

**ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA**

**PROYECTO DE LEY**

**LEY PARA PERMITIR LAS JORNADAS LABORALES EXCEPCIONALES,  
EN CASOS MUY CALIFICADOS PARA LA EMPLEABILIDAD,  
GARANTIZANDO LA TUTELA DE LOS DERECHOS  
CONSTITUCIONALES**

**DIPUTADA**

**DANIELA ROJAS SALAS**

**EXPEDIENTE N°25.224**

**DEPARTAMENTO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS  
UNIDAD DE PROYECTOS, EXPEDIENTES Y LEYES**

## PROYECTO DE LEY

### **LEY PARA PERMITIR LAS JORNADAS LABORALES EXCEPCIONALES, EN CASOS MUY CALIFICADOS PARA LA EMPLEABILIDAD, GARANTIZANDO LA TUTELA DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES**

Expediente N.º25.224

#### ASAMBLEA LEGISLATIVA:

La economía de nuestro país se ha diversificado y los cambios constantes han generado la necesidad inminente de emprender reformas que se ajusten no solo a los procesos dinámicos del sector productivo, sino también a las necesidades actuales de las personas trabajadoras que necesitan más tiempo para compartir con su familia y mayor capacitación para desempeñarse mejor en su trabajo. Para ello, se requieren reformas laborales que armonicen las jornadas laborales y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Con una legislación más flexible se beneficiaría tanto al sector productivo nacional como a las personas trabajadoras. Tal es el objetivo del presente proyecto.

Costa Rica ha sido considerado como un referente en garantías sociales y regulaciones laborales; sin embargo, resulta evidente que nuestra normativa laboral urge un proceso de modernización para compatibilizar con las nuevas realidades de búsqueda de empleo de las personas trabajadoras y de la mejora de la productividad y la competitividad de las industrias exportadoras y los servicios continuos. Esto es particularmente cierto dados los altos niveles de IED que atrae como país y los niveles de encadenamientos productivos, así como de la sofisticación del aparato productivo local.

El Código de Trabajo, vigente desde hace más de ochenta años, fue concebido para una realidad productiva muy distinta a la actual. En ese entonces, predominaban las manufacturas básicas y de menor sofisticación, como la industria textil, caracterizada por procesos manuales, repetitivos y de bajo valor agregado, tales como el planchado. Esa lógica productiva poco tiene en común con los sistemas de manufactura que hoy sostienen nuestras empresas. Por ejemplo, el régimen de Zona Franca desde su implementación en 1990 mantiene un crecimiento sostenido en su cobertura y alcance, pasando de 56 empresas en operaciones productivas a 626 en 2024.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Análisis del impacto del Régimen de Zonas Francas en la economía y sociedad costarricense.  
<https://procomer.com/procomer-presenta-analisis-del-impacto-del-regimen-de-zonas-francas-en-la-economia-y-sociedad-costarricense/>

Como consecuencia, la normativa laboral presenta importantes desfases frente a las profundas transformaciones socioeconómicas y tecnológicas que se han acelerado en los últimos años. Actualmente, la manufactura nacional se distingue por su alto nivel de sofisticación, con estrictos procesos de certificación y cadenas de producción complejas que demandan un marco laboral actualizado y acorde con esta nueva realidad. Estos sectores no solo lideran las exportaciones del país, sino que también generan una gran cantidad de empleos, el sector exportador en su conjunto aporta más de seiscientos mil puestos de trabajo, lo que representa aproximadamente una tercera parte del empleo nacional.

Es importante destacar que las empresas exportadoras —en especial las que operan bajo el régimen de zona franca— cuentan con altos estándares y marcos regulatorios corporativos que promueven el desarrollo integral. Estas compañías impulsan políticas de equidad de género, inclusión, formalidad laboral y, además, ofrecen salarios superiores al promedio nacional fuera de dicho régimen. En consecuencia, se trata de empleos de calidad, estables y bien remunerados.

De esta manera, empresas nacionales y de inversión extranjera requieren flujos continuos de producción para mejorar su competitividad internacional, lo que les permitirá abrir nuevos puestos de trabajo mediante estas jornadas. Datos de un sondeo a empresas de inversión extranjera, ubicadas en el país, realizado al 70% de las empresas de inversión extranjera estarían dispuestas a aplicar este tipo de jornadas creando mayores oportunidades de empleo.

Por su parte, en una encuesta realizada en setiembre del 2022 por Borges y Asociados a Colectivo Empresarial, aplicada a 323 personas trabajadoras que hoy laboran en este tipo de jornadas 4x3, el 96% indicó que le gustaría seguir trabajando en esta modalidad. Entre la mayoría de las ventajas que las personas trabajadoras encuentran en la jornada 4x3 mencionaron: más tiempo libre, tiempo para estudiar, tiempo en familia, ahorro en transporte, espacio para hacer diligencias, realizar deporte, entre otros.

Por otra parte, algunas de las ventajas de la producción en flujos continuos que se dan fundamentalmente en las industrias de alta sofisticación tecnológica que no aceptan interrupciones por la materia prima que utiliza o por el proceso de tecnificación asociado, y de producción de bienes o servicios con alta demanda mundial, son los siguientes:

- La velocidad de producción es mucho más rápida que si se emplean otros procesos.
- La tecnificación de los procesos de producción y la calidad del talento humano relacionado hace que la productividad sea mayor y con ella la competitividad asociada.
- Las tareas de gestión y control, al estar estandarizadas, se realizan con mayor eficiencia.

