será notificada al ente patronal otorgando un plazo de 15 días hábiles para que aporte la prueba documental de descargo. Toda sanción impuesta deberá estar debidamente motivada, con prueba adjunta y deberá elaborarse siguiendo todas las formalidades de los actos

administrativos. Valorada dicha prueba, la Jefatura Regional respectiva emitirá la resolución final en el plazo de 15 días hábiles, en la cual comunica la infracción y su sanción por faltas a las leyes del trabajo o bien la dejará sin efecto. Contra dicha resolución únicamente procederá el recurso de apelación dentro del plazo del tercer día ante la autoridad titular de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, el cual se computará a partir del día siguiente de la notificación de dicha acta y quien tendrá 15 días hábiles para resolver. La vía administrativa se agotará con la resolución del recurso de apelación o con la firmeza de la resolución en primera instancia.

Dentro del plazo de los quince días hábiles otorgados para el señalamiento de la prueba de descargo dentro del Procedimiento Sancionador Administrativo, el ente patronal tendrá la posibilidad de demostrar el cumplimiento, lo cual, de ser verificado por la Jefatura Regional de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, se le aplicará reducción de la multa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 401 de este Código. No obstante, una vez vencido dicho plazo, sin haber demostrado el ente patronal el cumplimiento, la resolución será sancionatoria.

La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo podrá realizar inspecciones virtuales de trabajo, cuya modalidad inspectiva se fundamenta en la utilización de las tecnologías de información y comunicación, cuyo propósito es garantizar el cumplimiento de aquellos derechos laborales que se respaldan mediante documentos físicos o digitales por parte de las personas empleadoras. Estas visitas se realizarán únicamente en los casos en que pueda comprobarse el cumplimiento por medio de prueba documental ya sea en físico o digital. Lo anterior, respetando las disposiciones establecidas en la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales N° 8968, del 05 de septiembre de 2011.

Será exigible ejecutivamente el cumplimiento de toda obligación que conste en resolución firme por infracción a la ley de trabajo, emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con la Ley de Cobro Judicial N.° 8624 y sus reformas del 01 de noviembre de 2007.

La imposición de sanciones no libera a las personas infractoras del cumplimiento de los actos u omisiones que las motivaron. Debiendo la Dirección Nacional de Inspección del

Trabajo, acudir dentro del tiempo que considere conveniente a verificar que no subsista la falta, no pudiendo exceder del plazo de seis meses desde el dictado de la sanción.

Artículo 93- La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo además de su función fiscalizadora, deberá ejercer su función preventiva con la finalidad de establecer un marco de buenas prácticas, acompañamiento y acción proactiva para la protección de derechos laborales, lo cual se realizará a partir de las siguientes acciones:

a) Visitas de Asistencia técnica: Pueden ser solicitadas a la Dirección Nacional de Inspección Nacional del Trabajo o realizarse de forma oficiosa, con el fin de promover el cumplimiento entre las personas trabajadoras y empleadoras de la normativa laboral, el trabajo decente, la inclusión laboral, la creación de empleos formales, la prevención de riesgos laborales, la prevención del acoso sexual y el cumplimiento de los fueros de protección, en aras de la protección a los derechos humanos laborales. La persona inspectora, elaborará un informe de las recomendaciones para subsanar las debilidades encontradas, que será puesto en conocimiento del ente patronal y la jefatura regional de la Dirección Nacional de la Inspección del Trabajo, para que en plazo de 15 días hábiles se desarrolle el plan reparador y el plazo para corregirlas en el centro de trabajo con base en las debilidades indicadas por la persona inspectora del Trabajo. Dicho plazo no podrá ser superior a un mes. La persona inspectora, realizará una visita de seguimiento al centro de trabajo para verificar que se hayan subsanado las debilidades de acuerdo a lo propuesto en el plan reparador, con lo que se procederá a certificar su cumplimiento.

b) Auto-evaluación de riesgos laborales: La Dirección Nacional Inspección del Trabajo, facilitará una evaluación de riesgos laborales para las empresas en la que se establecerá la normativa que será revisada y que debe cumplir el ente patronal y los riesgos asociados ante el incumplimiento de dicha normativa. Esta autoevaluación será facilitada a partir del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, con la finalidad de establecer una herramienta de guía para la parte empleadora.

c) Escuela de Inspección Laboral: Es una unidad especializada en materia de investigación, formación y capacitación permanente de las personas inspectoras y asesoras legales de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, encargada de realizar programas formativos, así como la promoción de desarrollo de programas de capacitación a personas empleadoras, personas trabajadoras e interlocutores sociales, que intervienen en la aplicación de la normativa laboral vigente en nuestro país. Sin perjuicio, de las alianzas estratégicas que pueda realizar a nivel nacional e internacional, dentro de sus funciones propias.

