



DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS, REFERENCIAS Y SERVICIOS TÉCNICOS

AL-DEST- IJU - 212 -2019

INFORME DE: PROYECTO DE LEY

“REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 136, 142, 144 Y 145 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA ACTUALIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO EXCEPCIONALES Y RESGUARDAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS”

EXPEDIENTE N° 21.182

INFORME JURÍDICO

**ELABORADO POR:
ALEXIS ZAMORA OVARES
ASESOR PARLAMENTARIO**

**SUPERVISADO POR:
BERNAL ARIAS RAMIREZ
JEFE DE AREA**

**REVISIÓN Y AUTORIZACIÓN FINAL:
FERNANDO CAMPOS MARTÍNEZ
DIRECTOR A.I.**

2 DE SETIEMBRE DE 2019

TABLA DE CONTENIDO

I.	RESUMEN DEL PROYECTO	3
II.	ANTECEDENTES LEGISLATIVOS	4
III.	ANÁLISIS DE FONDO	6
3.1.	Flexibilización de la jornada laboral	6
3.2.	Sobre el tipo de jornadas laborales en la legislación internacional	8
3.3.	Sobre el tipo de jornadas laborales en la legislación costarricense	9
3.4.	De la jornada extraordinaria	11
3.5.	Sobre la jornada anualizada	13
3.6.	Información sobre horas laboradas por las personas trabajadoras en Costa Rica	13
IV.	ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTICULADO	16
	Consideraciones generales	16
	Artículo 136	19
	Artículo 142	26
	Artículo 144	27
	Artículo 145	28
V.	ASPECTOS DE TÉCNICA LEGISLATIVA.....	39
VI.	ASPECTOS DE TRÁMITE Y PROCEDIMIENTO	39
	Votación.....	39
	Delegación	39
	Consultas	40
	Obligatorias.....	40
	Facultativas	40
VII.	FUENTES.....	41



**AL-DEST- IJU - 212 -2019
INFORME JURÍDICO¹**

**“REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 136, 142, 144 Y 145 DEL CÓDIGO DE
TRABAJO, PARA ACTUALIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO
EXCEPCIONALES Y RESGUARDAR LOS DERECHOS DE
LAS PERSONAS TRABAJADORAS”**

Expediente N. 21.182

I. RESUMEN DEL PROYECTO

En lo medular la propuesta lo que se pretende es modificar los artículos 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo, tendiendo por objeto la modificación de la jornada de trabajo con la inclusión de dos nuevas modalidades: la jornada de doce horas y la jornada anualizada.

Según se desprende la lectura de la iniciativa, se pretende armonizar las jornadas laborales y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, aduciendo que una legislación más flexible beneficiaría, tanto al sector productivo nacional, como a las personas trabajadoras. Para lograr este objetivo, se introducen principalmente las siguientes modificaciones:

En el párrafo primero del artículo 136 se propone que la jornada ordinaria no podrá exceder de cuarenta y ocho horas semanales, y que la jornada nocturna será de treinta y seis horas semanales. En párrafo segundo del citado artículo, se señala mediante dos apartados (i, ii) las jornadas laborales ordinaria diurna y mixta, cambiando esta última de hasta ocho horas, hasta de nueve horas treinta y seis minutos. El párrafo termina señalando, al igual que en la norma actual, que dichas jornadas se podrán llevar a cabo siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y ocho horas.

Además se agrega un nuevo párrafo, en el cual se pretende crear la denominada “jornada ordinaria ampliada”, la cual sería de hasta doce horas por día, hasta un máximo de cuatro días semanales y contando con tres días continuos libres como mínimo. Según la reforma, la persona empleadora y la persona trabajadora

¹ Elaborado por: **Lic. Alexis Zamora Ovares**, Asesor Parlamentario, Supervisado por: **Dr. Bernal Arias Ramírez**, Jefe de Área Jurídico-Social. Revisión final y autorización a cargo de **Lic. Fernando Campos Martínez**, Director, ai del Departamento de Servicios Técnicos.

acordarán cuál de esos días será el de descanso entre los tres días libres continuos.

El artículo 142 dispone que en el caso de las personas empleadoras, por el giro de su actividad, deban utilizar mano de obra continuamente o por más tiempo del previsto para un tipo de jornada, deberán ocupar los equipos de colaboradores necesarios de manera que las jornadas no excedan los límites de ley, siendo el descanso entre una jornada y la del día siguiente de 12 horas, como mínimo.

En el artículo 144 determina el deber de las personas empleadoras de consignar en sus libros de salarios o planillas, y separado de lo que se refiere a trabajo ordinario, lo que paguen a cada persona trabajadora por concepto de trabajo extraordinario, feriados y días de descanso laborados. Además, la reforma propone la utilización de un lenguaje inclusivo, de manera que se haga referencia en general a las personas trabajadoras. Finalmente encontramos que la última frase del artículo obliga a la persona empleadora a entregar la información indicada a la persona trabajadora al momento de realizar los pagos o cada vez que esta lo solicite, señalando de seguido que dicha información podrá realizarse de forma electrónica al correo electrónico que el trabajador aporte al patrono como oficial, siendo que la comunicación será válida para todos los efectos.

En el artículo 145 se autoriza la implementación de una jornada ordinaria ampliada de hasta 12 horas por día o una jornada ordinaria diurna anualizada de 2400 horas y nocturna de 1800 horas, únicamente *“por vía de excepción en los trabajos estacionales, temporales, de proceso continuo, así como en las actividades sujetas a variaciones calificadas en las condiciones de su mercado, o en su producción o abastecimiento de materias primas”*. Además, se establece, de manera expresa, los límites que tendrán dichas jornadas ampliadas.

II. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

En materia de flexibilización de las jornadas laborales se han presentado una serie de proyectos de ley a la corriente legislativa, los cuales han sido archivados. Algunas de estas iniciativas son las siguientes:

- a. **Expediente N° 14.676 REFORMA A VARIOS ARTÍCULOS DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2 DE 26 DE AGOSTO DE 1943.** Iniciativa del Poder Ejecutivo. Archivado sin dictaminar.

El proyecto contemplaba la modificación de 12 artículos del Código de Trabajo y la adición de 8 numerales, desarrollando dos grandes temas: la reforma de las libertades sindicales, y la flexibilización de la jornada de

trabajo. En lo que respecta a la flexibilización de la jornada de trabajo, se proponían dos nuevas modalidades: la jornada de 12 horas y la jornada anualizada; ambas de uso excepcional, de conformidad con los lineamientos establecidos en el propio proyecto.

- b. Expediente N° 15.161 REFORMA A VARIOS ARTÍCULOS DEL CÓDIGO DE TRABAJO.** Iniciativa del Poder Ejecutivo. Con dictámenes negativo de mayoría y afirmativo de minoría de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales. Archivado.

El proyecto proponía reformar los artículos 135, 136, 140 y 143 del Código de Trabajo, así como adicionar los artículos 140 bis, 140 ter y 143 bis, con el fin de flexibilizar la jornada, estableciendo dos nuevas modalidades de jornada laboral: una de 12 horas y otra anualizada; ambas de uso excepcional.

- c. Expediente N° 16.030 LEY PARA ACTUALIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO EXCEPCIONALES Y RESGUARDAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.** Iniciativa de los ex diputados Peter Guevara, Carlos Herrera, Ronaldo Alfaro, Federico Malavassi y Carlos Salazar. Archivado sin dictaminar.

El proyecto pretendía modificar los artículos 135, 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo, en relación con la jornada de trabajo, incluyendo dos nuevas modalidades de ésta: la jornada de 12 horas y la jornada anualizada, destacando el carácter excepcional que debe reconocerse a la implementación de estas.

- d. Expediente N° 18.081 LEY PARA PROTEGER EL EMPLEO EN TIEMPOS DE CRISIS.** Iniciativa de los exdiputados María de los Ángeles Alfaro y Víctor Cubero Corrales. Con dictamen negativo de mayoría de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales. Archivado.

El proyecto pretendía la reforma a los artículos 135, 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo, para modificar la jornada de trabajo e incluir dos nuevas modalidades de este instituto, atinentes a la jornada de doce horas y a la jornada anualizada.

- e. Expediente N° ° 19.377 LEY PARA ACTUALIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO EXCEPCIONALES Y RESGUARDAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.** Se propone reformar los artículos 135, 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo, para modificar la jornada de trabajo e incluir



dos nuevas modalidades, las cuales corresponden a la jornada de doce horas y a la jornada anualizada. La iniciativa fue archivada el 2 de noviembre de 2018.

III. ANALISIS DE FONDO

Para una mejor comprensión del análisis de la presente iniciativa, a continuación se exponen algunas de las consideraciones jurídicas en torno al tema en estudio.

3.1. Flexibilización de la jornada laboral²

Se promueve en el proyecto la flexibilización de las regulaciones previstas en la legislación laboral respecto a las jornadas de trabajo, ante los retos que presentan los procesos productivos en la actualidad, por lo que conviene hacer una breve referencia a lo señalado por la doctrina sobre el tema.

El mundo laboral por su naturaleza se encuentra en una evolución constante, marcada entre otros factores por los cambios sociales, los hábitos de consumo, las nuevas tecnologías, la crisis económica, las decisiones políticas y la globalización. Este escenario obliga a los Estados a ir adaptando sus políticas internas y sus legislaciones a estas nuevas exigencias.

Ejemplo de lo anterior, lo constituye las tendencias de las últimas décadas que propugnan por nuevas regulaciones en torno a las jornadas laborales, destacando la necesidad de adecuar los horarios de las personas a las necesidades del entorno social; es decir, las personas y sus familias, las empresas, y en general el entorno en que se desarrollan los seres humanos.

En el contexto descrito, aparece el concepto de flexibilización laboral, como una manera de alcanzar la adaptación de las normas jurídicas laborales a las nuevas condiciones económicas, tales como, desempleo, nuevos métodos de producción, la competencia internacional, entre otros. Esa adaptación se ha entendido en sentido amplio, como atenuación, ajuste, o eliminación de la normativa laboral estatal.

La flexibilidad en el trabajo presenta la oportunidad, no sólo de reducir costos, sino de producir más por la vía de contrataciones a tiempo parcial o a plazo, que reduzcan el trabajo permanente, el manejo de las jornadas y horarios laborales, el

² Algunos de los datos que se describen a continuación, fueron tomados del informe de Servicios Técnicos del expediente N° 19.377, LEY PARA ACTUALIZAR JORNADAS DE TRABAJO EXCEPCIONALES Y RESGUARDAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. Informe elaborado por la Licda. Rebeca Araya y la Licda. Kattia Delgado Madrigal.

incremento de los ritmos de trabajo, la polivalencia laboral y la fijación de salarios por productividad.