- La calidad de los productos tiene una variación mínima.
- Los fallos en la línea de producción se detectan inicialmente, minimizando sus consecuencias.
- El alto costo de los equipos de las industrias y la necesidad de maximizar su utilización.

Por estas razones, cada vez más empresas requieren operar de manera continua, las veinticuatro horas del día y los siete días de la semana, con el fin de garantizar su competitividad, optimizar el uso de la infraestructura, responder a flujos de trabajo variables y racionalizar costos. Este esquema de producción ininterrumpida se sostiene mediante procesos sucesivos y equipos que no pueden detenerse sin afectar la eficiencia.

Particularmente en el sector manufacturero, las compañías realizan importantes inversiones en maquinaria que debe mantenerse en operación constante, tanto para asegurar su correcto funcionamiento como para maximizar la productividad. En muchos casos, resulta indispensable que los equipos permanezcan encendidos de forma permanente, ya que su apagado y reinicio implica altos costos energéticos, además de riesgos de daño y deterioro que comprometen su vida útil y rendimiento.

Esto es acorde con lo establecido en la Guía para establecer una coordinación del tiempo de trabajo, que indica que una “empresa funciona 24 horas al día durante los siete días de la semana, el trabajo por turnos se considera «continuo». Con frecuencia, dicho trabajo se basa en tres turnos fijos de 8 horas por turno o en turnos rotatorios alternativos, pero también en dos turnos, puesto que es cada vez más frecuente que las empresas y otras organizaciones, incluso los centros de salud establezcan turnos de 12 horas.”<sup>2</sup>

El objetivo es maximizar el aprovechamiento de las instalaciones y equipos, de modo que las empresas puedan operar durante lapsos más prolongados y sin interrupciones, incrementando así la eficiencia y la producción total. Al mismo tiempo, se otorga seguridad jurídica tanto a las empresas como a las personas trabajadoras. El proyecto de ley propone una jornada continua dividida en dos periodos diarios, con un único cambio de turno. Este esquema reduce las interrupciones en los procesos, elimina los costos hundidos asociados a los relevos frecuentes y permite utilizar al máximo la capacidad instalada. Como resultado, se

---

<sup>2</sup> OIT. Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo.

<https://www.ilo.org/es/publications/guia-para-establecer-una-ordenacion-del-tiempo-de-trabajo-equilibrada>

genera un aumento en la producción que, a su vez, puede traducirse en la creación de más y mejores empleos.

Algunos de los sectores que cuentan con estos requerimientos de ciclos continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas diarios los 365 días son: manufactura tecnificada, la industria de implementos médicos en ciencias de la vida humana y animal; los servicios de apoyo necesarios para atender las actividades precedentes de los sectores anteriores; y los servicios corporativos que por su naturaleza requieran procesos continuos a fin de garantizar su operación en las diferentes zonas horarias geográficas.

Esta jornada laboral será solamente aplicada en casos de puestos de trabajo relacionados con actividades productivas específicas, los cuales resultan ser excepcionales y muy calificados para posibilitar los procesos productivos continuos en ciertas áreas. Es decir, se permiten estas jornadas solo para los casos de puestos de trabajo que son esenciales y estrictamente requeridos para actividades económicas que ameritan mantener sus operaciones funcionando las 24 horas del día durante los 7 días de la semana, se garantiza la voluntariedad de las personas trabajadoras para laborar la jornada excepcional ampliada y jamás podrá ser obligatoria.

El patrono no podrá variar la jornada sin el consentimiento de la persona trabajadora y modificarle sus condiciones. Para el caso de aquellos trabajadores que no puedan o no deseen laborar en la jornada excepcional ampliada, el patrono deberá prever al menos un turno de jornada ordinaria. Además, se da una garantía de un “periodo de prueba” para que los trabajadores que empiecen a laborar la jornada excepcional ampliada y decidan devolverse a una jornada ordinaria que tenían anteriormente, puedan hacerlo en ese periodo. Finalmente se establece que el empleador no podrá tomar medidas discriminatorias para las personas que no hayan consentido la variación en su contrato de trabajo.

En materia de jornadas laborales la realidad de nuestro país es clara. Día a día nos encontramos con empresas que, por razones de competitividad, aprovechamiento de infraestructura, flujos de trabajo inestables, racionalización de costos, entre otros, requieren de mano de obra las veinticuatro horas del día y los siete días de la semana. Para solventar esta necesidad, se han definido turnos especiales, los cuales, si bien es cierto requieren de una mayor disposición de tiempo de las personas trabajadoras, estas se ven recompensadas con una mayor disposición de tiempo libre, acumulado para el descanso.

El sentimiento general de las personas trabajadoras y la aceptación de este tipo de jornadas es muy positivo, pues trae beneficios para ambas partes de la relación laboral. Siendo así, no resulta irrazonable la adecuación del Código de Trabajo, dentro del marco de la constitucionalidad, para permitir válidamente este tipo de prácticas laborales.