El fin de la Escuela Laboral será alcanzar un equilibrio adecuado entre prevención, evaluación de riesgos y promoción de buenas prácticas relativas a la seguridad y social en el trabajo, sin olvidar la función fiscalizadora y sancionadora de la Dirección Nacional de Inspección del trabajo como último recurso. La escuela laboral no sólo faculta a todos los actores al cumplimiento de los derechos laborales, sino que también motivará a buscar modelos conciliatorios entre la producción y la protección de las personas trabajadoras.

Artículo 94- Las actas que levanten las personas inspectoras de trabajo y los informes que rindan en materia de sus atribuciones, tendrán el valor de la prueba muy calificada, sin perjuicio que se demuestre lo contrario por parte del ente patronal al que se le atribuyen incumplimiento a los derechos laborales.

Artículo 95- La desobediencia a las disposiciones dadas por las personas inspectoras de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo dentro del límite de sus atribuciones legales o reglamentarias, así como a quien impida u obstruya el cumplimiento de las funciones de las personas funcionarias de dicha sede administrativa, se penará con una multa de uno a siete salarios base de acuerdo con la gravedad del hecho. La denominación salario base utilizada en esta ley, debe entenderse como la contenida en el artículo 2 de la Ley N.º 7337, Crea Concepto Salario Base para Delitos Especiales del Código Penal del 5 de mayo de 1993.

Artículo 97- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social contará con una Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, la cual estará a cargo de un director o directora nacional y de las personas funcionarias que de acuerdo con su especialidad y puestos se requieran.

Para los efectos de jurisdicción, y atendiendo criterios técnicos esta Dirección Nacional de Inspección del Trabajo podrá desconcentrar sus servicios a nivel provincial, regional y cantonal, con jurisdicción en toda la República.

Artículo 102- Las personas inspectoras de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo tendrán el carácter de autoridades, con los deberes y atribuciones que en este capítulo se especifican. En caso de verificarse alguna anomalía de acuerdo con lo establecido en los artículos 100 y 101 previstos en esta ley, por parte de la persona inspectora, se podrá realizar la denuncia correspondiente ante la Auditoría Interna del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 139- Toda resolución o pronunciamiento del Ministerio, debe ser puesto en conocimiento de las partes, conforme la normativa vigente que regula las notificaciones. Tratándose de actuaciones o de resoluciones dictadas por las diversas Dependencias del Ministerio, siempre que aquéllas no emanen directamente del Ministro, las partes interesadas pueden apelar de las mismas ante el Titular de la Cartera, dentro de los quince días hábiles, siguientes a la respectiva notificación, por escrito o en forma verbal, recurso que estará exento de toda clase de formalidades.

Por su parte, respecto a la resolución final del Procedimiento Administrativo Sancionador, establecido en el artículo 92 de esta ley, dictada por la Jefatura Regional de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, únicamente procederá el recurso de apelación dentro del plazo del tercer día hábil ante la autoridad titular de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, el cual se computará a partir del día siguiente de la notificación de la resolución. La vía administrativa se agotará con la resolución del recurso de apelación o con la firmeza de la resolución en primera instancia.

ARTÍCULO 2- Refórmese los artículos 269, 271, 272, 309, 312, 315, 397, 398, 400, 401, 419, 430, 669 y 679 del Código de Trabajo, Ley N.º 2, de 27 de agosto de 1943, y sus reformas. Sus textos se leerán de la siguiente manera:

Artículo 269- Las personas inspectoras del Instituto Nacional de Seguros y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrán ordenar la suspensión o cierre de los centros de trabajo, donde se cometan infracciones al presente Título y al artículo 398 inciso d) del

apartado “Infracciones muy graves” del Título Sétimo, en lo referido al pago de salario mínimo.

Artículo 271- La persona empleadora física o jurídica que se le ordene la suspensión de los trabajos o el cierre del lugar del trabajo donde se cometió la falta, conforme a lo establecido en este Código, e incumpla esa decisión, se hará acreedor a una de las siguientes sanciones:

a. A la multa comprendida en el inciso dos del artículo 398 de este Código.