El fenómeno de la flexibilización es definido por el autor Oscar Ermida Uriarte como:

"...La eliminación, disminución, aflojamiento o adaptación de la protección laboral clásica, con la finalidad -real o presunta- de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa.

Se produce de múltiples formas:

*(...) En atención a la materia o al instituto laboral sobre el que cae la flexibilización: ya que puede flexibilizarse el horario de trabajo o la remuneración. La flexibilidad interna afecta aspectos de una relación de trabajo preexistente y que subsiste: puede recaer sobre el horario de trabajo y los descansos, sobre remuneración y sobre las movilidades geográfica o funcional (...) Los fundamentos teóricos de la propuesta flexibilizadora son, básicamente, económicos por una parte y tecnológico-productivos, por otra. Ello sin perjuicio de la concurrencia de otros factores de diverso origen que, de distinta manera, directa o indirectamente, vienen a fortalecer la referida demanda. (...) la revolución tecnológica habría habilitado un cambio en los sistemas productivos y en la organización del trabajo, que requerirían una adaptación de la legislación del trabajo."*³

En el caso que nos ocupa, es claro que la propuesta de flexibilización laboral se refiere a la flexibilidad de la relación de trabajo, que recae sobre el horario de trabajo, o sea, sobre la jornada laboral.

Tal y como lo apunta la Procuraduría General de la República, en su Opinión Jurídica OJ-144-2015, el debate sobre la flexibilización laboral cobra vigor en momentos de crisis ocupacional, promoviéndose la legislación laboral a la que se le atribuye eventuales efectos directos sobre la creación de empleos, obviándose que dicho objetivo pareciera responder más que a una ley, a una política económica, como lo ha demostrado la experiencia en otras latitudes. Al respecto, señala la Procuraduría:

"Pero lo cierto es que el apoyo de las normas jurídicas en la creación de puestos de trabajo es más bien de segundo orden, ya que tal objetivo debe responder a la política económica y no a la ley, pues de ésta última, por sí sola, no depende la recuperación económica en el empleo, sino más bien, en algunos casos, la desregulación y relativización de derechos laborales.

³ Tomado de la Procuraduría General de la República, Opinión Jurídica O.J.-157-2003 de 2 setiembre de 2003.

Y en esto hay que ser categóricos: según apuntan los especialistas, no se ha demostrado en forma definitiva que la legislación laboral tenga efectos directos sobre los niveles de empleo, ni está claro que exista una relación entre el nivel de la tasa de desempleo y la envergadura de la protección social. Países con alto grado de protección social exhiben bajas tasas de desempleo e inversamente, países con poca protección social reflejan tasas elevadas de desempleo (Alain Supiot Coord. (1999) “Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en Europa”. Informe para la comisión europea. Edición española: Tirant lo Blanch, Valencia.).

A modo de referencia, interesa citar la experiencia europea, como reacción frente al crecimiento económico sin empleo, implementado a través de diversas modalidades de flexibilización laboral, todas ellas acordadas en un amplio pacto social y especialmente aplicadas mediante negociación colectiva. (...)

Y en cuanto a América latina no se observa una sola tendencia de flexibilización laboral, sino diversas modalidades que oscilan entre el extremo desregulador en Chile y Perú, hasta el potenciamiento de la negociación colectiva en Brasil y Argentina, que en suma aumentaron la precarización e informalidad del trabajo, pero no impidieron un aumento del desempleo, que respondió a situaciones de crisis económica y no a rigideces normativas sobre el trabajo. (...)⁴

3.2. Sobre el tipo de jornadas laborales en la legislación internacional

Una de las preocupaciones más antiguas de la legislación del trabajo ha sido la regulación del tiempo de trabajo. Ya a principios del siglo XIX, se reconocía que trabajar demasiadas horas constituía un peligro para la salud de los trabajadores y sus familias. El primer Convenio de la OIT, adoptado en 1919, limitaba las horas de trabajo y disponía periodos adecuados de descanso para los trabajadores.

Actualmente, las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo confieren el marco para la regulación de las horas de trabajo, de los periodos de descanso diarios y semanales, y de las vacaciones anuales. Estos instrumentos garantizan una elevada productividad, al tiempo que se protege la salud física y mental de los trabajadores. Las normas sobre el trabajo a tiempo parcial se han convertido en instrumentos de creciente relevancia para tratar cuestiones tales como la creación de empleo y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

A continuación se enumeran algunos de estos Convenios, Declaraciones, y otros instrumentos jurídicos relacionados con el tema en estudio.

⁴ Procuraduría General de la República, Opinión Jurídica OJ-144-2015 de 11 de diciembre 2015.

- Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919.
- Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas). Estos dos Convenios establecen la norma general de 48 horas regulares de trabajo a la semana, con un máximo de 8 horas al día.
- Convenio sobre las cuarenta horas, 1935. Estos instrumentos establecen el principio de la semana de 40 horas de trabajo.
- Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921.
- Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas). 1957. Establecen la norma general de que los trabajadores deben disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas cada 7 días.
- Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970. Toda persona a la que se aplique el Convenio debe disfrutar de al menos tres semanas laborables de vacaciones anuales pagadas por cada año de servicio.
- Convenio sobre trabajo nocturno, 1990. Estipula que los Estados que lo ratifiquen deberán tomar medidas para la protección de trabajadores nocturnos conforme con la naturaleza del trabajo nocturno. El trabajo nocturno está definido como todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana. También contempla alternativas al trabajo forzoso que han de ofrecerse a las mujeres para períodos específicos durante y después del embarazo.
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994. Estipula que los Estados que lo ratifiquen deberán garantizar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección, el mismo salario básico, la misma seguridad social, así como unas condiciones de empleo equivalentes a las que han sido acordadas a los trabajadores a tiempo completo comparables.⁵

3.3. Sobre el tipo de jornadas laborales en la legislación costarricense

El Código de Trabajo actual fue emitido en el siglo pasado (1943). En su época, reguló adecuadamente las relaciones las personas empleadoras y las trabajadoras, constituyéndose en una de las conquistas legales que hicieron de Costa Rica un ejemplo de Justicia social. Se reguló, entre otras cosas, la jornada laboral de 8 horas diarias, 48 horas semanales y seis días continuos de trabajo,

⁵ <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang-es/index.htm>

con un día de descanso para el trabajador. Posteriormente se hizo la distinción entre la jornada diurna y nocturna, limitándose la segunda a un máximo de 6 horas. Con el tiempo dicho Código ha sufrido algunas modificaciones, la más relevante la reforma procesal laboral, sin embargo, respecto a las jornadas laborales a ser realizadas por las personas trabajadoras mantiene la esencia de sus inicios.

El artículo 58 constitucional establece una jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales. No obstante, el mismo artículo permite que, en casos de excepción, se establezca una regulación diferente. Señala el artículo en mención lo siguiente:

“La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados que determine la ley”

Este artículo constitucional es desarrollado en el artículo 136 del Código de Trabajo, que al efecto señala:

“La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana.

Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.

Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.”

Como corolario de lo anterior, tenemos que artículo 143 del Código de Trabajo, que señala:

“Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.”

Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esta jornada, a un descanso mínimo de hora y media.

3.4. De la jornada extraordinaria

Interesa hacer un primer acercamiento al régimen normativo de la denominada “*jornada extraordinaria*” en la legislación y la jurisprudencia costarricense.

Según lo ha determinado la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, a fin evitar jornadas extendidas en actividades que ponen en riesgo la salud de la persona trabajadora, se parte del supuesto, según el cual, ciertas actividades, ya sea por el lugar donde se prestan, las condiciones climáticas, los materiales que se emplean, entre otros factores, resultan “*per se*” insalubres, peligrosas o pesadas, sin que resulte necesario que medie la declaración de las autoridades administrativas –*Consejo de Salud Ocupacional*- en cada caso en particular. Incluso, la misma Ley –en este caso el Código de Trabajo- señala al respecto que:

“(...) Son trabajos o centros de trabajos insalubres los que, por su naturaleza, pueden originar condiciones capaces de amenazar o dañar la salud de los trabajadores o vecinos, por causa de materiales empleados, elaborados o desprendidos, o por los residuos, sólidos, líquidos o gaseosos./Son trabajos o centros de trabajo peligrosos los que dañan o puedan dañar, de modo grave, la vida de los trabajadores o vecinos, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, desprendidos o de desecho, sólidos, líquidos o gaseosos, o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas.(...)” (art. 294 del Código de Trabajo vigente).

Esa misma Sala Segunda ha señalado⁶, que de conformidad con la normativa, el carácter de insalubridad viene dado por la propia naturaleza de las labores o del centro de trabajo; los cuales, en atención a los materiales que emplean, pueden originar condiciones que amenacen la salud de las personas trabajadoras. Lo mismo se regula en cuanto a la peligrosidad. Resultando claro entonces que la condición de insalubre o peligroso de la actividad realizada por el trabajador viene dada por su propia naturaleza y también puede resultar de las condiciones de

⁶Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución No. 2018-000534 de las 09:45 hrs. del 22 de marzo de 2018. Resolución No. 2018-000534 y en sentido similar, la No. 2016-000072 de las 09:30hrs. del 27 de enero de 2016, también de la Sala Segunda).

trabajo propiamente tales, en cuyo caso sí se requerirá de la declaración administrativa por parte del órgano competente.