Ahora bien, el artículo 58 de nuestra Constitución Política Dispone lo siguiente:

*“La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas 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 lo sueldos o salarios estipulados. **Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley**”.*

De manera tal, si bien la constitución es clara en señalar el límite de 48 horas semanales y 8 horas diarias para el trabajo diurno, así como las 36 horas semanales y 6 horas diarias para el trabajo nocturno, también es claro cómo en su última línea, el citado artículo de la constitución faculta la posibilidad de esos límites en aquellos casos que el legislador determine. Es decir, la constitución establece por un lado los límites a las jornadas laborales y, por el otro, da una reserva de ley para la definición de los casos en que estos límites no aplican.

Aunado a ello, el Convenio N.º 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>3</sup>, debidamente ratificado en Costa Rica, establece en su artículo 2 los mismos límites a la jornada de trabajo que se disponen en el artículo 28 de la Constitución Política costarricense. No obstante, a su vez, en los artículos 4, 5 y 6, dispone una serie de normas especiales que, al igual que la última línea que la citada norma constitucional, habilita la posibilidad de que, en algunos casos especiales, no se apliquen dichos límites.

Así, el artículo 4 del Convenio N.º 1 de la OIT, indica que, *“(...) 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**, (...)”*. Adicionalmente, el artículo 5 establece lo siguiente:

*“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.*

Por su parte, en el artículo 6 del mismo Convenio 1 citado, dispone las siguientes reglas:

---

<sup>3</sup> Convenio No. 1 Sobre las Horas de Trabajo en las Empresas Industriales, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su primera reunión, celebrada en Washington, del 29 de setiembre de 1919 al 27 de enero de 1920. Ratificado en Costa Rica mediante la Ley No. 6711 del 20 de enero de 1982.

*“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 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 (...).”*

Entonces, de las anteriores disposiciones citadas, se evidencia que en el Convenio 1 de la OIT también se establece una excepción para que en algunos casos se superen los límites de las jornadas. Eso sí, cabe destacar que, para este Convenio, la determinación, tanto de los casos permanentes, como de los temporales y los que se pueden definir por negociación colectiva, en los que se pueden aplicar jornadas que superen el límite establecido, se realiza a través de normas reglamentarias emitidas por la autoridad competente que, para efectos de nuestro país, es el Poder Ejecutivo –configurado en el Presidente de la República y el Ministro de Trabajo y Seguridad Social–.

Entonces, si se realiza una comparación de la norma constitucional con el Convenio 1 de la OIT citado, en cuanto a la posibilidad de establecer jornadas que superen los referidos límites a las jornadas, es claro que, en ambas normas existen disposiciones habilitantes para ello. Al mismo tiempo, es evidente que la Constitución Política costarricense es incluso más rigurosa que el propio Convenio N.º 1 de la OIT, pues mientras en nuestra constitución existe una reserva de ley para la determinación de los casos excepcionales en los que aplica la superación del límite a la jornada ordinaria diurna y nocturna, en dicho Convenio es suficiente con una norma de carácter reglamentario.

Así las cosas, es claro que, una deuda que tiene el país, con respecto a nuestra Carta Magna y que permita una aplicación en todos sus extremos del citado Convenio N.º 1 de la OIT, es la determinación de los casos en los que no se pueden aplicar los límites a la jornada de trabajo. Por ello que, dicha determinación, es justamente lo que se pretende con el presente proyecto de ley y, con ello, no solo dejar clara la aplicación de las normas citadas, sino otorgar mayores ventajas a nuestro país para la generación de empleo y el bienestar de la población, así como del desarrollo productivo y la competitividad del país.

Tal y como se ha explicado, los beneficios para las personas trabajadoras son múltiples, además del incremento de las oportunidades de trabajo por ingreso de nuevas empresas. Quienes disfrutan de este tipo de jornada, poseen mayor tiempo libre para descansar, estudiar y capacitarse. Aún más, poseerán mayor tiempo libre para disfrutar con su familia, lo que es sumamente importante en los tiempos actuales en que ambos cónyuges tienden a laborar.

Nuestro sistema actual de jornada no se adapta a las circunstancias actuales ya explicadas. Sobre todo, empresas que se han venido estableciendo y que tienen procesos productivos continuos, con personal calificado, por lo que han visto en el sistema de jornada actual, una limitación para establecerse en nuestro país. De allí que parece muy importante indicar que esta reforma o este tipo de jornada, se aplicaría por vía de excepción; es decir, sería un evento extraordinario que así lo justifique de acuerdo con lo establecido en la Carta Política.

Las cifras respaldan la necesidad del cambio, efectivamente, el modelo de atracción de inversión extranjera directa ha venido generando más empleos, pero la tasa empieza a desacelerarse y necesitamos atraer más inversión y esto es importante, inversión menos automatizada, para seguir generando la cantidad de empleo necesario, para que haya un incentivo para automatizar menos los procesos, tiene que haber flexibilidad en las jornadas.