(…).

Artículo 272- Corresponderá a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo la imposición de sanciones que se indican en el artículo 271 anterior, lo que harán de oficio o ante denuncia presentada de conformidad con el artículo 669 y siguientes de este Código.

Artículo 309- Las faltas e infracciones a lo que disponen esta ley y sus reglamentos y cuyas sanciones no estén expresamente contempladas en normas especiales, independientemente de la responsabilidad que acarreen al infractor, se sancionarán en sede administrativa de conformidad con el procedimiento establecido en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, N.º 1860, de 21 de abril de 1955, y sus reformas y en vía judicial de acuerdo con el procedimiento establecido en el título X del presente Código.

Artículo 312- La reincidencia, en cuanto a faltas e infracciones a las disposiciones de este título y su reglamento, se sancionará con la aplicación del doble de la multa que inicialmente se haya impuesto. Se considerará que existe reincidencia, a partir de la comisión de una misma infracción dentro del plazo de un año, contados a partir de la firmeza de la resolución sancionatoria.

Artículo 315- La autoridad competente, impondrá las sanciones que correspondan, dentro de los límites de este título. Para esos efectos, tomará en consideración factores tales como la gravedad de la falta, número de faltas cometidas, número de personas trabajadoras directa o potencialmente afectadas, daños causados, condiciones personales y

antecedentes del inculpado y demás circunstancias que estimen oportuno ponderar, para las imposiciones de la sanción.

Para obtener o mantener cualquier beneficio impositivo, arancelario, participar en licitaciones, cotizaciones o realizar contrataciones con el Estado, las empresas no podrán tener pendiente el pago de sanciones administrativas o la corrección del incumplimiento de obligaciones indicadas en la resolución final del procedimiento sancionador.

Artículo 397- Los procesos que se originen en dichas faltas, serán de conocimiento en sede administrativa por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o en vía judicial por los Tribunales de Trabajo, de acuerdo con las reglas de competencia y por el procedimiento que en este mismo Código se señalan.

Artículo 398-

Las personas transgresoras referidas en el artículo 399 de este Código serán sancionadas con multa, según la siguiente tabla:

1- De uno a tres salarios base mensuales.

2- De cuatro a siete salarios base mensuales.

3- De ocho a once salarios base mensuales.

4- De doce a quince salarios base mensuales.

5- De dieciséis a diecinueve salarios base mensuales.

6- De veinte a veintitrés salarios base mensuales.

Se considerarán infracciones leves aquellas que correspondan a los incisos 1) y 2) del presente artículo, graves aquellas correspondientes a los incisos 3) y 4), y muy graves aquellas correspondientes a los incisos 5) y 6).

Se considerarán infracciones leves:

a) Falta de comprobantes de pago o datos de planillas completas;

b) Cualesquiera otras que afecten cuestiones meramente formales o documentales.

Son infracciones graves:

a) Las infracciones que supongan contravención a la normativa en materia de higiene, seguridad y salud en el trabajo;

b) Contravenir con ocasión del trabajo la normativa migratoria y de extranjería;

c) Las demás que supongan incumplimiento de las prescripciones legales, reglamentarias o recogidas en los instrumentos de derechos colectivos que afecten cuestiones de fondo en las relaciones laborales.

d) Tomar represalias de cualquier clase contra las personas trabajadoras, para impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y la aplicación de la legislación laboral o sus reglamentos.

e) La obstrucción de la labor de la persona inspectora por parte del empleador o sus representantes, de los trabajadores o de las organizaciones sindicales o sus representantes.

Son infracciones muy graves:

a) Cualquier violación a los fueros laborales contenidos en el ordenamiento jurídico.

b) No abonar los salarios o el pago de las prestaciones legales en caso de rescisión contractual con responsabilidad patronal, de manera oportuna;

c) Las acciones u omisiones que impliquen discriminación en el trabajo por las razones expuestas en el artículo 404 de este Código.

d) Incumplimiento al pago del salario mínimo y otras garantías, con las que se vulneren mediante acción u omisión, lo preceptuado en la Constitución Política y en los instrumentos internacionales reconocidos, atinentes a materia laboral.

e) El incumplimiento de la persona infractora de subsanar la irregularidad en plazo final que tenga para el pago de la multa impuesta en atención a lo indicado en el artículo 315 de este Código.

f) Dar por terminado el contrato de trabajo a la persona trabajadora que sea denunciante o figure en el proceso durante el período en que se realice el ciclo inspectivo y el procedimiento sancionador, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 de este Código. Para ello se debe contar con la autorización de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, en aras de determinar que el despido tiene como fundamento una causa objetiva de acuerdo con las disposiciones establecidas en el artículo 81 del presente Código.