La jurisprudencia de casación laboral que corresponde a dicha Sala II, determinó respecto del tratamiento normativo de las horas laborales extras lo siguiente:

(...): La Constitución Política tiene un capítulo referido a los derechos y garantías sociales de las personas trabajadoras, en el cual se reguló lo relacionado con las jornadas de trabajo. En el artículo 58 se estableció que la jornada ordinaria de trabajo diurno no podría exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales. Los límites de la nocturna se fijaron en seis horas diarias y treinta y seis semanales. Así mismo, se dispuso que el trabajo realizado fuera de esos límites, debe remunerarse con un cincuenta por ciento más de los salarios estipulados; salvo casos de excepción muy calificados. Las regulaciones contenidas en el Código de Trabajo sobre el tema, armonizan con lo dispuesto por el constituyente. En dicho cuerpo normativo se consignó que, salvo casos excepcionales y razonablemente justificados, la jornada ordinaria, sumada a la extraordinaria, no podría exceder de las doce horas diarias. **Por otro lado, es importante destacar que en los trabajos que, por su naturaleza, sean peligrosos o insalubres no puede laborarse en tiempo extraordinario (artículo 141).** Existen excepciones a los límites de la jornada ordinaria. El artículo 136 dispone la posibilidad de fijar una jornada diurna de hasta diez horas; y, mixta, hasta de ocho, siempre que el trabajo semanal no exceda de aquellas cuarenta y ocho horas máximas, cuando se trate de trabajos que no sean insalubres o peligrosos. Por su parte, el numeral 143 establece: “Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media”. A la luz del artículo 139, todo trabajo ejecutado fuera de la jornada ordinaria, constituye jornada extraordinaria, así: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado./No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria./ El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas que ejecuten voluntariamente los



trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco ameritará remuneración extraordinaria”. En este punto debe quedar claro que la normativa tutelar de las personas trabajadoras para evitar que sean sometidas a jornadas extenuantes de trabajo está vinculada directamente al respeto de su dignidad.”⁷

3.5. Sobre la jornada anualizada

Los sistemas de horas anualizadas o mensualizadas se caracterizan por la variación de las horas de trabajo diarias, semanales y mensuales, consideradas con respecto a una media semanal o mensual o a un total anual, sin ningún tipo de requisito en cuanto al pago de horas extraordinarias por el empleador, en el entendido de que el volumen de las horas efectivamente trabajadas no supere un número máximo convenido durante un período especificado. En el marco de los contratos de anualización/mensualización de las horas de trabajo, la distribución del número de horas de trabajo a lo largo del mes o del año suele ser determinada con anticipación por el empleador, en función de las necesidades de la producción o de la prestación de servicios; con todo, los asalariados pueden tener la posibilidad de negociar la duración de las horas de trabajo diarias y semanales, siempre y cuando se cumplan los objetivos de producción.

3.6. Información sobre horas laboradas por las personas trabajadoras en Costa Rica

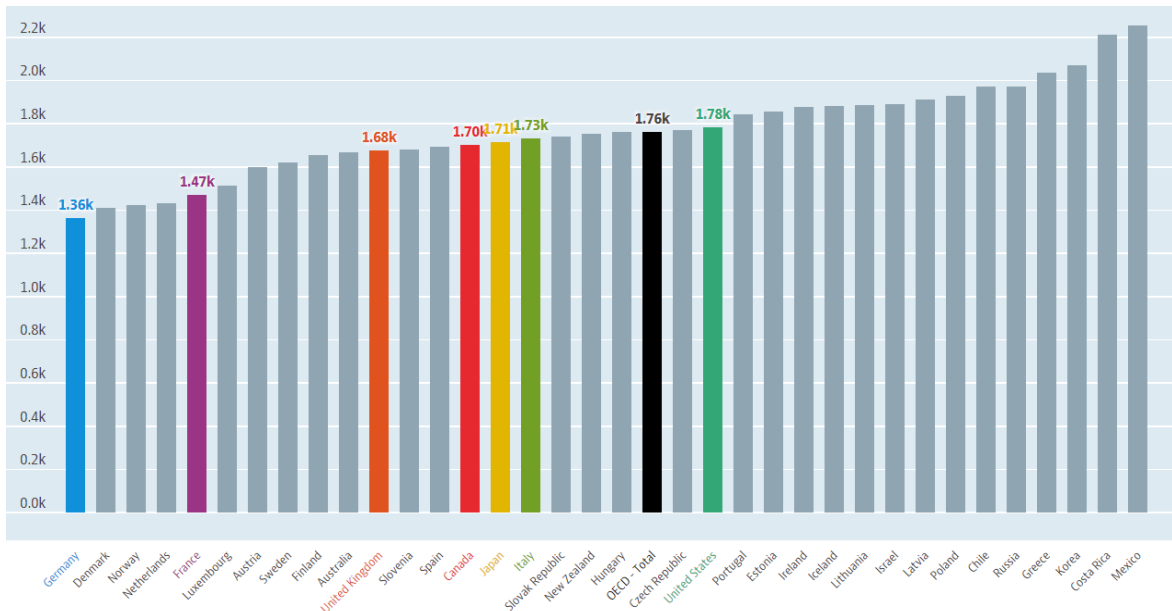
Dado que la iniciativa pretende modificar artículos del Código Laboral costarricense relacionados con las jornadas laborales de las personas trabajadoras, consideramos importante hacer notar la existencia de informes que dan cuenta de que Costa Rica se encuentra ubicado dentro de los países, no solo en Latinoamérica, sino en el mundo, en donde las personas trabajadoras acumulan la mayor cantidad de horas laboradas semanalmente.

Datos aportados por Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) colocan a Costa Rica como el segundo país donde sus ciudadanos trabajan más horas semanales. El estudio realizado por la (OCDE) señala que en el *ranking*, que estudió a 35 países, determinó que en Costa Rica se trabajan 2212 horas por año, equivalente a 42,5 horas semanales (8,5 horas por día hábil), únicamente superado por México, donde cada trabajador labora

⁷ Sala Segunda Resoluciones No. 2017-000257 de las 10:45 hrs. del 24 de febrero de 2017. N° 2017-000094 de las 11:20 hrs. del 25 de enero de 2017; 2015-000588 de las 09:40 hrs. del 29 de mayo de 2015; 2013-001069 de las 09:50 hrs. del 13 de setiembre de 2013; 2011-001031 de las 14:54 hrs. del 16 de diciembre de 2011 y 2009-000876 de las 10:30 hrs. del 4 de setiembre de 2009.

2255 horas por año, el equivalente a 43 horas por semana (8,6 horas por día hábil).

Los siguientes gráficos marcan la tendencia a la que hacemos referencia, y donde también se menciona que, en horas laboradas anualmente, nuestro país es superado únicamente por México.

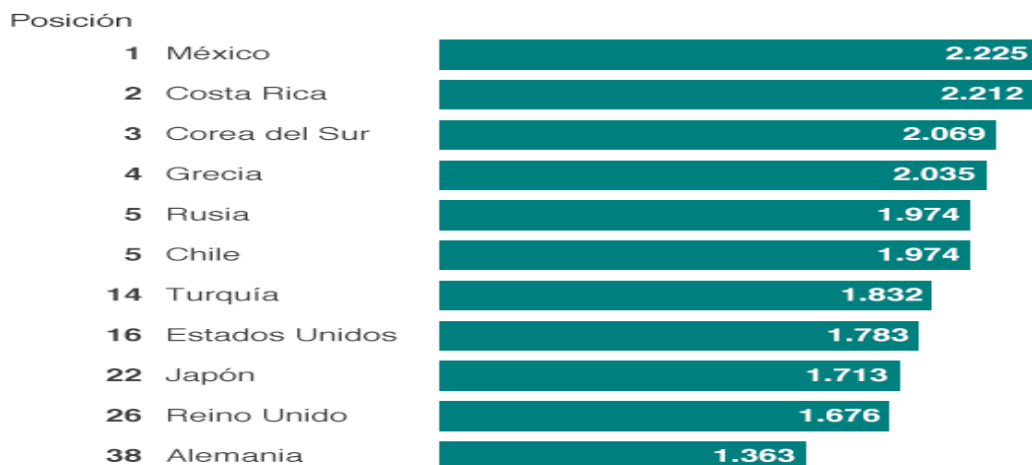


Fuente: Tomado de <https://revistasumma.com/paises-se-dedican-mas-horas-al-trabajo-uno-esta-centroamerica/> recuperado el 12 de agosto de 2019.

El siguiente gráfico también nos muestra los datos que, según la OCDE, se tienen para los países en el mundo con mayor jornada laboral de una persona de la población económicamente activa por año.

Países de la OCDE con jornadas laborales más extensas

Promedio de horas trabajadas por individuo cada año



Fuente: Perspectivas de Empleo 2017 OCDE

BBC

Por otro lado, tenemos cifras aportadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), confirma que Costa Rica se encuentra en el umbral de los países donde más horas semanales se trabaja. La siguiente tabla marca esta tendencia.

Países con la semana laboral legal más extensa	
Tailandia	84
Islas Seychelles	74
Costa Rica	72
Nepal	68
Irán	64
Malasia	62
Singapur	61

Fuente: Tomado Los países del mundo en los que se trabaja más horas (y los dos primeros son de América Latina). <https://www.bbc.com/mundo/institucional-43872427> de recuperado el 12 de agosto de 2019.

IV. ANALISIS JURÍDICO DEL ARTICULADO

Consideraciones generales

Iniciamos el análisis jurídico, señalando que la regulación que tenga que ver con jornadas laborales deriva del principio constitucional consagrado en el numeral 56 de la Carta Magna, según el cual *“El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad.”* Según la norma constitucional, el Estado debe impedir que se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la dignidad de las personas trabajadoras. Y son los artículos 57 –salario-, 58 –jornadas-, y 59 –un día de descanso y vacaciones- los que se imbrican. Luego están los otros atinentes a sindicalización, paro y huelga, convenciones colectivas y el tema del despido y la indemnización.

Dicho lo anterior, antes de analizar el fondo del asunto en lo que se refiere la modificación que se hace, especialmente en el artículo 136 del Código de Trabajo, sobre incorporar la denominada *“jornada ordinaria ampliada”*, resulta relevante tener presente que el numeral 58 de la Constitución Política se refiere a las jornadas laborales en los siguientes términos:

1. La jornada de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana.
2. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana.
3. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.

La Sala Constitucional en el Voto N° 00835- 1997 interpretó el alcance del artículo 58 de nuestra Carta Magna, al indicar que:

“(…) La regulación de la jornada máxima de trabajo constituye, como se sabe, una de las más preciadas conquistas del derecho laboral universal. Nuestro ordenamiento recoge y realza ese principio al punto de elevarlo a norma de rango constitucional (artículo 58), cuya aplicación es absolutamente irrenunciable (artículo 744). Pero es claro que el buen sentido de estas disposiciones -así como de las que, con carácter complementario, recoge la restante legislación laboral- es el de impedir que los trabajadores puedan ser compelidos a trabajar más allá de la jornada prevista, excepto por

*circunstancias extraordinarias, las cuales -por definición- son siempre variables e irregulares. No puede haber tal cosa como una jornada extra permanente, porque no puede ser ordinario lo extraordinario. No puede el patrono exigirla, ni pueden los trabajadores reclamarla. No puede haber tampoco un "derecho adquirido a la jornada extraordinaria"*⁸

Esta norma constitucional fue desarrollada en el Capítulo Segundo del Título Tercero del Código de Trabajo, concretamente en los artículos 135 al 145. En los citados artículos nuestro ordenamiento jurídico regula en forma expresa las diferentes clases de jornadas laborales, siendo que la jornada ordinaria diurna es de 8 horas y la nocturna de 6 horas, sin embargo, el numeral 136 del Código de Trabajo en su párrafo segundo establece que en aquellos trabajos que no sean insalubres ni peligrosos se puede establecer una jornada ordinaria diurna extendida de *"hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas"*, por lo que las labores realizadas fuera de dichos límites, en la misma organización, y cumpliendo con las mismas funciones para las que fue contratada la persona trabajadora, es considerado como jornada extraordinaria, la cual tiene carácter excepcional, ocasional o discontinuo y deben ser remuneradas de conformidad con la legislación laboral con un cincuenta por ciento (tiempo y medio) del salario mínimo o del salario superior que se le estuviere pagando a la persona trabajadora.

