

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE REPÚBLICA DE COSTA RICA

COMISION DE ASUNTOS HACENDARIOS

**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

DICTAMEN AFIRMATIVO DE MAYORÍA

(21 de setiembre del 2021)

CUARTA LEGISLATURA

(Del 1º de mayo del 2021 al 30 de abril del 2022)

PRIMER PERÍODO DE SESIONES ORDINARIAS

(Del 1º de agosto de 2021 al 31 de octubre de 2021)

**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**

DICTAMEN AFIRMATIVO DE MAYORÍA

EXPEDIENTE N.º 21.182

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Las suscritas diputadas y el suscrito diputado, integrantes de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Hacendarios, rendimos **DICTAMEN AFIRMATIVO DE MAYORÍA** sobre la **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 legislativo 21.182, publicado en La Gaceta N° 119, del 26 de junio de 2019, Alcance N° 145, en virtud de las siguientes consideraciones:

1. RESUMEN DE LA PROPUESTA:

El propósito básico de esta propuesta de ley consiste en modernizar y actualizar la legislación laboral costarricense que data del año 1.943, ajustándose a las nuevas exigencias del mercado de trabajo y a las realidades productivas del país, claro está, en armonía y resguardo de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Para ese fin, se pretende regular las jornadas de trabajo excepcionales, el tipo de labores que podrán implementarse en dichas jornadas, así como las actividades económicas a las cuales resulten aplicables, previa anuencia entre las partes y de conformidad con el marco jurídico aplicable tanto legal como constitucional.

Se estarían regulando la jornada excepcional ampliada y la jornada excepcional anualizada. La primera consiste en que la persona trabajadora tendrá tres días libres consecutivos luego de cuatro días de trabajo continuo en el caso de la jornada diurna, y cuatro días libres consecutivos luego de tres días de trabajo continuo en el caso de la jornada nocturna. Es lo que se conoce como la jornada 4x3. Por su

parte, la segunda modalidad permite que en 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.

2. TRÁMITE LEGISLATIVO:

El proyecto de ley fue presentado a la corriente legislativa el 12 de diciembre de 2018 y delegado para su conocimiento y trámite a la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos. Ingresó al orden del día en fecha 30 de julio de 2019.

En dicha Comisión se realizaron las siguientes consultas obligatorias:

- Corte Suprema de Justicia.
- Caja Costarricense de Seguro Social.
- Consejo Superior de Trabajo.
- Municipalidades del país.
- Instituciones autónomas.

Adicionalmente, se realizaron consultas facultativas a las siguientes agrupaciones e instituciones:

Sindicato de la Judicatura, Central de Trabajadores de Costa Rica, Sitagah, SINPAE, SITRAMINAE, APSE, Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses, Organización Internacional del Trabajo, Sindicato de profesionales del AyA, Unión de Mujeres Trabajadoras de Fila Naranjo, SINDEU, SITRACHIRI, Unión de Trabajadores Bananeros de Sixaola, Unión de Empleados Universidad Estatal a Distancia, Unión de Trabajadores Universidad Técnica Nacional, Asociación Costarricense de Derechos del Trabajo, Unión Nacional de Trabajadores, Consumidores de Costa Rica, SITRACCSS, Asociación de Profesionales del ITCR, SEC, Sindicato Nacional Trabajadores del Sector Privado Empresarial, Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras Privados, SITET, Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial, INS Servicios, Operadora de Pensiones BN Vital, BN Corredores de Seguros S.A., BCR Pensiones, Consejo Nacional de Producción, Consejo Director UNED, Ministerio de Hacienda, Oficina Nacional de Semillas, JUDESUR, Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación, Comisión de Energía Atómica, CONAPE, Tribunal Supremo de