El incumplimiento en cuanto al pago de salarios mínimos podrá sancionarse con el cierre del negocio, según lo establecido en el capítulo sétimo del Título Cuarto de este Código. A su vez, en los casos que la persona inspectora detecte que existe una situación de trata de personas, trabajo infantil o trabajo forzoso, se aplicará la sanción de cierre del negocio de acuerdo con las disposiciones antes indicadas y tendrá la obligación de informar de manera inmediata a las Autoridades correspondientes.

Las demás conductas no preceptuadas o que surjan como necesidad de sancionar, serán especificadas en la reglamentación que al efecto disponga la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

La denominación de salario base utilizada en esta ley en todo su articulado, salvo disposición expresa en contrario, debe entenderse como la contenida en el artículo 2 de la Ley N.° 7337, Crea Concepto Salario Base para Delitos Especiales del Código Penal del 5 de mayo de 1993, de conformidad con lo establecido en este mismo Código. Una vez impuesta la multa, si esta no es cancelada dentro de los tres días hábiles siguientes a la firmeza de la resolución que la impone, correrán intereses moratorios de conformidad con el artículo 565, inciso 1) de este Código.

Artículo 400- Las infracciones a las normas prohibitivas de este Código o de las leyes de trabajo y seguridad social serán sancionadas a partir de la multa comprendida en el inciso 5) de la tabla de sanciones del artículo 398, o superiores establecidas por ley especial.

Cuando se trate de la negativa a otorgar informes, avisos, solicitudes, permisos, comprobaciones o documentos requeridos según este Código y las leyes de trabajo y seguridad social, para que las autoridades inspectoras de Trabajo puedan ejercer el control que les encargan dichas disposiciones, las personas responsables serán sancionadas con la multa comprendida en el numeral 1 de la tabla de sanciones contenida en el artículo 398, siempre que haya mediado prevención con un plazo de quince días.

Artículo 401- Al conocerse las faltas de trabajo, se aplicará la sanción que corresponda en cada caso, tomando en cuenta criterios como la gravedad del hecho, sus consecuencias, el número de faltas cometidas y la cantidad de personas trabajadoras que han sufrido los efectos de la infracción.

Podrá aminorarse la sanción hasta en un cincuenta por ciento (50%), a criterio de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, siempre y cuando la persona infractora demuestre haber subsanado las faltas cometidas y reparado el daño en forma integral, siempre que no se trate de infracciones a las normas tipificadas como muy graves de este Código y no exista reincidencia.

Las sanciones impuestas a las personas físicas y jurídicas reincidentes por infracción a las leyes laborales deberán ser publicadas en el sitio electrónico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, hasta por el plazo de un año.

Artículo 419-
La acción para sancionar las faltas cometidas contra las leyes de trabajo y de previsión social prescribe en dos años, contados a partir del momento en que se cometan o desde el cese de la situación, cuando se trate de hechos continuados.

La presentación de la acusación ante los Tribunales de Trabajo o el inicio del proceso sancionador ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo interrumpe en forma continuada el plazo de prescripción hasta que se dicte sentencia firme.

La prescripción se interrumpe también por cualquier gestión judicial o por gestión extrajudicial, en los casos en que no se haya presentado un proceso judicial.
La prescripción de la sanción impuesta en sentencia firme se regirá por lo dispuesto en el artículo 412.

Artículo 430- Los Juzgados de Trabajo conocerán en primera instancia de:

1- Todas las diferencias o los conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico derivados de la aplicación del presente Código y legislación conexa, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente vinculados a las respectivas relaciones.

2- Los conflictos de carácter económico y social, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje. Tendrán también competencia para arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunal de conciliación, conforme se establece en este Código.

3- Los juicios que se establezcan para obtener la disolución de las organizaciones sociales.

4- Las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de la legislación de seguridad social y sus reglamentos, así como las relacionadas con las cotizaciones al Banco Popular y de Desarrollo Comunal, y las cotizaciones establecidas en la Ley N.° 7983, Ley de Protección al Trabajador, de 16 de febrero de 2000.

5- Las pretensiones referidas a los distintos regímenes de pensiones.