Por otra parte, consideramos importante tener presente la diferencia que existe entre el concepto de **"jornada laboral"** y el de **"horario de trabajo"**. En tal sentido, el Órgano Procurador (PGR) mediante el Dictamen C-265-2017 del 14 de noviembre del 2017, se refirió a este tema señalando que: *"La "jornada laboral" es el número de horas de servicio (diario, semanal, etc.) que debe prestar un servidor."* Por su parte, el **"horario de trabajo"** es el lapso dentro del cual se cumple la jornada laboral. Según la doctrina, consiste en *"(...) la determinación de los momentos precisos en que cada día se ha de entrar y salir del trabajo según la jornada (...)"*.⁹

El numeral 58 constitucional también se refiere al trabajo en horas extraordinarias, indicando que el mismo deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de lo sueldos o salarios estipulados. Respecto de la jornada

⁸ Sala Constitucional Voto N° 00835-1997.

⁹ ALONSO OLEA, (Manuel), Derecho del Trabajo, Madrid, Editorial Cívitas, decimoquinta edición, 1997, página N° 263). Citado por la Procuraduría General de la República en el Dictamen N° C-150-2011.

extraordinaria, la Procuraduría General de la República¹⁰ ha afirmado que la misma debe revestir un carácter excepcional y temporal, pues en caso contrario, no solo se desnaturalizaría la figura, sino que constituiría además una afectación para la salud física y mental del trabajador, así como para su integración y desarrollo familiar.

Teniendo presente el escenario descrito, no podemos olvidar que la normativa constitucional y legal que ampara el derecho al trabajo, y determina las condiciones en que se debe realizar el mismo, deriva del concepto universal de derechos humanos consagrado en distintos instrumentos jurídicos universales que reconocen el derecho que tienen todas las personas, no solo a tener un empleo, sino que este sea desarrollado en condiciones de dignidad humana.

Corolario de lo dicho, citamos de manera especial lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo OIT; concretamente el denominado primer Convenio de la OIT, adoptado en 1919, en el cual se limitan las horas de trabajo en la industria a ocho horas diarias y a 48 semanales, con ciertas excepciones claramente definidas. En otro Convenio de la OIT, el denominado “C030 - *Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930*”, relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, el cual se establecen normas similares para los horarios de trabajo en sectores del comercio y las oficinas.

Queda claro de lo expuesto, que las jornadas ordinarias de trabajo no pueden sobrepasar los límites convencionales¹¹, constitucionales y legales impuestos, y aunque se autoriza excepcionalmente a trabajar fuera de los límites de las jornadas comunes, al presentarse situaciones en una institución o empresa que verdaderamente califiquen como excepcionales, específicas e imperiosas, las cuales no hay otra alternativa que atenderlas transitoriamente y de manera extraordinaria fuera de la jornada normal de trabajo.

¹⁰ Procuraduría General de la República Dictamen N° C-150-2011 del 30 de junio del 2011.

¹¹ Procuraduría General de la República. C-132-2017 de 16 de junio de 2017, carácter vinculante del control de convencionalidad. El control de convencionalidad diseñado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (básicamente, a través de las sentencias en los casos Almonacid Arellano y otros c/. Chile de 26 de septiembre de 2006, Trabajadores Cesados del Congreso c/. Perú de 24 de noviembre de 2006, Cabrera García y Montiel Flores c/. México de 26 de noviembre de 2010 y Gelman c/. Uruguay de 24 de febrero de 2011) es de acatamiento obligatorio para las Salas y Tribunales Constitucionales, debiendo contrastar cualquier conducta (activa u omisiva) con el parámetro de convencionalidad o el corpus iuris interamericano, conformado por las convenciones y declaraciones regionales en materia de Derechos Humanos, la jurisprudencia de esa Corte y sus opiniones consultivas.

Ahora bien, respecto a la oportunidad de modificar los artículos 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo, es importante traer a colación lo expresado por la Sala Constitucional, en el sentido que ¹²: *“El constituyente estaba consciente de que existen en la realidad laboral una serie de supuestos que difícilmente pueden encajar dentro de las disposiciones generales que prescribe el artículo 58, por lo que dispuso, la posibilidad de que el legislador, pudiera, mediante Ley, introducir excepciones “muy calificadas ” a las disposiciones generales establecidas en la norma. De la literalidad del texto se desprende que las excepciones pueden versar sobre cualquiera de las dos disposiciones generales: jornada ordinaria (diurna o nocturna) y sobre la jornada extraordinaria y su pago, (...)”*.

A continuación, se analiza el artículo único de la iniciativa, que modifica los mencionados cuatro artículos que serían afectados en el Código de Trabajo, y que serán comentados individualmente.

Artículo 136

Se ofrece la siguiente tabla comparativa con resaltados de modo que se aprecie la pretensión.

Código de Trabajo, Ley N° 2	EXPEDIENTE N° 21.1.82
Artículo 136.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana. Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas. Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.	Artículo 136- La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día y de seis horas en jornada nocturna. La primera no podrá exceder de cuarenta y ocho horas semanales y de treinta y seis horas semanales para la segunda. Sin embargo, en los trabajos que no sean insalubres ni peligrosos, podrá acumularse la jornada semanal en cinco días. La jornada acumulativa podrá ser: (i) diurna, hasta de diez horas; siempre que el trabajo semanal no excede de cuarenta y ocho horas. (ii) mixta, hasta de nueve horas treinta y seis minutos, siempre que el trabajo semanal no excede de cuarenta y ocho horas. Además se podrá utilizar una jornada ordinaria ampliada de hasta doce horas por

¹² Sala Constitucional. Sentencia N.° 13023-2012.

	día hasta un máximo de cuatro días y contando con tres días continuos libres como mínimo. El patrono y el trabajador acordarán cuál de esos días será el de descanso entre los tres días libres continuos. Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo la modalidad de jornada ampliada, solo podrán laborar en jornada extraordinaria en los días establecidos como libres siempre que no se trate del día de descanso semanal. Los trabajos se deberán ejecutar procurando que la persona trabajadora tenga como mínimo tres días libres consecutivos a la semana, de los cuales uno será el de descanso semanal obligatorio, establecido al momento de la contratación. El tiempo dentro de la jornada destinado a descanso y comidas, será al menos de una hora.
--	--

En el **párrafo primero** de la norma se propone de manera clara que la jornada ordinaria no podrá exceder de cuarenta y ocho horas semanales, y de que la jornada nocturna será de treinta y seis horas semanales. Consideramos que la propuesta es procedente, pues lo que hace es armonizar la disposición con lo que establece la norma constitucional 58.

En **párrafo segundo**, señala mediante dos apartados (i, ii) la jornada laboral ordinaria diurna y mixta, cambiando esta última de hasta ocho horas, por hasta de nueve horas treinta y seis minutos. El párrafo termina señalando, al igual que en la norma actual, que dichas jornadas se podrán llevar a cabo siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y ocho horas.

En relación con este párrafo segundo es criterio de esta asesoría que la extensión del número de horas que se propone para la jornada mixta, (la cual pasaría de hasta ocho horas, hasta de nueve horas treinta y seis minutos), si bien es cierto se aumenta en una hora con treinta y seis minutos la jornada remunerada diaria de trabajo en jornada semanal de cinco días, no sobrepasa las cuarenta y ocho horas semanales (quedaría en 46.8 hr) a las que se refiere la Constitución. En razón de lo cual, la modificación puede proceder si así es la voluntad de las señoras y señores diputados.

Ahora bien, esta asesoría indica que, en el Derecho de Trabajo, las y los trabajadores pueden pactar mediante consentimiento mutuo jornadas menores a las señaladas en el artículo 58 de la Constitución Política, y eso es así, según los miles de contratos realidad existentes en el país, especialmente en el sector privado que usa con mayor longitud el Derecho común, pues el sector público tiene su propio régimen de empleo público. En otras palabras, la modificación es un parámetro que quedaría en la ley, pues está el vocablo “hasta”, con lo cual, podrían ser menores las jornadas mixtas, siempre que lo acuerden ambas partes – persona empleadora y persona trabajadora-. En esa misma inteligencia, al cambiar el legislador de hasta ocho horas por hasta nueve horas con treinta y seis minutos, y dado que ya existen suscritos contratos, habría que tener mucho cuidado respecto del *ius variandi* abusivo, en caso que unilateralmente la persona empleadora interprete que el cambio de legislación modifica las condiciones contractuales preexistentes.

Asimismo, esta asesoría nota que se fracciona una parte de la jornada en minutos, puesto que señala porción “treinta y seis minutos”. Esto no es poca cosa a efectos prácticos, y creemos se puso hasta nueve horas treinta y seis minutos pues si hubieran puesto diez horas cerradas de jornada de trabajo en cinco días semanales llegaría a 50 horas, con lo cual sería inconstitucional, por sobrepasar dos horas el rango máximo de la Carta. Esa fracción en minutos tiene sus bemoles en la organización interna del centro de trabajo a los efectos prácticos, alteraría, por ejemplo, horarios de entrada o salida, cálculos de pago, modificación en reportes sobre cargas sociales; es decir, una modificación completa de las bases de datos, tanto para el sector público que recepta datos de planillas, como para el sector privado.

Respecto del **párrafo tercero** los proponentes presentan el siguiente texto:

“Además se podrá utilizar una jornada ordinaria ampliada de hasta doce horas por día hasta un máximo de cuatro días y contando con tres días continuos libres como mínimo. El patrono y el trabajador acordarán cuál de esos días será el de descanso entre los tres días libres continuos.”

