

## 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.º 21.182

#### ASAMBLEA LEGISLATIVA:

La economía de nuestro país se ha diversificado y los cambios constantes han llevado a 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.

El Código de Trabajo que nos rige actualmente, entró en vigencia el 15 de setiembre de 1943. No cabe duda que durante los más de sesenta años de su vigencia la sociedad costarricense ha evolucionado, lo cual conlleva a que se hayan dado cambios importantes en todas las áreas de actividad como es la laboral.

En los últimos 20 años, el promedio de leyes vinculadas al mercado laboral fue de 1,8 al año, según datos del Departamento de Servicios Parlamentarios. Pero los últimos cinco, el promedio fue de 0,8%: menos de uno al año. Quiere decir que la legislación laboral es cada vez menos tema en la Asamblea.

El país se ha mostrado relativamente ajeno a la corriente de flexibilidad laboral. Apenas unas 30 empresas han empezado a experimentar con esquemas flexibles, según estimaciones de la Cámara de Industrias, y en el Ministerio de Trabajo no se tienen estudios ni diagnósticos de este tema.

Y es que sin lugar a dudas la progresiva internacionalización de la economía, su desarrollo acelerado y el alto grado de especialización del mercado de trabajo, nos demanda actuar para facilitar la competitividad y productividad de las empresas que buscan el máximo aprovechamiento de recursos, sin detrimento de la situación actual de las personas trabajadoras.

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. Dentro de este contexto, nuestra Constitución Política en su numeral 58 consagra los límites de la jornada ordinaria, pero al mismo tiempo faculta al legislador a establecer excepciones, en casos muy calificados.

Con base en esta prerrogativa constitucional se proponen nuevas modalidades de jornadas, para casos excepcionales, de acuerdo con los parámetros que adelante se proponen y la reglamentación accesorio del Poder Ejecutivo que permitirá, con base en estudios técnicos que deberán estar a disposición de todos los sectores sociales, regular de mejor forma su utilización, adecuarla a la realidad de cada momento histórico y constatar la permanencia de las condiciones que justifiquen su aplicación.

De esta forma se proponen la jornada de doce horas y la jornada anualizada. Se podrán utilizar para casos específicos de empresas expuestas a variaciones calificadas en el mercado que afecten su producción y abastecimiento, o bien en aquellas donde el proceso debe ser continuo. Se proponen límites concretos y objetivos para su utilización, como la prohibición del trabajo extraordinario en la jornada de doce horas sin respetar los límites establecidos constitucionalmente. En el caso de la primera jornada, la variación se traduce en uno o dos días de descanso extra para las personas trabajadoras.

El segundo tipo de jornada sería la jornada anualizada, la cual permitirá computar la jornada de manera anualizada, siempre respetando el límite de cuarenta y ocho horas semanales y con un límite mínimo de seis horas. Esta modalidad permitirá que en las épocas de mayor trabajo la jornada ordinaria sea de hasta diez horas diarias y, en las de menor requerimiento, el trabajo no exceda las seis horas. De esta forma, se establece una compensación horaria entre las horas trabajadas en cada temporada, sin permitir que la persona trabajadora reciba un monto inferior al salario mínimo legal en las épocas de menor ocupación.

Para la jornada anualizada se prevé como principal garantía laboral, la estabilidad de la persona trabajadora, ya que si la persona empleadora desea despedirla antes de completar el semestre o período inferior en que se calendarice la jornada, se le debe pagar como extraordinarias las horas que haya trabajado más allá de la jornada ordinaria normal. También se le protege variando el promedio salarial para el cálculo de su liquidación a los salarios percibidos durante el último año, en caso de que le sea más beneficioso.

La reforma prevé otras garantías para las personas trabajadoras en caso de aplicación de las jornadas antes descritas, como la participación activa del Ministerio de Trabajo, la promoción de capacitación, descanso dentro de las jornadas, otorgamiento por parte de la persona empleadora de facilidades de transporte y cuidado de niños, cuando así se requiera, una especial flexibilidad para las mujeres en estado de embarazo quienes bajo ninguna circunstancia trabajarán más de diez horas diarias, entre otras, lo cual pretende garantizar un justo equilibrio entre las necesidades de la persona empleadora y las personas trabajadoras.