También es de vital importancia dejar claro que, de ningún modo, se pretende dejar sin efecto o invalidar la jornada ordinaria de cuarenta y ocho horas semanales y de treinta y seis en jornada nocturna. La jornada ordinaria constituye un derecho constitucional que debe mantenerse y protegerse. No obstante, mediante este proyecto de ley no se modifica la jornada ordinaria, sino que **se establecen los casos muy calificados en los que ésta no es aplicable, en virtud de las excepciones del artículo 58 de la Constitución Política y el Convenio 1 de la OIT, a la vez que se establecen las regulaciones necesarias para que las jornadas aplicables a estos casos excepcionales y muy calificados sean en apego a las garantías y derechos laborales y sociales de las personas trabajadoras, así como adecuadas a los límites constitucionales y debidamente fiscalizadas.**

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA  
DECRETA:

**LEY PARA PERMITIR LAS JORNADAS LABORALES EXCEPCIONALES,  
EN CASOS MUY CALIFICADOS PARA LA EMPLEABILIDAD,  
GARANTIZANDO LA TUTELA DE LOS DERECHOS  
CONSTITUCIONALES**

ARTÍCULO 1.- Refórmese los artículos 142 y 144 del Código de Trabajo, Ley N.º 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lean de la siguiente manera:

Artículo 142- Las personas empleadoras que, por y para el giro de su actividad empresarial, deban utilizar mano de obra continuamente o por más tiempo del previsto para un tipo de jornada, estarán obligadas a ocupar, a como sea necesario, tantos equipos formados por personas trabajadoras distintas para realizar el trabajo en jornadas ordinarias, o bien en jornadas excepcionales que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social les haya autorizado y homologado, todo según las disposiciones y los límites que se fijan en este capítulo.

Cuando se trate de estas jornadas excepcionales el descanso entre la finalización de una jornada diaria y el inicio de la jornada del día siguiente será de doce horas como mínimo. Para lo anterior, las personas empleadoras estarán obligadas a llevar un registro electrónico o físico en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de personas que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos. Dicho registro deberá estar disponible cuando la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social lo requiera para su revisión.

Artículo 144- Las personas empleadoras deberán consignar en el registro que corresponda, sea físico o electrónico, 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 directamente a la persona trabajadora por el medio escogido por el empleador, en la misma oportunidad en que se realicen los pagos. Asimismo, cada vez que la persona trabajadora lo solicite, la facilitarán al medio indicado por esta última. Lo anterior también podrá realizarse de forma electrónica al correo electrónico oficial que el empleador le designe a la persona trabajadora o por medio de cualquier otra plataforma digital o sistema autorizado por el empleador al que la persona trabajadora tenga acceso garantizado, siendo que la comunicación será válida para todos los efectos. Este registro deberá estar disponible cuando la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social lo requiera para su revisión.”

ARTÍCULO 2.- Refórmese el artículo 205 del Código de Trabajo, Ley N.º 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 205- El seguro de riesgos del trabajo será administrado sobre las bases técnicas que el Instituto Nacional de Seguros establezca, para garantizar el otorgamiento de las prestaciones en dinero, médico-sanitarias y de rehabilitación, así como la solidez financiera del régimen.

La institución aseguradora hará liquidaciones anuales, que incluyan la formación de las reservas técnicamente necesarias, para establecer los resultados del ejercicio económico transcurrido. Si se presentaran excedentes, estos pasarán a ser parte de una reserva de reparto, que se destinará, en un cincuenta por ciento (50%) para el Consejo de Salud Ocupacional, que deberá utilizarlos para financiar los programas y proyectos sobre la materia de su competencia, así como elaborar o contratar los estudios técnicos para la actualización de las labores en las cuales se pueden aplicar las jornadas excepcionales, de acuerdo con los principios de razonabilidad y conveniencia, y el resto para incorporar mejoras al régimen.

ARTÍCULO 3.- Refórmese el primer párrafo y el inciso b) del artículo 274 de la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943 y sus reformas para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 274- Se crea el Consejo de Salud Ocupacional, como organismo técnico con desconcentración mínima y personalidad jurídica instrumental, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con las siguientes funciones:

(...)

b. Realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia, incluyendo estudios técnicos anuales de las labores en las cuales se pueden aplicar las jornadas excepcionales, así como definir la exclusión de las labores pesadas, peligrosas o insalubres en las que se configure un perjuicio por la aplicación de estas jornadas para las personas trabajadoras, normadas en el artículo 145 bis de este Código.

(...)

ARTÍCULO 4.- Adiciónese un inciso 6) al Artículo 670 del Código de Trabajo, Ley N.º 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas, y se lea de la siguiente manera:

“Artículo 670.- La acusación deberá presentarse de forma escrita, ante el órgano jurisdiccional competente y cumplirá los siguientes requisitos:

[...]

6) Además de las anteriores, las personas que están laborando en la modalidad de Jornadas Laborales Excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados, podrán hacer sus acusaciones a un correo especial que los órganos jurisdiccionales competentes habilitarán para ellos mientras se pueden presentar ante el órgano respectivo."

ARTÍCULO 5.- Adiciónese un nuevo artículo 143 bis al Código de Trabajo, Ley N.º 2 de 27 de agosto de 1943, y se lea de la siguiente manera:

"Artículo 143 bis- Quedarán igualmente excluidos de la limitación de la jornada ordinaria de trabajo las personas que laboran en actividades relativas a los casos de excepción muy calificados que se definen en el presente artículo. Estas personas estarán sujetas a una jornada excepcional ampliada, la cual se regula en el presente Código, siempre que el trabajo realizado no sea en labores insalubres, peligrosas o pesadas y que, por su naturaleza y condiciones del espacio de trabajo, no atenten contra la salud y seguridad de las personas trabajadoras, conforme al artículo 294 de este Código.