Como se ve, se pretende crear la denominada “jornada ordinaria ampliada”, la cual sería de hasta doce horas por día hasta un máximo de cuatro días seguidos y contando con tres días continuos libres como mínimo. Y, según la reforma que se propone, la persona empleadora y la persona trabajadora acordarán cuál de esos días será el de descanso entre los tres días libres continuos, autorizándose, en este aspecto, un pacto ulterior entre las partes.

Respecto de la propuesta de reforma a la que se refiere el párrafo de comentario, en criterio de esta asesoría resulta viable a la luz de lo que determina la normativa internacional¹³, el orden constitucional costarricense, fundamentalmente cuando el

¹³ El OIT C001 - Convenio sobre las horas de trabajo, 1919 (núm. 1). Convenio por el que se limitan las horas de trabajo a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales (Entrada en vigor: 13 junio 1921). En particular los siguientes artículos:

Artículo 2

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

(a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;

(b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;

(c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

Artículo 3

El límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

Artículo 4

También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 2 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.

Artículo 5

1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide.

2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana.

Artículo 6

1. La autoridad pública determinará, por medio de reglamentos de industrias o profesiones:

(a) las excepciones permanentes que puedan admitirse para los trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo

artículo 58 apostilla “*Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados que determine la ley*”, así como la normativa interna reflejada en la Ley N° 2, Código de Trabajo que sigue el postulado del artículo 58 constitucional.

En los citados instrumentos jurídicos se ha determinado que el número de horas semanales que debe laborar la persona trabajadora no podrá ser mayor a las 48 horas semanales, con lo cual el legislador ordinario categoriza los tipos de jornadas pero siempre dentro de ese rango, de manera que, con la creación de la denominada “*jornada ordinaria ampliada* se está estableciendo, una jornada especial o de excepción, por un lapso de doce horas por día, y hasta un máximo de cuatro días, sumando exactamente las cuarenta y ocho horas semanales, siendo que está dentro de los parámetros convencionales, constitucionales y legales.

Además, queda claro que hay un día de descanso entre los tres días libres continuos. Sobre ello queremos apuntar que incluso esa alternativa es conveniente a los efectos profilácticos, de planes vacacionales, de libertad en día hábil, sin rebajo de vacaciones, para algún tipo de gestión privada, de diversidad de credo o religión, algunos en distintos días de la semana, sean sábados o domingos, atender actividades familiares, disfrutar de días sol, entre muchos otros factores ventajosos.

En cuanto al nuevo **párrafo cuarto**, este dice:

“Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo la modalidad de jornada ampliada, solo podrán laborar en jornada extraordinaria en los días establecidos como libres siempre que no se trate del día de descanso semanal. Los trabajos se deberán ejecutar procurando que la persona trabajadora tenga como mínimo tres días libres consecutivos a la semana, de los cuales uno será el de descanso semanal obligatorio, establecido al momento de la contratación.”

general del establecimiento, o para ciertas clases de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente;

(b) las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.

2. Dichos reglamentos deberán dictarse previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento con relación al salario normal.

Este párrafo refiere a que las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo la modalidad de jornada ampliada, pero, modifica la esencia establecida en el párrafo tercero anterior. Nos explicamos, como la jornada ampliada ordinaria es de 12 hrs x 4 días, cierra el máximo de horas permitidas por semana para un trabajador, esto supone que no cabría la disposición de personal más allá de dicha jornada, pues en nuestra opinión, ello afectaría incluso la salud ocupacional de la fuerza de trabajo, aspecto este que ha desarrollado la jurisprudencia y la doctrina, asunto que no se va abundar aquí.

Una de las aristas de la nueva jornada mixta está en que las 12 hrs x 4 días, hace que se limite el acceso o pretensión del trabajador a obtener pagos de lo que se denomina horas extraordinarias u horas extra, esto podría ser una desventaja que se compensa, si se quiere ver así, con los tres días continuos de disfrute. Bien, el párrafo cuarto *sub examine*, parte del supuesto que se rompe ese criterio cuando indica que la jornada ampliada también podrá tener labor en jornada extraordinaria en los días establecidos como libres, siempre que haya un día semanal de descanso, asunto de suma preocupación.

En nuestro criterio, aun cuando se trate de una jornada especial o excepcional, se está rompiendo con el rango superior que permite la Constitución y el Convenio N° 1 de la OIT, pues la jornada ampliada 12x4 agota la semana de 48 horas. Entonces, podría existir una antinomia, una contradicción, en virtud que las personas requieren recuperación física y mental para el trabajo; en ese sentido, podría ser incluso inconstitucional el párrafo cuarto de comentario. Y contradictorio el párrafo en sí mismo, en las ideas que encierra, pues arriba dice “...solo podrán laborar en jornada extraordinaria en los días establecidos como libres siempre que no se trate del día de descanso semanal”, y adelante dice lo contrario “...Los trabajos se deberán ejecutar procurando que la persona trabajadora tenga como mínimo tres días libres consecutivos a la semana...” Arriba es preceptivo –obligatorio- y abajo es facultativo. En síntesis, todo el párrafo cuarto debe ser revisado.

En efecto, el párrafo cuarto, supuestamente vendría a paliar la situación de remuneración de jornada extraordinaria ampliada, suponemos, aunque no lo dice, con pago de más un cincuenta por ciento; sin embargo, como ya se anotó ello no sería procedente, puesto que ese pago de jornada extraordinaria en la categoría ampliada haría, se incumpla el artículo 58 constitucional, máxime que no se precisa labor en jornada diurna, sino que se vendría a configurar probablemente jornadas mixtas, donde se trabaja más tarde de las diecinueve horas del día.

La lógica que se observa en el párrafo, que podríamos considerar lesivo, consiste en que el trabajador a cambio de esos cuatro días continuos, que dicho sea de paso, consiste en una sobre carga de más cuatro horas de lo actual; es decir, pasando de ocho a doce, siendo que a cambio el trabajador declina el pago por horas extraordinarias, perdiéndose el 50% de recargo, pero que se pueden recuperar según este párrafo trabajando además alguno de los tres días que iba a descansar excepto uno de ellos que si es de total descanso, y aquí es donde observamos inviabilidad de esta parte del artículo.

Volvemos a recordar que la jornada ordinaria mixta es cuando se labora unas horas en el período comprendido dentro del horario diurno y otro tanto, dentro del horario nocturno. Hoy por hoy, sin el cambio que presenta el proyecto, su duración es de 7 horas máximo por día, y durante la semana, su máximo es de 42 horas, y, en trabajos que no son de riesgo, puede extenderse hasta las 8 horas diarias y 48 por semana. Precisamente cuando se da este caso, se constituye en una una jornada especial o de excepción. A todas luces la propuesta de ley 21.182 de jornada ampliada sería una jornada especial o de excepción, pero creemos que va a ser mixta. Y dejaría de serlo si se labora más allá de las 10:30 de la noche, pues esa jornada especial mixta se convierte en nocturna y entonces debe ser de 6 horas por día y 36 por semana.

Otra precisión, esta jornada especial ampliada podría en unos casos ser diurna si las personas trabajadoras ingresan a las cinco horas, seis horas o siete horas del día. Pero si ingresan a las ocho horas, nueve horas o diez horas del día, se convierte en especial ampliada mixta.

Todo esto lo decimos para explicar a las y los legisladores que el párrafo cuarto no es conteste, en principio, con el párrafo tercero y tampoco con la norma constitucional y las normas convencionales, pues permitir jornadas “extraordinarias” ampliadas desvirtuando el modelo propuesto.

El **párrafo quinto** dice únicamente *“El tiempo dentro de la jornada destinado a descanso y comidas, será al menos de una hora.”* Véase que cambia el texto vigente *“Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.”* La redacción vigente del Código de Trabajo deja a las partes contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas y lo liga a la naturaleza del trabajo y otras disposiciones legales. A simple vista el texto del Proyecto es más limitativo de lo que en este momento aplica en el mundo del trabajo, aunque, es positivo que se indique “al menos una hora”, pues parece que deja abierta la posibilidad de pactar tiempos más extensos para comidas y descanso.

Artículo 142

Véase en resaltado las variantes:

Código de Trabajo, Ley N° 2	EXPEDIENTE N° 21.1.82
ARTICULO 142.- Los talleres de panadería y fábricas de masas que elaboren artículos para el consumo público, estarán obligados a ocupar tantos equipos formados por trabajadores distintos, como sea necesario para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que fija el artículo 136, sin que un mismo equipo repita su jornada a no ser alternando con la llevada a cabo por otro. Los respectivos patronos estarán obligados a llevar un libro sellado y autorizado por la Inspección General de Trabajo, en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de operarios que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos.	Artículo142- Las personas empleadoras que, por su giro de actividad, deban utilizar mano de obra continuamente o por más tiempo del previsto para un tipo de jornada, estarán obligados a ocupar tantos equipos formados por personas trabajadoras distintos como sea necesario, para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que se fijan en este capítulo. El descanso entre una jornada y la del día siguiente será de doce horas, como mínimo.

La reforma propone variar dicha disposición, eliminando resabios del Código que refieren a actividades específicas como la panadería y masas, de manera que se cambia por *“las personas empleadoras que, por su giro de actividad, deban utilizar mano de obra continuamente o por más tiempo del previsto para un tipo de jornada”* continuando el párrafo tal como está hoy vigente, y más adelante varía la concordancia a todo el contenido del capítulo y no solo al artículo 136, lo cual resulta razonable en su redacción, ya que no excluye el numeral de cita, sino que lo comprende junto con otros numerales del mismo capítulo.

Sobre el otro añadido que consiste en que el descanso entre una jornada y la del día siguiente deberá ser de 12 horas como mínimo, no tiene ningún tipo de problema de constitucionalidad y es reflejo de la propuesta general de incorporar en el Código de Trabajo la jornada especial ampliada donde la persona trabajadora, en ese caso, tendría doce horas de trabajo y doce horas de descanso. Solamente indicar que en la práctica esto no ocurre con exactitud, por el hecho que las personas se desplazan de sus hogares a los centros de trabajo antes de inicio y después del término de la jornada, con lo cual se le va tiempo que no necesariamente es de descanso, esto únicamente para tomarlo en consideración. Consideramos asimismo que la propuesta se adecua a una noción más acorde a las épocas actuales.

Además la norma es consecuente con el principio de progresividad¹⁴ según el cual toda normativa se encuentra en un proceso constante e inacabado de conformación y consolidación; de adecuación a la realidad actual de los tiempos.