Elecciones, Intendencias municipales, Operadora de Pensiones CCSS, INS Valores S.A., BN Valores (Puesto de Bolsa) Banco Nacional, Banco Internacional de Costa Rica, BCR Corredora de Seguros S.A., Sistema Nacional de Radio y Televisión, Refinadora Costarricense de Petróleo, Radiográfica Costarricense, Editorial Costa Rica, Correos de Costa Rica S.A., Compañía Nacional de Fuerza y Luz, Programa Integral de Mercado Agropecuario, Patronato Nacional de Rehabilitación, Banco Nacional de Costa Rica, UNDECA, Asociación Nacional de Educadores, Cámara Comercio Exterior de Costa Rica y de Representantes de Casas Extranjeras, Asociación Nacional de Empleados Públicos, Confederación de Trabajadores de Costa Rica, PROCOMER, Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos, Confederación Unitaria de Trabajadores, Asociación de Empresas de Zonas Francas, Ministerio de Ciencia y Tecnología, Confederación Rerum Novarum, Cinde, Ministerio de Ambiente y Energía, Ministerio de Comercio Exterior, Junta de Protección Social, Ministerio de Vivienda, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Salud, Comisión de Epidemiología del Ministerio de Salud, INVU, Procuraduría General de la República, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Servicio Civil, Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, UCCAEP, INS y Defensoría de los Habitantes.

Durante la sesión ordinaria N° 23, celebrada el 11 de diciembre de 2019, la Comisión aprobó un texto sustitutivo, el cual fue enviado a consulta. De igual manera, fueron aprobadas varias mociones para recibir en audiencia a la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, a las centrales sindicales, al INAMU, Consejo de Promoción de la Competitividad, Cámara de Comercio y UCCAEP.

Cabe señalar que, por acuerdo entre presidencias de comisión y con el visto bueno de la Presidencia de la Asamblea Legislativa, el expediente aquí bajo estudio fue trasladado de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos a la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Hacendarios, a fin de continuar con su trámite y discusión, ingresando al orden del día en fecha 02 de junio de 2020. Para ese entonces ya el expediente contaba con prórroga con fundamento en el artículo 80 del Reglamento de la Asamblea Legislativa.

En Sesión N° 11, celebrada el 15 de julio de 2020, se aprueba el Informe de Subcomisión (Folio 2651), que recomendó: *“Aprobar el informe afirmativo de subcomisión, Aprobar el texto sustitutivo propuesto, Rechazar todas las mociones de fondo presentadas al momento de presentar este informe, dictaminado afirmativamente el 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 21.182, consultar el texto dictaminado según lo determina la moción adjunta y publicar el texto dictaminado en el Diario Oficial La Gaceta”

En Sesión N° 18, celebrada el 11 de agosto de 2020, se aprueba moción de texto sustitutivo (F. 2789). Además, el proyecto tenía presentada mociones de fondo, las cuales en esta misma Sesión se inició con su conocimiento y discusión, quedando pendiente las votaciones para cada una de las mociones.

En fecha 01 de octubre de 2020 se brinda el informe técnico AL-DEST- ITS-IJU-005-2020, en referencia al texto sustitutivo. (Folio 2874). En dicho informe el Departamento de Servicios Técnicos concluye que la propuesta podría ser inviable por presentar eventuales vicios de inconstitucionalidad en los artículos 145 Bis y 145 Ter; además, por ser violatoria del principio de la seguridad jurídica. Sin embargo, como se indicará más adelante en esta exposición de motivos, con el texto dictaminado se subsana la preocupación del órgano técnico, toda vez que se incorpora un listado de perfiles profesionales que serán los casos excepcionales en los cuales se podrá autorizar e implementar las jornadas de trabajo excepcionales.

En Sesión N° 29, celebrada el 25 de agosto de 2021, se conocieron y sometieron a votación las 64 mociones de fondo presentadas para el proyecto de ley, siendo aprobada únicamente la moción No. 3 de Texto Sustitutivo. Se inició además con el trámite y votación de las mociones de revisión.

En Sesión 37 del 16 de septiembre de 2021, restaban por conocer veintiuna mociones de revisión, para lo cual, en dicha Sesión la Diputada proponente procedió a retirar todas las mociones de revisión.