1) Los casos de excepción muy calificados en los que se aplicará la jornada excepcional:

a) Personas trabajadoras esenciales y estrictamente requeridas para el adecuado funcionamiento y para garantizar la operación productiva de la manufactura tecnificada. Se entenderá como manufactura tecnificada aquellos procesos de producción altamente especializados, continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas de trabajo, siete días por semana que se realizan a través de equipos de trabajo sucesivos, que requieren maquinaria para su producción, hacen uso intensivo de tecnología y por su naturaleza requieren de corrección inmediata en caso de fallos mecánicos.

b) Personas trabajadoras esenciales y estrictamente requeridas para el adecuado funcionamiento de procesos continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas para garantizar la operación productiva en la industria de implementos médicos en ciencias de la vida humana y animal.

c) Personas trabajadoras esenciales y estrictamente requeridas para que laboren jornadas excepcionales ampliadas brindando servicios de apoyo que resultan necesarios para atender las actividades dispuestas en los incisos a) y b) del presente artículo. Se entenderá como servicios de apoyo aquellas actividades que se brindan a la empresa con la finalidad de garantizar los procesos de manufactura tecnificada de forma continua e ininterrumpida, en el tanto estas actividades no se encuentren dentro de las prohibiciones establecidas en el inciso 2) del presente artículo.

d) Personas trabajadoras esenciales y estrictamente requeridas para la operación de servicios corporativos a realizarse en diferentes zonas horarias geográficas y que por ello requieren de procesos continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas de labor para su adecuado funcionamiento.

Los requisitos que deberán cumplir las empresas que desarrollen dichas actividades, así como los perfiles ocupacionales de cada una de ellas, deberán ser establecidos y actualizados en reglamento del Poder Ejecutivo emitido al efecto. Lo anterior, con apego y sustento en criterios técnicos emitidos de previo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que acrediten que éstos responden a trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma de la labor, deba ser asegurado por equipos sucesivos para los cuales resulte inaplicable y afectante el límite de 8 horas diarias, en apego a los artículos 4, 5 y 6 del Convenio 1, “Convenio sobre las horas de trabajo (industria) de 1919”, de la Organización Internacional del Trabajo y lo dispuesto en el párrafo final del artículo 58 de la Constitución Política.

2) Casos en que se prohíbe la aplicación de la jornada excepcional ampliada:

a) Labores pesadas, peligrosas o insalubres.

b) Labores Agrícolas y Agropecuarias

c) Labores de Construcción.

d) Cuando los tiempos de exposición y riesgos ambientales sean especialmente nocivos.

e) Cuando se identifique un riesgo para la salud de las personas trabajadoras con ocasión del trabajo y en donde no sea posible eliminar o reducir el riesgo, a pesar de la adopción de medidas de protección o prevención.

f) Cuando las labores exijan, para su realización, un extraordinario esfuerzo físico o en las que concurren circunstancias de especial fatiga, derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad.

g) Cuando las labores que se realicen requieran a las personas tener los pies y las manos en agua o fango y en los de cava abierta de tierra.

h) En aquellas labores en que se identifique un riesgo de fatiga por la continua operación de maquinarias, vehículos automotores o similares, que represente un peligro inminente para la persona operadora, así como para las personas usuarias o presentes en el lugar de la actividad.

i) Cuando las personas trabajadoras sean menores de edad según lo dispuesto en el artículo 87 y siguientes de este Código, así como el artículo 95 del Código de la

Niñez y la Adolescencia, Ley N.º 7739 de 06 de febrero de 1998 y sus reformas, así como mujeres embarazadas y/o en período de lactancia.

j) En el caso de las personas trabajadoras del sector público.

Estas limitaciones se aplicarán a los puestos de trabajo, lugares o secciones en que se concrete el riesgo y por el tiempo en que subsista la causa que la motiva, sin que proceda reducir el salario de las personas trabajadoras afectadas.

El Consejo de Salud Ocupacional deberá aportar, a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, los insumos necesarios para velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo, según lo descrito en el artículo 274 de este Código.”

ARTÍCULO 6.- Adiciónese el artículo 145 bis al Código de Trabajo, Ley N.º 2 de 27 de agosto de 1943, y se lea de la siguiente manera:

“Artículo 145 bis. - La jornada excepcional ampliada será de aplicación exclusiva en los casos de excepción muy calificados que se determinan en el artículo 143 bis de este Código y que se realicen en el sector privado y sin contar con regulaciones especiales. Dichas labores, sea que se realicen en forma presencial o en teletrabajo, siempre deberán regularse por las disposiciones y límites que se disponen a continuación:

a) Modalidades de jornada excepcional ampliada:

1. Jornada excepcional ampliada diurna: podrá ser de hasta doce horas con un máximo de cuatro días consecutivos de trabajo y tres días completos y consecutivos libres a la semana laboral.

2. Jornada excepcional ampliada nocturna: podrá ser de hasta doce horas con un máximo de tres días consecutivos de trabajo y cuatro días completos y consecutivos libres a la semana laboral.