Respecto de la propuesta en el sentido de eliminar el párrafo que se refiere a la obligación que tienen actualmente las personas empleadoras de llevar un libro sellado y autorizado por la Inspección General de Trabajo, en el que se debe anotar cada semana la nómina de los equipos de operarios que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos, a nuestro criterio dicho párrafo debería prevalecer en la norma, pues se trata de un mecanismo de control que beneficia a ambas partes en la relación laboral, y que permite la fiscalización del Ministerio de Trabajo. Ahora, ese mecanismo obsoleto, de naturaleza manual podría modernizarse en la norma expresando que se pueden hacer los mismos registros de modo mecanizado o informatizado, utilizando las TIC'S. En adición, se podría cambiar o modernizar el concepto "operario" pues es minimalista y reductivo, igualmente resabio de un tiempo histórico superado, está dirigido a la actividad básicamente industrial, no así a otras actividades de producción de bienes y servicios. Entonces, en relación con lo manifestado, indicamos que se podría cambiar la redacción para señalar que se trata de personas trabajadoras en lugar de operarios.

En virtud de todas las consideraciones que han sido expuestas, es criterio de esta asesoría que, solventadas las observaciones realizadas, si así lo tuvieran a bien las y los señores diputados, la norma puede ser aprobada, según se cumpla la voluntad del legislador.

Artículo 144

A continuación los cambios en tabla comparativa:

Código de Trabajo, Ley N° 2	EXPEDIENTE N° 21.1.82
Artículo 144.- Los patrones deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario.	Artículo 144- Las personas empleadoras deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada una de sus personas trabajadoras paguen por concepto de trabajo extraordinario, feriados y días de descanso laborados. Dicha información deberá entregarse a la persona trabajadora en la misma oportunidad en que se realicen los pagos o cada vez que se lo solicite, lo

¹⁴ Sala Constitucional. Voto constitucional: 2011-6329.

	anterior podrá realizarse de forma electrónica al correo electrónico que el trabajador aporte al patrono como oficial, siendo que la comunicación será válida para todos los efectos.
--	---

El primer comentario es de forma, se adapta en este artículo la nueva tendencia de cambiar patrono por persona empleadora, que ya se hizo, por cierto, en la parte que se incorporó al Código de Trabajo con la Reforma Procesal Laboral. Esta asesoría ve con buenos ojos dicha modificación. Igual el tratamiento de trabajador a persona trabajadora. De suyo, es la utilización de un lenguaje inclusivo, y con perspectiva de género; es decir, referirse en general a las personas trabajadoras. Sobre este particular, consideramos que la propuesta es consecuente con las más recientes recomendaciones de foros y declaraciones Internacionales, que promueven la utilización de un lenguaje inclusivo en la normativa, y en general de todas las disposiciones emanadas de las autoridades estatales.

Asimismo, este artículo dispone el deber de las personas empleadoras de consignar en sus libros de salarios o planillas, y separado de lo que se refiere a trabajo ordinario, lo que paguen a cada persona trabajadora por concepto de trabajo extraordinario, agregando “feriados y días de descanso laborados”, lo cual parece estar bien orientado, ya que se completa toda la información de interés.

Por otra parte, tenemos que la última frase del artículo que obliga a la persona empleadora a entregar la información al momento de realizar los pagos o cada vez que la persona trabajadora lo solicite, lo que se considera conveniente; señalando de seguido que dicha información podrá realizarse de forma electrónica al correo electrónico que el trabajador aporte al patrono como oficial, siendo que la comunicación será válida para todos los efectos. Esta incorporación tecnológica también moderniza el capítulo afectado del Código, en respaldo de las recientes tendencias en materia de comunicación de informaciones personales, como mecanismos válidos e idóneos.

Artículo 145

Como se ve, se elimina todo el texto del artículo 145 vigente, y se sustituye por otro que podríamos decir distinto, pues el actual se refiere a trabajo en minas, fabricas de vidrios y demás empresas análogas, que es muy restringido y que fue producto de otro tiempo, donde las actividades productivas no se habían diversificado en los niveles contemporáneos. Bien, se utiliza ese espacio para injertar lo atingente a trabajos estacionales, temporales o de procesos continuos, producción y abastecimiento de

materias primas, y empalmado con la jornada ordinaria diurna y nocturna anualizada, y luego una serie de incisos que lo regulan, veamos:

Código de Trabajo, Ley N° 2	EXPEDIENTE N° 21.1.82
ARTICULO 145.- El Poder Ejecutivo, si de los estudios que haga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resulta mérito para ello, podrá fijar límites inferiores a los del artículo 136 para los trabajos que se realicen en el interior de las minas, en las fábricas de vidrios y demás empresas análogas.	Artículo 145- Por vía de excepción en los trabajos estacionales, temporales, de proceso continuo, así como en las actividades sujetas a variaciones calificadas en las condiciones de su mercado, o en su producción o abastecimiento de materias primas, se permitirá utilizar una jornada ordinaria diurna anualizada de dos mil cuatrocientas horas y nocturna de mil ochocientas horas. La utilización de dichas jornadas está sujeta a los siguientes límites: 1- Con base en estudios técnicos, el Ministerio de Trabajo con el apoyo técnico del Consejo de Salud Ocupacional definirá, de acuerdo con lo que indica el artículo 294 del Código de Trabajo, periódicamente, el tipo de actividad económica en que se pueden aplicar y las características de las personas trabajadoras quienes podrán laborar en estas jornadas, así como otros aspectos que justifiquen, razonablemente y proporcionadamente, la conveniencia de su utilización y garanticen los intereses de ambas partes de la relación laboral. Asimismo, velará porque estas jornadas excepcionales sean utilizadas con estricto apego a los límites establecidos en este capítulo. 2- Ambas jornadas no podrán sobrepasar el límite de cuarenta y ocho horas semanales en jornada diurna o de treinta y seis horas semanales en jornada nocturna y serán remuneradas como jornada ordinaria. 3- La jornada ordinaria anualizada no podrá ser mayor de diez horas al día, ni inferior a seis horas. Las personas empleadoras que se acojan a esta jornada deberán elaborar un calendario trimestral y lo entregarán a las personas trabajadoras con quince días de anticipación a su entrada en vigencia. En el calendario deben constar los turnos a laborar en forma semanal. Cuando el calendario en curso

	deba ser modificado por razones especiales, el cambio deberá ser informado previamente a las personas trabajadoras con un mínimo de quince días naturales de anticipación desde la última vez que se hizo la revisión trimestral. Las horas extra, se contabilizarán sobre el exceso de las cuarenta y ocho horas semanales o del exceso de la jornada diaria predeterminada en el calendario. La falta del calendario se imputará siempre a la persona empleadora. Si se despide sin justa causa a una persona trabajadora contratada bajo esta modalidad de jornada antes de completar el trimestral comprendido en el calendario, la persona empleadora deberá reajustar y pagar, como jornada extraordinaria, las horas que haya laborado por encima de la jornada diurna de ocho horas o nocturna de seis. El cálculo de las indemnizaciones laborales a causa del despido injustificado se hará sobre el promedio de remuneraciones percibidas durante el último año. 4- La variación de una jornada ordinaria de las indicadas en el artículo 136 a las autorizadas en este artículo siempre deberá ser consentida por la persona trabajadora. La variación unilateral por parte de la persona empleadora de una jornada ordinaria a cualquiera de las excepcionales reguladas en esta ley, facultará a la persona trabajadora a dar por terminado el contrato laboral, en los términos que se indican en el artículo 83 de este Código. 5- Las personas empleadoras que se acojan a esta jornada no podrán modificar los salarios promedio por hora en perjuicio de sus personas empleadas. Los sueldos de las personas trabajadoras se pagarán de acuerdo con el número de horas trabajadas en cada período, pero su remuneración mensual nunca podrá ser inferior al mínimo legal de la ocupación de la persona trabajadora, con independencia del número de horas laboradas en el mes y del salario por hora pactado por las partes. 6- <i>Dichas jornadas podrán implementarse en el día o en la noche y ser trabajadas en uno o más turnos.</i> 7- Las personas trabajadoras tendrán,
--	---

	dentro de cada día de trabajo, no menos de sesenta minutos para descansos y comidas. Este tiempo será incluido dentro de la jornada, para efectos de remuneración. 8- Las mujeres en estado de embarazo o lactancia tendrán derecho a cambiar de modalidad de jornada, cuando así lo deseen y no podrán ser obligadas a laborar en jornadas mayores a diez horas diarias, además, las personas empleadoras deberán atender las recomendaciones que le haga el médico de la empresa o el de la Caja Costarricense de Seguro Social. Dichas recomendaciones no afectarán bajo ninguna condición su salario, ni ninguna de las garantías obrero patronales. 9- Las personas empleadoras que se rijan por esta jornada anualizada tendrán la obligación de otorgar facilidades de transporte y facilitar el servicio de cuidado de menores de edad, cuando por razón de la hora en que se inicie o concluya la jornada, las personas trabajadoras no dispongan de estos servicios.
--	---

La norma prescribe que, por vía de excepción en trabajos estacionales, temporales, de proceso continuo y en las actividades sujetas a variaciones calificadas en las condiciones de su mercado, o en la producción o abastecimiento de materias primas, se permitirá la **jornada diurna anualizada** de dos mil cuatrocientas horas y **nocturna** de mil ochocientas horas.

Primeramente, es necesario hacer notar que en la norma se especifica los supuestos fácticos en los cuales excepcionalmente se puede establecer la jornada ordinaria ampliada anualizada, que son fundamentalmente de factoría, agrícolas o agroindustriales, ya indica está relacionados con variaciones calificadas en las condiciones de su mercado, o en su producción o abastecimiento de materias primas, no se refiere a servicios.

Consecuentemente, al señalarse que en los procesos continuos se podrá aplicar ese tipo de jornada ordinaria diurna anualizada, para esta asesoría se podría abrir la posibilidad, sino se ajusta bien el artículo, a abusos patronales en la aplicación de la regla, pues no se crea al mismo tiempo un mecanismo de control o inspección sobre las condiciones, horarios y jornadas. Simplemente hay como parámetro que la empresa se vea en la necesidad de re-adaptar jornadas según

variaciones calificadas en las condiciones de su mercado, nacional o internacional, o en lo que se refiere a su producción o abastecimiento de materias primas. Ciertamente, eso es una realidad en un mundo competitivo, y las fluctuaciones de pedidos, cosechas, hace que la ley se adapte en efecto a esas circunstancias, no es que esta asesoría lo vea de modo negativo, sino que en el devenir de esos “picos” de trabajo está de por medio las condiciones, pagos y salud de las personas, esto a modo de consideración, y eso debería ser supervisado, de modo que se atenúen los posibles conflictos que pudieren surgir.