En Sesión 38 del 21 de septiembre de 2021, la Comisión Permanente de Asuntos Hacendarios, al no existir más mociones pendientes de trámite, procedió a votar por el fondo, siendo esta iniciativa dictaminada favorablemente por la mayoría de diputados y diputadas integrantes del foro.

Además, en esta misma sesión fue aprobada una moción de consulta del texto sustitutivo aprobado, una moción de publicación, así como una moción de revisión sobre la votación final recaída sobre el Expediente 21.182, la cual fue rechazada.

3. CRITERIOS INSTITUCIONALES RECIBIDOS:

Se detalla a continuación un extracto de los principales criterios institucionales que han sido recibidos en Comisión:

Institución	Respuestas
Banco Nacional	Mediante oficio GG-561-19 de 03 de octubre del 2019 señala que la institución no tiene observaciones al proyecto sometido a consideración
Municipalidad de Upala	Mediante oficio SCMU 195 - 2019 - 008- 09 de 02 de octubre del 2019 considera que el Expediente No. 21.182 es una actualización precisa y más amplia en resguardo de la población trabajadora del país, por lo que da un voto de apoyo al proyecto.
Municipalidad de Hojancha	Mediante oficio SCMH-486-019 de 02 de Octubre del 2019 acuerda NO APOYAR el proyecto de ley
Municipalidad de Flores	Mediante oficio MF-CM-SEC-AC-3228-227-19 de 4 de octubre de 2019 acuerda no presentar oposición al proyecto.
Municipalidad de León Cortés	Emite voto de apoyo al proyecto
CCSS	Mediante oficio SJD-1616-2019 de 24 de setiembre de 2019 señala que la propuesta de modificación de los ordinales 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo no afecta ni interfiere en el marco de competencia que le corresponde a la Caja Costarricense de Seguro Social, es decir, el texto propuesto no afecta la autonomía constitucional de la institución (artículo 73), en su condición de responsable de la administración y gobierno de los seguros sociales. Se hace la consideración que, las nuevas jornadas laborales que comprende la iniciativa (jornada ordinaria ampliada de hasta 12 horas y jornada ordinaria diurna anualizada), según la literalidad del articulado no son de aplicación obligatoria para el patrono, en tal sentido, se tiene claridad que dichas jornadas podrán ser implementadas si resultan beneficiosas a los intereses de la Institución, siendo que en todo momento deberá imperar el interés general sobre el particular, en beneficio de la atención que la Caja brinda a los pacientes. En ambas jornadas no se debe sobrepasar el límite de cuarenta y ocho horas semanales en jornada diurna o de treinta y seis horas semanales en jornada nocturna, lo que significa que no se presenta incidencia en la Caja en cuanto al

	<p>total de horas de la jornada semanal, toda vez que en la Institución la jornada ordinaria diurna está compuesta de cuarenta y cuatro horas semanales y la jornada nocturna de treinta y dos horas semanales. Recomienda no presentar observaciones al proyecto de ley dado que no tiene relación alguna con las potestades y funciones de la Caja, lo que pretende es establecer nuevas jornadas laborales: la jornada de doce horas diarias (ampliada) y la jornada anualizada. Además, se regula el tema de la jornada acumulativa semanal (para tener libre el sábado) que se da en la práctica, cuya utilización no estaba normada claramente.</p>
Cámara de Comercio de Costa Rica	<p>Mediante oficio ED-069-2019 de 24 de septiembre de 2019 emite una serie de observaciones y anexa propuesta de redacción de los artículos.</p>
Instituto Nacional de Seguros (INS Valores Puesto de Bolsa)	<p>Mediante oficio INOVA-GG-209-2019 04 de octubre del 2019 señala que el proyecto de ley pretende flexibilizar las jornadas laborales, respetando la jornada máxima ya establecida, dentro de los aspectos innovadores del proyecto está la posibilidad de implementar jornadas de máximo 12 horas diarias que le permitan a los trabajadores 4 días continuos de trabajo y en consecuencia tener 3 días de descanso, en relación con este punto es que queremos centrar nuestras observaciones al proyecto apoyándolo y destacan que este sería un paso a modernizar las jornadas laborales y a la vez continuar con la tutela y protección de los trabajadores Debemos tener presente que el Estado debe generar medidas que propicien el desarrollo de la económica e industrias de su país, sin dejar de lado el desarrollo, bienestar y crecimiento de sus ciudadanos, implementar medidas que flexibilicen la jornada laboral, es una excelente medida para propiciar la conciliación de la vida laboral y personal de los ciudadanos, permitiéndoles encontrar espacios para crecer profesionalmente, pero también respetando su espacio familiar. La diversificación de las jornadas de trabajo resulta ser, por lo tanto, un beneficio no solo para el trabajador, que podrá disponer de más tiempo para su desarrollo y realización personal, sino también para las empresas que contarán con beneficios que los harán más atractivos en el mercado laboral. La aplicación de este tipo de jornada además podría contribuir a disminuir el uso de horas</p>