3. Jornada excepcional ampliada mixta: podrá ser de hasta doce horas con un máximo de cuatro días consecutivos de trabajo y tres días completos y consecutivos libres a la semana laboral.

b) Día de descanso absoluto: La persona trabajadora gozará de un día de descanso absoluto de veinticuatro horas, que será el día inmediato posterior a la finalización de su jornada semanal, el cual no se debe confundir con los denominados días libre no laborales que son producto de la aplicación de jornadas excepcionales ampliadas. Se permitirá el cambio entre jornada excepcional diurna, mixta y nocturna, siempre y cuando la persona trabajadora lo consienta expresamente y haya disfrutado del respectivo día de descanso absoluto previamente y se le avise con al menos 48 horas de antelación.

c) Salario en jornada excepcional ampliada: Toda contratación de personas trabajadoras, para estas jornadas excepcionales ampliadas, deberá pagarse con, al menos, el salario mínimo por hora del perfil ocupacional respectivo más un diecisiete por ciento (17%), de dicho salario mínimo, cuando se trate de trabajos en jornada diurna, un veintiuno por ciento (21%) sobre el salario mínimo por hora ajustado para jornada mixta, o bien, un veinticinco punto cinco por ciento (25,5%) sobre el salario mínimo por hora ajustado para la jornada nocturna. Iguaes disposiciones se aplicarán para el caso de personas trabajadoras que se trasladen voluntariamente de una jornada ordinaria a la jornada excepcional ampliada.

d) Tiempo extraordinario: Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo esta modalidad de jornada excepcional no podrán laborar en jornada extraordinaria después de la hora número doce. En caso de que la persona trabaje en una jornada excepcional ampliada inferior a doce horas, se deberá pagar el tiempo extraordinario con un cincuenta por ciento adicional, en cuyo caso, de ninguna manera la suma del tiempo de jornada excepcional ampliado y el tiempo extraordinario podrá superar las 12 horas.

No obstante, cuando la empresa así lo requiera y lo demuestre, todo de conformidad con el artículo 142, párrafo segundo, de este Código, de forma excepcional, es permitido que las personas trabajadoras, de manera voluntaria, laboren en alguno de sus días libres, para lo cual el pago será de un cincuenta por ciento adicional a lo establecido en el inciso c) del presente artículo. Esto, siempre y cuando no sea el día siguiente inmediato a la finalización o al inicio de su jornada semanal en el caso de la jornada diurna o mixta, o el día siguiente inmediato a la finalización de su jornada semanal en el caso de la jornada nocturna; estos días serán destinados a descanso absoluto, así como que no exceda de doce horas adicionales al límite semanal de la jornada.

e) Tiempo de descanso y alimentación: Las personas trabajadoras tendrán, dentro de cada día de trabajo, derecho a un tiempo mínimo de noventa minutos para descansos, esparcimiento y comidas, cuya definición de cada lapso de tiempo deberán realizarla las partes, considerando el descanso oportuno de todas las personas trabajadoras, atendiendo la naturaleza del trabajo y a las disposiciones de este Código. Para efectos de remuneración, este tiempo de descanso será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Los locales ubicados dentro del mismo recinto de trabajo, dispuestos para aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo deban realizar los tiempos de descanso y esparcimiento en dichos espacios, deberán cumplir con las condiciones mínimas normadas en materia de seguridad e higiene del trabajo, reglamentadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Adicionalmente, las personas empleadoras, a través de oficinas de salud ocupacional o el departamento encargado, deberán emplear medidas contra la fatiga para minimizar el impacto de los turnos prolongados.

f) Prohibición de jornada excepcional como medida discriminatoria: En ningún caso la jornada excepcional ampliada podrá utilizarse con fines discriminatorios o como medida o represalia en perjuicio de las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en el artículo 404 de este Código. Al ser una jornada de excepción muy calificada, se procurará la aplicación proporcional de esta en consideración de la conformación de género de su planilla.

g) Responsabilidad patronal de velar por la salud ocupacional: La persona empleadora deberá aplicar controles para evaluar el estado de salud de la persona trabajadora en jornada excepcional ampliada, a partir de análisis en salud ocupacional y de manera semestral, de manera que se garantice una adecuada carga de trabajo según el puesto ocupado dentro de la empresa, turnos laborales diseñados para disminuir la fatiga y se cumpla con los tiempos de descanso establecidos por ley. La empresa realizará un informe semestral con los resultados de la evaluación y lo remitirá al Consejo de Salud Ocupacional. Para estos efectos, dicho Consejo establecerá los lineamientos generales con los que debe cumplir dicho informe.

En caso de que la empresa incumpla con la presente obligación, el Consejo de Salud Ocupacional informará de esto a la Dirección Nacional de Inspección a efectos de proceder con el procedimiento que corresponda.

h) Transporte, alimentación y cuido para las personas trabajadoras: La persona empleadora deberá otorgar facilidades de transporte cuando, por la hora en que se inicie o concluya la jornada, las personas trabajadoras no dispongan de transporte público regular. Igualmente, deberá contar con infraestructura y recursos para que las personas trabajadoras cuenten con áreas adecuadas para el consumo de sus respectivos alimentos.