Ciertamente, en la toma de decisión hay que reflexionar acerca de que está la hipótesis presuntiva de algún abuso por parte de las personas empleadoras, especialmente respecto de los procesos continuos de producción o de mano de obra temporaria. Y una de las posibles aristas que observamos es que el rango anualizado puede prestarse para que las personas empleadoras pretendan reducir costos al no tener que pagar horas extraordinarias a sus colaboradores, empero el inciso 3 palia este asunto favorablemente para las personas trabajadoras. Entonces, lo anotado supra se atenúa en algunos incisos que luego veremos por separado.

El constructo de la norma propuesta parte del supuesto que dichas jornadas anualizadas diurnas o nocturnas, estarán sujetas a límites, y estos se desarrollan en los incisos del 1 al 9. Vamos analizarlos por separado.

Inciso 1.

“1- Con base en estudios técnicos, el Ministerio de Trabajo con el apoyo técnico del Consejo de Salud Ocupacional definirá, de acuerdo con lo que indica el artículo 294 del Código de Trabajo, periódicamente, el tipo de actividad económica en que se pueden aplicar y las características de las personas trabajadoras quienes podrán laborar en estas jornadas, así como otros aspectos que justifiquen, razonablemente y proporcionadamente, la conveniencia de su utilización y garanticen los intereses de ambas partes de la relación laboral. Asimismo, velará porque estas jornadas excepcionales sean utilizadas con estricto apego a los límites establecidos en este capítulo.”

En nuestra opinión las nuevas responsabilidades que se le asigna al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social MTSS, por medio del Consejo de Salud Ocupacional conllevaría la utilización de más recurso humano, equipo y materiales por parte del MTSS, por ende, presupuesto. La aprobación de leyes sin contenido presupuestario puede generar expectativas a la ciudadanía y al final, el Estado se ve imposibilitado en cumplir con lo dispuesto en la norma, porque materialmente no tiene los recursos o simplemente porque es incapaz de encarar la obligación.

Al respecto, el Estado de la Nación en su informe XVIII ha expresado que más del 60% de la legislación aprobada en nuestro país no asigna recursos para su cumplimiento, lo que ha generado implicaciones negativas en la credibilidad y gobernabilidad democrática, fenómeno que en el XX Informe del Estado de la Nación del 2014 se denomina “promesa democrática sin sustento económico”.¹⁵ En esa oportunidad El Estado de la Nación manifestó que:

“En suma, durante la legislatura 2011-2012 fue evidente la desconexión entre la promesa democrática ofrecida por las y los legisladores, y la provisión de los recursos necesarios para el cumplimiento de los nuevos mandatos.”¹⁶

Finalmente esta asesoría es del criterio de que razones de seguridad jurídica¹⁷, se debe precisar, en el numeral 1, cada cuánto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá definir y revisar el tipo de actividad económica en que se pueden aplicar dichas jornadas ampliadas o anualizadas, así como el número y características de quienes podrán laborar en ellas, pues referirse al término “periódicamente” se constituye en un término muy abierto.

¹⁵ “Este Informe denomina 'promesa democrática sin sustento económico' a la práctica de aprobar legislación que amplía las competencias del Estado, por la vía del reconocimiento de derechos ciudadanos o la asignación de nuevas obligaciones al aparato institucional, sin proveer los recursos necesarios para hacer efectivos esos mandatos. Esto genera presiones sobre la institucionalidad democrática, que no tiene la capacidad para cumplir con lo dispuesto en las nuevas leyes y, por ende, con las expectativas de la ciudadanía. La situación se agrava en el actual escenario de contención del gasto público, como resultado del déficit fiscal. Por ello es deseable que, al ampliarse las competencias del Estado, se identifique claramente la base económica que permitirá la correcta aplicación de la norma.” XX Informe del Estado de la Nación del 2014, p. 256.

¹⁶ XVIII Informe del Estado de la Nación, p. 248.
http://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/018/Cap-5-Fortalecimiento-de-la-Democracia.pdf

¹⁷ Sobre el principio de seguridad jurídica ha dicho la Sala Constitucional: “Reiteradamente la Sala ha indicado que la seguridad jurídica es un principio constitucional que en su sentido genérico consiste en la garantía dada al individuo de que su persona, sus bienes y sus derechos no serán objeto de ataques violentos o que, si éstos llegan a producirse, le serán aseguradas por la sociedad, protección y reparación: es la situación del individuo como sujeto activo y pasivo de relaciones sociales, que sabiendo o pudiendo saber cuáles son las normas jurídicas vigentes, tiene fundamentales expectativas de que ellas se cumplan. Ese valor jurídico pretende dar certeza contra las modificaciones del Derecho, procura evitar la incertidumbre del Derecho vigente, es decir, las modificaciones jurídicas arbitrarias, realizadas sin previo estudio y consulta.” Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 2012000267 de las 15 horas y 34 minutos del 11 de enero de 2012.

En lo referente a la “*Jornada Anualizada*” tal y como lo ha indicado la Procuraduría General de la República¹⁸, no se presenta alguna fricción a las normas constitucionales y legales que regulan la materia, ya que el Proyecto de Ley plantea la posibilidad de optar por ese tipo de jornada para aquellos trabajos que no sean insalubres o peligrosos, eso sí, aun cuando sea anualizada, siempre y cuando se respete el límite de las cuarenta y ocho horas semanales, como parte del promedio del cómputo anual o si se está dentro de la excepción del 58 constitucional, que la jornada sea razonable, proporcionada y no extenuante, vale decir, que se aumenten los riesgos de trabajo o la salud de las personas trabajadoras.

Se enfatiza en el carácter excepcional que debe reconocerse a la implementación de dicha jornada en nuestro medio, dado que de la letra del numeral 58 de nuestra Constitución Política se infiere, que la intención del constituyente es que los trabajadores cumplan sus jornadas dentro de los límites que la misma norma en cuestión establece, **y solamente en casos de excepción muy calificados, determinados por ley, se permite su no aplicación.**

Inciso 2.

2- Ambas jornadas no podrán sobrepasar el límite de cuarenta y ocho horas semanales en jornada diurna o de treinta y seis horas semanales en jornada nocturna y serán remuneradas como jornada ordinaria.

Consideramos el inciso 2 si bien es cierto, está dentro de la excepción del artículo 58 constitucional, la jornada anualizada diurna o nocturna, podría significar, como ya se expresó, la posibilidad de que se presenten excesos por parte de las personas empleadoras, en detrimento de las personas trabajadoras; sobre todo en los cálculos de distribución que se proponen de las dos mil cuatrocientas horas –diurna- o las mil ochocientas horas –nocturna-. Y lo más delicado consiste en que el tipo de remuneración, que sería de jornada ordinaria. Entonces, también se debe indicar que en este escenario descrito, las personas trabajadoras estarían imposibilitadas de realizar horas en tiempo extraordinario, puesto que no se contempla la remuneración de un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Esta redacción es contradictoria con el inciso 3 siguiente donde se permite pago de horas extras después de las 48 horas semanales de trabajo. Este inciso es debatible y serán las y los señores diputados quienes finalmente decidan sobre este importante asunto, pues está en la balanza la disposición del trabajador en situaciones básicamente emergentes de los mercados y de la colocación de productos y recolección de cosechas del campo,

¹⁸ Procuraduría General de la República Opinión Jurídica: 157 - J del 02/09/2003

aquí expresándoles que la remuneración será de jornada ordinaria, mientras que en el inciso 3, señala otra idea.

Así las cosas, resultaría conveniente que el Proyecto en cuestión, incluyera algunas medidas o previsiones a cumplir por parte de aquellos que quieran hacer uso de esta jornada anualizada, de modo que se les exija demostrar fehacientemente la necesidad real de utilizarlas en sus respectivas empresas, **ya que la excepción no debe hacer la regla.**

Inciso 3.

3- La jornada ordinaria anualizada no podrá ser mayor de diez horas al día, ni inferior a seis horas. Las personas empleadoras que se acojan a esta jornada deberán elaborar un calendario trimestral y lo entregarán a las personas trabajadoras con quince días de anticipación a su entrada en vigencia. En el calendario deben constar los turnos a laborar en forma semanal. Cuando el calendario en curso deba ser modificado por razones especiales, el cambio deberá ser informado previamente a las personas trabajadoras con un mínimo de quince días naturales de anticipación desde la última vez que se hizo la revisión trimestral. Las horas extra, se contabilizarán sobre el exceso de las cuarenta y ocho horas semanales o del exceso de la jornada diaria predeterminada en el calendario. La falta del calendario se imputará siempre a la persona empleadora. Si se despide sin justa causa a una persona trabajadora contratada bajo esta modalidad de jornada antes de completar el trimestral comprendido en el calendario, la persona empleadora deberá reajustar y pagar, como jornada extraordinaria, las horas que haya laborado por encima de la jornada diurna de ocho horas o nocturna de seis. El cálculo de las indemnizaciones laborales a causa del despido injustificado se hará sobre el promedio de remuneraciones percibidas durante el último año.

Este inciso precisa un poco más la jornada ordinaria anualizada y expresa que no podrá ser mayor a diez horas ni menor a seis al día, lo cual parece razonable, no se tiene objeción alguna. Luego indica lo del calendario trimestral que también está bien planteado pues responde una planificación de excepción. Incluso los cambios al calendario e informar sobre los mismos es aceptable, empero también debería de tomar la opinión de los trabajadores idóneamente. Se incluye también un asunto muy importante que es el pago de horas extra cuando se sobrepase las 48 horas semanales, en sentido que el exceso si se ha de pagar de esa forma.

No se debe incluir en la ley expresiones como: “La falta del calendario se imputará siempre a la persona empleadora.”, eso es como dar una autorización para que incumpla. No se observa ningún tipo de consecuencia en caso de no confeccionar los calendarios, debería indicarse que para esa persona empleadora, constatada

la falta por el Ministerio de Trabajo, se le suspende la jornada de excepción anualizada, volviendo a las jornadas de tipo ordinario.