6- Las demandas de riesgos de trabajo regulados en el título cuarto de este Código y las derivadas del aseguramiento laboral.

7- Los juzgamientos de las faltas cometidas contra las leyes de trabajo o de seguridad social, así como de las impugnaciones de las sanciones por dichas faltas impuestas por Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

8- Todos los demás asuntos que determine la ley.

CAPÍTULO XV
JUZGAMIENTO DE LAS INFRACCIONES A LAS LEYES DE TRABAJO O DE PREVISIÓN SOCIAL

Sección I
Proceso en sede judicial

Artículo 669- El procedimiento para juzgar las infracciones contra las leyes de trabajo y de previsión social, tendrá naturaleza sancionatoria laboral, y deberá iniciarse mediante acusación, salvo en el caso de los procedimientos ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo que podrán activarse de oficio y se tramitarán de conformidad con el procedimiento establecido en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, N.º 1860, de 21 de abril de 1955 y sus reformas. Los procedimientos contemplados en el capítulo III del título V de este Código se regirán por las disposiciones especiales correspondientes.

Están legitimados para accionar las personas o instituciones públicas perjudicadas, las organizaciones de protección de las personas trabajadoras y sindicales; así como cualquier persona o autoridad que sea conocedora de eventuales infracciones a dichas leyes.

Para la impugnación en vía judicial de las resoluciones dictadas por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo sobre la aplicación de sanciones en sede administrativa por infracciones contra las leyes de trabajo y de previsión social, la demanda deberá ser presentada por la persona afectada por la sanción.

La autoridad judicial que hubiere hecho una denuncia tendrá impedimento para conocer de la causa que pueda llegar a establecerse.

Tienen obligación de denunciar ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, sin que por ello incurran en responsabilidad de ningún tipo, las autoridades administrativas que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna de dichas infracciones.

La persona acusadora se tendrá como parte en el proceso, para todos los efectos.

Artículo 679- Las multas se cancelarán en uno de los bancos del Sistema Bancario Nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en una cuenta que el banco indicará al efecto. El monto se incluirá en el Presupuesto Nacional de la República, para que se gire a favor de dicho Ministerio, el que a su vez lo distribuirá de la siguiente forma:

a) Un cincuenta por ciento (50%) del total recaudado en una cuenta especial de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo con el fin de mejorar los sistemas de inspección.
b) Un cincuenta por ciento (50%) restante será transferido directamente a nombre del Régimen No Contributivo de la Caja Costarricense de Seguro Social.
Los recursos recaudados de las multas a favor de la Dirección Nacional de Inspección del trabajo se cancelarán en uno de los Bancos del Sistema Bancario Nacional, a la orden de la Dirección Nacional Inspección del Trabajo. Siendo dirigidas por una Junta Administradora de Multas, con autonomía funcional, que la conformarán los titulares de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, Dirección Financiera de Presupuesto y una autoridad superior que delegue el titular de la cartera ministerial.

Si la multa no fuera pagada oportunamente, la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo gestionará su cobro de conformidad con la Ley de Cobro Judicial N.° 8624 y sus reformas de 01 de noviembre de 2007.

Prohíbase al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social disponer de estos fondos para crear nuevas plazas.

ARTÍCULO 3- Refórmese el artículo 101 del Código de la Niñez y la Adolescencia N° 7739 y sus Reformas, del 6 de enero de 1998, para que se lea de la siguiente forma:

Artículo 101- De las sanciones

Las violaciones, por acción u omisión, de las disposiciones contenidas en los artículos 88, 90, 91, 92, 93, 94, 95 y 98, en las cuales incurra la persona empleadora constituirán falta grave y serán sancionadas por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo de conformidad con el procedimiento establecido en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, N.º 1860, de 21 de abril de 1955, y sus reformas o en vía judicial, según lo dispuesto en el capítulo XV del título X del Código de Trabajo. (…).

Disposiciones finales y transitorias

Transitorio I- Los procesos pendientes ante los tribunales de justicia al momento de entrar en vigencia esta ley deberán continuar con la normativa procesal que se encontraba vigente a su inicio y hasta su fenecimiento.

Transitorio II- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, emitirá las reglamentaciones respectivas para hacer viable la implementación del régimen sancionatorio e imposición de multas en sede administrativa, dentro del plazo de seis meses contados a partir de la publicación de la presente ley.

Rige un año después de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

DIPUTACIÓN	FIRMA