Por mutuo acuerdo con las personas trabajadoras, podrá facilitar servicio de cuido gratuito, dentro o fuera del centro de trabajo, de personas menores de edad para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Las facilidades antes mencionadas no serán consideradas de naturaleza salarial y deberán ser reguladas por la persona empleadora a través de reglamentos o políticas internas.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con otras instituciones, fomentará la promoción de programas de cuido y atención de la niñez y personas dependientes. Las empresas que participen de esta modalidad de jornadas estarán obligadas a participar en estos esfuerzos, como parte de los programas de

corresponsabilidad en el cuido, que dichas empresas deberán fomentar a lo interno de sus organizaciones.

i) Procedimiento ordinario para la aprobación de la jornada excepcional ampliada: La persona empleadora que se acoja a este tipo de jornada excepcional deberá iniciar el trámite de aprobación de dicha jornada ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la cual deberá dar el aval o rechazo en un plazo máximo de tres meses contados a partir de la recepción de la solicitud y administrar un registro de solicitudes, ocupaciones con aplicación de jornada excepcional ampliada y del plan de cumplimiento de condiciones básicas de la salud ocupacional establecidas en este Código.

La solicitud deberá incluir una justificación razonada por parte de la persona empleadora, en la que se acredite que, para los casos que requiere la jornada excepcional, son aplicables este tipo de jornadas, de conformidad con el artículo 143 bis del presente Código.

Además, dicha solicitud deberá ir acompañada de un estudio técnico de la oficina o departamento de salud ocupacional del centro de trabajo, en donde se establezca que, para los puestos para los cuales se solicita la aplicación de la jornada excepcional ampliado no contraviene las prohibiciones del artículo 143 bis y demás disposiciones concordantes de este Código, así como un plan de cumplimiento de las condiciones básicas de salud ocupacional establecidas en este Código.

En caso de no contar con oficina o departamento de salud ocupacional, deberá elaborar estudio técnico emitido por una persona profesional en la materia. Esta información se remitirá a la Dirección Ejecutiva del Consejo de Salud Ocupacional al momento de presentar la solicitud para la utilización de dicha jornada excepcional ampliada, para los registros respectivos.

El Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá poner a disposición una guía para la elaboración de estos estudios técnicos, así como las exclusiones de labores en las que se configure un perjuicio por la aplicación de estas jornadas para las personas trabajadoras. Dicha guía deberá tener una actualización periódica.

j) Procedimiento por negociación colectiva para la aprobación de la jornada excepcional ampliada: Únicamente para los casos dispuestos en el artículo 143 bis de este Código, y respetando sus prohibiciones, las personas empleadoras y las personas trabajadoras podrán acordar la aplicación de la jornada excepcional ampliada en pleno cumplimiento de lo establecido en la legislación laboral, por medio de cualquier instrumento de negociación colectiva contemplado en este Código. Para tal efecto, en una determinada empresa o industria de las referidas en el artículo 143 bis del presente Código, se podrá aplicar la jornada excepcional por rama de actividad, industria, cadena productiva y/o región, en los términos regulados por este Código y el convenio colectivo aplicable, todo lo cual deberá

constar siempre por escrito y ser homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

k) Contrato escrito y principio de voluntariedad: una vez aprobada la aplicación de una jornada excepcional ampliada por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la variación de una jornada ordinaria a una jornada excepcional ampliada para su personal, sea por su propia solicitud o a solicitud de la persona empleadora, deberá ser voluntaria y aceptada por la persona trabajadora, lo cual deberá constar en la respectiva adenda al contrato de trabajo, suscrita por ambas partes. La persona empleadora, para los casos en los que se habilite este tipo de jornada excepcional ampliada, deberán prever, al menos, un turno de labores en jornada ordinaria, para aquellas personas trabajadoras que no puedan o no deseen laborar en la jornada excepcional ampliada.

La persona empleadora no podrá variar unilateralmente una jornada ordinaria de trabajo a una jornada excepcional ampliada, ni podrá tomar ninguna medida o despido con fines discriminatorios o represalia contra la persona trabajadora que no haya consentido su variación en el contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 404 de este Código. En ninguna circunstancia, la persona trabajadora podrá ser obligada a consentir la variación.

En caso contrario de comprobarse una violación a la voluntariedad en la variación de la jornada según el presente artículo, a la persona empleadora se le aplicará lo dispuesto en el inciso i) del artículo 70 y en el artículo 398 ambos de este Código.

l) Periodo de prueba de la jornada excepcional: Una vez aceptada la jornada excepcional ampliada por parte de la persona trabajadora, y aprobada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se establecerá un tiempo prudencial de tres meses para su adaptación. Si en ese plazo no se puede continuar con la nueva jornada, la persona empleadora deberá restituirle a la jornada ordinaria. En caso de imposibilidad comprobada de regresar a ese tipo de jornada, se deberá liquidar según el artículo 85, inciso d) de este Código, referido a la responsabilidad derivada de la propia voluntad de la persona empleadora. La presente salvaguarda aplicará para las personas trabajadoras que estén laborando bajo la jornada ordinaria previo a la implementación de la jornada excepcional ampliada.

m) Ajustes a la jornada excepcional ampliada: a solicitud de la persona trabajadora que, mediante certificado médico, demuestre que padece alguna enfermedad que pueda agravarse en virtud de la permanencia prolongada en el lugar de trabajo, podrá solicitar un ajuste en su jornada, ante lo cual el salario será

calculado de forma proporcional a las horas laboradas. Esta medida se aplicará estrictamente mientras la condición especial subsista.