Se incluye además una salvedad de carácter genérico en cuanto a la jornada de las y los adolescentes menores de edad y otros grupos especialmente protegidos, en cuyo caso se respetan las normas especiales. Finalmente, la reforma regula el tema de la jornada acumulativa semanal que se da en la práctica, cuya utilización no estaba normada claramente y modifica algunos artículos de este capítulo de jornadas para ajustarlo a las nuevas disposiciones que se pretenden introducir.

Este proyecto propone un sistema que complementa la legislación vigente contenida en el actual Código de Trabajo. La persona empleadora podrá seguir utilizando el mismo sistema de jornada tradicional, o bien, tener una mezcla del tradicional y de este, vía excepción. Esto asegura mantener el personal de experiencia en cualquiera de los dos sistemas, sin detrimento de sus derechos, de acuerdo con las necesidades de las personas trabajadoras. En este sentido, los contratos de trabajo, como regla general continuarán siendo de plazo indefinido, lo que propicia la estabilidad en el empleo.

Para el sector productivo, esta propuesta permitiría la agilidad técnica e institucional que la nueva economía mundial exige y que se está dando actualmente, sin ningún marco normativo claro que establezca las reglas para patronos y empleada.

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. Las mujeres en estado de gravidez o de lactancia tendrían a su disposición jornadas semanales más cortas y eventualmente, podrían conceder una mayor proporción de su tiempo a los hijos. Las personas trabajadoras que tienen empleo por temporadas ahora tendrían mayores posibilidades de convertirse en personas empleadas de forma permanente.

Nuestro sistema actual de jornada no se adapta a las circunstancias actuales, 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 esta jornada ampliada, 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.

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, ya que las mismas constituyen un derecho constitucional que debe mantenerse y protegerse y que la modificación a esas jornadas será implementada solamente de manera excepcional y previa aceptación de la persona trabajadora.

Este proyecto es de gran relevancia para la agenda de competitividad y reactivación económica que requiere Costa Rica desde hace varios años y permite al país desarrollar una significativa mejora en el clima de inversión de nuestro país.

Por todo lo anterior y a fin de permitir una adecuación del instituto laboral de la jornada de trabajo a las necesidades de nuestro tiempo, se somete a consideración de la Asamblea Legislativa el siguiente proyecto de ley, cuyo texto dirá así.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA  
DECRETA:

**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**

ARTÍCULO ÚNICO- Refórmanse los artículos 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo, los cuales se leerán de la siguiente manera:

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 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.

Artículo 142- 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.

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 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.

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 trimestre 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- Dichas jornadas podrán implementarse en el día o en la noche y ser trabajadas en uno o más turnos.

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.

TRANSITORIO ÚNICO- La jornada acumulativa aplicará por acuerdo individual para trabajadores actuales cuyos contratos sean anteriores a la vigencia de la presente ley.

Rige a partir del día de su publicación.

Ana Lucía Delgado Orozco

Carlos Ricardo Benavides Jiménez

Roberto Hernán Thompson Chacón

María José Corrales Chacón

Luis Antonio Aiza Campos  
Fonseca

Jorge Luis Fonseca

David Hubert Gourzong Cerdas

Yorleni León Marchena

Daniel Isaac Ulate Valenciano

Luis Fernando Chacón Monge

Silvia Vanessa Hernández Sánchez

Wagner Alberto Jiménez Zúñiga

Gustavo Alonso Viales Villegas

Ana Karine Niño Gutiérrez

## **Diputados y diputadas**

19 de diciembre de 2018

**NOTAS:** Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos.

Este proyecto cumplió el trámite de revisión de errores formales, materiales e idiomáticos en el Departamento de Servicios Parlamentarios.