En una parte del texto del inciso 3 dice “el trimestral” cámbiese por “el trimestre”. De otra mano, indica que *“Si se despide sin justa causa a una persona trabajadora contratada bajo esta modalidad de jornada antes de completar el trimestral comprendido en el calendario, la persona empleadora deberá reajustar y pagar, como jornada extraordinaria, las horas que haya laborado por encima de la jornada diurna de ocho horas o nocturna de seis.* Esta también es una especie de autorización subrepticia para contratar y despedir cada tres meses, lo que conlleva que no se consolida casualmente la relación obrero-patronal pues cae justamente en el período de prueba de una persona trabajadora. Lo que dice es un tanto obvio pues así debe reputarse en cuanto a cesantía por despido sin justa causa, donde se promedian las horas ordinarias y extraordinarias laboradas.

Finalmente, en este inciso, la frase que dice *“El cálculo de las indemnizaciones laborales a causa del despido injustificado se hará sobre el promedio de remuneraciones percibidas durante el último año.”* Qué pasa con un trabajador que no trabajó el año anterior, es decir, que es nuevo pero que no ha completado el año presente, pues bien, hay que arreglar esta redacción y avenirse a las demás normas del Código que son las que profundizan sobre el despido y sus consecuencias indemnizatorias y de cálculo.

Inciso 4.

4- *La variación de una jornada ordinaria de las indicadas en el artículo 136 a las autorizadas en este artículo siempre deberá ser consentida por la persona trabajadora. La variación unilateral por parte de la persona empleadora de una jornada ordinaria a cualquiera de las excepcionales reguladas en esta ley, facultará a la persona trabajadora a dar por terminado el contrato laboral, en los términos que se indican en el artículo 83 de este Código.*

Este inciso ni más ni menos indica que si la persona empleadora venía utilizando la jornada ampliada del artículo 136 que el proyecto la tiene como jornada de 12 horas por 4 días continuos con tres de descanso, que es igualmente especial o excepcional y, de repente, lo pasa a este otro tipo de jornada especial anualizada diurna o nocturna, ello no sería un *ius variandi* en cuanto a las condiciones esenciales del contrato de trabajo, sino que, unilateralmente con respaldo de este inciso, lo pasa sin más de una modalidad a la otra, y si al trabajador no le parece o no le gusta, se aplicarían las causales del artículo 83 del Código que dice:

ARTICULO 83.- Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:

- a. Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;*
- b. Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;*
- c. Cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de éste, cometa, con su autorización expresa o tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;*
- d. Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;*
- e. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;*
- f. Cuando el patrono, un miembro de su familia, o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;*
- g. Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por la excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;*
- h. Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;*
- i. Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 70, y*
- j. Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.*

La regla que contiene el párrafo final del artículo 81 rige también a favor de los trabajadores.

A todas luces esta asesoría observa el inciso desproporcionado en virtud de la inestabilidad e inseguridad jurídica que podría causar al trabajador que lo estén pasando de una modalidad a otra, según así lo quiera la persona empleadora, siendo que la no aceptación es ruptura automática de la relación obrero patronal, amortiguándose únicamente respecto a que el empleador le debe indemnizar, pagar los rubros atinentes a la cesantía. Esto debería ser revisado por las y los señores diputados.

Incisos 5, 6 y 7

No se tienen comentarios.

Inciso 8

8- Las mujeres en estado de embarazo o lactancia tendrán derecho a cambiar de modalidad de jornada, cuando así lo deseen y no podrán ser obligadas a laborar en jornadas mayores a diez horas diarias, además, las personas empleadoras deberán atender las recomendaciones que le haga el médico de la empresa o el de la Caja Costarricense de Seguro Social. Dichas recomendaciones no afectarán bajo ninguna condición su salario, ni ninguna de las garantías obrero patronales.

Para esta asesoría la jornada especial o extraordinaria novedosa que está siendo pretendida en la reforma al artículo 145 del Código de Trabajo no debería ser aplicada a las mujeres en estado de embarazo o lactancia debido a lo extenuantes de las mismas pues podrían ser jornadas mayores a diez horas diarias, posiblemente en el campo o en la fábrica, puesto que está dirigida a la producción de materias primas o trabajos temporarios.

Es decir, la norma parte de la premisa que la persona empleadora puede pasar a las mujeres embarazadas a este tipo de jornada anualizada, pero solo si lo desea la fémina. En el fondo hay una especie sutil de decisión unilateral que luego puede ser declinada por la mujer trabajadora embarazada o lactante, y, además, si así los recomienda el médico de empresa o la Caja. A nuestro juicio, el inciso debería más bien indicar que durante el período de embarazo y lactancia, la mujer debería ejecutar jornadas ordinarias de trabajo en virtud de su estado, y no especiales o de excepción.

Una vez pasado el estado de embarazo con las licencias respectivas ya positivizadas en el Código, y pasado el tiempo de lactancia, podría, eso sí, acordar muto propio, pasar a la jornada anualizada diurna o nocturna que encierra el artículo de comentario.

Inciso 9.

9- Las personas empleadoras que se rijan por esta jornada anualizada tendrán la obligación de otorgar facilidades de transporte y facilitar el servicio de cuido de menores de edad, cuando por razón de la hora en que se inicie o concluya la jornada, las personas trabajadoras no dispongan de estos servicios.



Para esta asesoría el inciso 9 es una garantía de responsabilidad social empresarial por lo que se observa que contribuye a relaciones dignas obrero-patronales. El inciso puede ser perfectamente aprobado.

V. ASPECTOS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

Con respecto a los elementos de técnica legislativa se hace la observación de que el nombre del proyecto debe reflejar el contenido del mismo. En términos de los juristas Hugo Alfonso Muñoz y Pedro Haba el título debe ser preciso, exacto, completo, breve y conciso¹⁹. En este sentido se recomienda el siguiente título:

“REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 136, 142, 144, Y 145 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2 DE 29 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS”, en ese sentido sobra todo lo referente a “para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras.

VI. ASPECTOS DE TRÁMITE Y PROCEDIMIENTO

Votación

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 119 de la Constitución Política, el presente proyecto de ley requiere para su aprobación del voto de la mayoría absoluta de las señoras diputadas y los señores diputados presentes, salvo oposición de la Corte Suprema de Justicia, que haría necesaria su aprobación con 38 votos, por tratarse de legislación codificada.

Delegación

La presente iniciativa es delegable a una comisión con potestad legislativa plena, puesto que no se encuentra dentro de las excepciones del párrafo tercero del artículo 124 constitucional, salvo oposición de la Corte Suprema de Justicia (al requerir 38 votos haría el proyecto indelegable).

¹⁹ Muñoz Hugo Alfonso y Pedro Haba. Elementos de Técnica Legislativa. Investigaciones Jurídicas S.A Primera Edición ,1996. P 81.

Consultas

Obligatorias

- Corte Suprema de Justicia (artículo 167 Constitución Política).
- Caja Costarricense de Seguro Social (artículo 73 en relación con el artículo 190 de la Constitución Política).
- Consejo Superior de Trabajo (Convenio sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de normas internacionales de trabajo, número 144 y la Recomendación sobre la consulta tripartita, número 15220).
- Municipalidades del país.
- Instituciones autónomas.

Facultativas

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Todas las Instituciones públicas.
- UCCAEP
- CONFEDERACION DE TRABAJADORES RERUN NOVARUM (CTRN).
- CENTRAL DEL MOVIMIENTO DE TRABAJADORES COSTARRICENSES (CMTIC)
- CONFEDERACIÓN UNITARIA DE TRABAJADORES (CUT)
- CONFEDERACION COSTARRICENSE DE TRABAJADORES DEMOCRÁTICOS RERUN NOVARUM (C.C.T.D.R.N.)
- CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE COSTA RICA (CTCR)
- Asociación Nacional de Empleados Públicos ANEP
- UNION NACIONAL DE EMPLEADOS DE LA CAJA Y LA SEGURIDAD SOCIAL (UNDECA).
- ANDE

²⁰ “5. El objeto de los procedimientos previstos en la presente Recomendación debería ser el de celebrar consultas: (...) (c) habida cuenta de la práctica nacional, sobre la elaboración y puesta en práctica de medidas legislativas o de otra índole para dar efecto a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, y en particular a los convenios ratificados (incluida la puesta en práctica de las disposiciones relativas a la consulta o la colaboración de los representantes de los empleadores y de los trabajadores);(...)” Consultado el 4 de julio de 2016 en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R152



- Procuraduría General de la República.
- Defensoría de los Habitantes de la República.

VII. FUENTES

Constitución Política, leyes y reglamentos

- ✓ Constitución Política de la República de Costa Rica de 7 de noviembre de 1949.
- ✓ Código de Trabajo, Ley N° 2 de 27 de agosto de 1943.
- ✓ Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Sobre las Horas de Trabajo en las Empresas Industriales, Ley N° 6711 de 20 de enero de 1982.

PODER JUDICIAL (Jurisprudencia)

Sala Constitucional

- ✓ Resolución N° 1997-835.
- ✓ Resolución N° 2011-6329.
- ✓ Resolución N° 2012-13023.
- ✓ Resolución N° 2012-000267.
- ✓ Resolución N° 1997-835.

Sala Segunda

- ✓ Resolución N° 2009-000876.
- ✓ Resolución N° 2011-001031.
- ✓ Resolución N° 2013-001069.
- ✓ Resolución N° 2015-000588.
- ✓ Resolución N° 2016-000072.
- ✓ Resolución N° 2017-000257.
- ✓ Resolución N° 2017-000094.
- ✓ Resolución N° 2018-000534.

Procuraduría General de la República

- ✓ OJ-157-2003.
- ✓ C-150-2011.
- ✓ OJ-144-2015.
- ✓ C-132-2017.



- ✓ C-265-2017.

Organización Internacional del Trabajo OIT

- ✓ Primer Convenio de la OIT, adoptado en 1919,
- ✓ "C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930

Otras

- ✓ <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--es/index.htm> ALONSO OLEA, (Manuel), Derecho del Trabajo, Madrid, Editorial Cívitas, decimoquinta edición, 1997.
- ✓ XX Informe del Estado de la Nación del 2014.
- ✓ XVIII Informe del Estado de la Nación, p. 248. http://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/018/Cap-5-Fortalecimiento-de-la-Democracia.pdf.
- ✓ Muñoz Hugo Alfonso y Pedro Haba. Elementos de Técnica Legislativa. Investigaciones Jurídicas S.A Primera Edición
- ✓ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R152.
- ✓ <https://www.bbc.com/mundo/institucional-43872427>
- ✓ <https://revistasumma.com/paises-se-dedican-mas-horas-al-trabajo-uno-esta-centroamerica/>

Elaborado por: azo
/*lsch// 2-9-2019
c. archivo