Igual medida deberá tomarse con quienes demuestren una condición de cuidador de menores, adultos mayores, personas con discapacidad, con enfermedades terminales o que por alguna condición médica dependan del cuidado de la persona trabajadora y no cuenten con una posibilidad de solución o quienes demuestren cursar planes de estudios que resulten incompatibles con las jornadas excepcionales ampliadas. En este último caso, los trabajadores deberán demostrar, con los respectivos documentos de matrícula y horarios, que están cursando planes de estudio que resulten incompatibles con las jornadas excepcionales ampliadas y conservarán el derecho a la jornada hasta la finalización del ciclo lectivo. Se deberá solicitar por escrito al empleador mantener su jornada ordinaria o un ajuste a la jornada según corresponda.

La negativa del empleador a proceder conforme a lo solicitado por estas personas trabajadoras, la modificación de las condiciones de trabajo en su perjuicio, o su despido sin justa causa, se considerará discriminatorio, por lo que será aplicable lo dispuesto en los artículos 404 y siguientes, y 540, 543 y 573 a 577 del presente Código.

n) Cumplimiento y fiscalización: La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será la encargada de velar por la fiscalización y el cumplimiento de este artículo del presente Código de forma integral y cualquier normativa aplicable y conexas, para una correcta aplicación de la jornada excepcional ampliada.

En caso de infracciones detectadas por dicha instancia, ésta concederá plazo de hasta un mes, a partir de la respectiva notificación, para que la persona empleadora cumpla con lo indicado en dicha prevención. De no cumplirse con las prevenciones de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, la persona empleadora se expone a las sanciones correspondientes por violación de la legislación laboral en cuyo caso se procederá de conformidad con el artículo 669 del presente Código, pudiendo la persona trabajadora afectada cobrar las diferencias salariales que correspondan, así como los daños y perjuicios que demuestre le hayan ocasionado.

El Ministerio de Hacienda deberá garantizar el traslado de los recursos a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, que se encuentran establecidos en el inciso a) del artículo 679 de este Código. El jerarca o funcionario del Ministerio de Hacienda que incumpla lo anterior incurrirá en el delito de incumplimiento de deberes en la función pública, previsto en el Código Penal, Ley N.º 4573 de 4 de mayo de 1970.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá un procedimiento de recepción, expedito y anónimo, de denuncias sobre la inadecuada aplicación de esta jornada en su carácter voluntario, así como en cualquiera de las condiciones normadas para su aplicación. Para estos efectos el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pondrá a disposición de los trabajadores cubiertos por la jornada excepcional para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados, un correo electrónico al cual puedan escribir sus inquietudes, dudas y denuncias, en el caso de que no puedan hacerlo personalmente.”

#### TRANSITORIO I- Emisión de criterios técnicos y reglamentación

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá un plazo de seis meses, contado a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, para definir y comunicar al Poder Ejecutivo los criterios técnicos que señalen los perfiles ocupacionales y los requisitos que deberán cumplir los empleadores que quieran optar por la jornada excepcional ampliada a la que hace referencia el artículo 145 bis de esta ley según lo establecido en el artículo 143 bis de éste Código, respecto a la reglamentación correspondiente.

A la vez, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá el plazo de hasta seis meses, contados a partir de la vigencia de la presente ley, para proponer al Poder Ejecutivo el reglamento que regule el procedimiento para la implementación de las jornadas excepcionales dispuestas en la presente ley.

#### TRANSITORIO II- En cuanto a las jornadas excepcionales ampliadas

A partir de la entrada en vigencia de esta Ley, toda persona que haya venido laborando en jornadas equivalentes a lo que en esta Ley se define como jornada excepcional ampliada deberá mantener el salario que percibe y en ningún caso podrá ser reducido o inferior a lo establecido en el artículo 145 bis para las jornadas excepcionales ampliadas. Para ello, el valor ordinario y extraordinario de la jornada diurna se calculará sobre 48 horas semanales y el de la nocturna en 36 horas semanales, todo de acuerdo con la legislación. Lo anterior con la finalidad de garantizarle a la persona trabajadora que, mientras permanezca laborando con el mismo empleador y sus labores sean las mismas, su remuneración actual se respetará y no se verá afectada.

Para los efectos anteriores, la persona empleadora reportará, en un plazo de un mes a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el salario de quienes hayan venido laborando en jornadas equivalentes a lo que en esta ley se define como jornada excepcional ampliada. Para eso, calculará el salario promedio de los últimos seis meses efectivamente laborados, tomando en cuenta tanto los

salarios ordinarios como extraordinarios. En el caso de las personas trabajadoras que hubieran estado incapacitadas, con una licencia de maternidad, así como con algún otro motivo de fuerza mayor señalado en el reglamento de esta Ley, se les calculará el salario con base en lo percibido durante los últimos seis meses efectivamente laborados.

En los casos del párrafo anterior, la Dirección Nacional de Inspección verificará que éstos, efectivamente, cumplan con las disposiciones del artículo 143 bis, cuya verificación no supondrá una afectación a las relaciones laborales hasta tanto no se realice la prevención en caso de ameritarse y debido proceso respectivo por parte de dicha instancia administrativa.

Rige a partir de su publicación.