	<p>extras, lo que significa no solo una mejor calidad de vida para el funcionario, sino también una disminución de costos para las empresas, y eventualmente incluso para los sistemas de salud del país que podrían ver disminuidos padecimientos generados por estrés laboral. No debemos olvidar que este tipo de jornadas ya han sido reconocidas por entes como la Organización Internacional de Trabajo y que incluso en otros países ya se aplica, como por ejemplo Chile, donde recientemente fue regulada. Por las razones expuestas están de acuerdo con el Proyecto de Ley planteado, sin presentar objeciones al mismo, ya que considera que éste generará un beneficio a los trabajadores, que a su vez propiciará el desarrollo económico del país.</p>
<p>Sistema Nacional de Radio y Televisión (SINART)</p>	<p>Mediante oficio PE-515-2019 de 07 de octubre de 2019 señala que, analizado el proyecto de ley, y en especial atención y concordancia con la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Radio y Televisión Cultural número 8346, no se encuentran afectaciones directas a las potestades, funciones, intereses o responsabilidades de nuestra institución. Tampoco se encuentra en el proyecto de ley estudiado, colisión de normas, menoscabo a los señoríos propios del SINART S.A. para el cumplimiento de su fin público, limitaciones a su patrimonio, competencias y exenciones, ni tampoco se crean responsabilidades de índole legal que puedan comprometer a la institución con deberes de difícil o imposible cumplimiento. Desde el punto de vista legal, no se encuentra normativa que amerite una oposición al proyecto de ley publicado.</p>
<p>Correos de Costa Rica</p>	<p>Mediante oficio GG-1826-2019 de 7 de octubre de 2019 indica que Correos de Costa Rica como empresa pública no encuentra objeción por cuanto se trata de una iniciativa que permitirá como bien lo menciona el mismo, la agilidad técnica e institucional que la nueva economía mundial exige y que se está dando actualmente, garantizando un justo equilibrio entre las necesidades de la persona empleadora y las personas trabajadoras, tanto de la Administración Pública y privada, generando además mejores rendimientos laborales a nivel general. Correos de Costa Rica está anuente a este proyecto, siempre que no se afecte su patrimonio, el cual es necesario</p>

	para su crecimiento y fortalecimiento como también no se limite el actuar de la empresa.
Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto	Mediante oficio DJO-892-2019 de 27 de setiembre de 2019 indica que es menester señalar que considera esencial proceder con el estudio de las recomendaciones que han sido planteadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en su respuesta a la consulta, con el objetivo de asegurar el pleno goce y disfrute de los derechos de las personas trabajadoras, así como los beneficios que pueden obtener las personas empleadoras de estas nuevas modalidades de jornadas. No considerando este ministerio que exista una transgresión a las obligaciones internacionales adquiridas por el Estado costarricense, no existe objeción desde el punto de vista de sus competencias para la aprobación del proyecto en cuestión.
Dirección General de Servicio Civil	Mediante oficio DG-OF-450-2019 de 16 de agosto de 2019 de conformidad con las atribuciones legales conferidas a esta Dirección General en los artículos 13 del Estatuto de Servicio Civil y 4 de su Reglamento, y pese a que su competencia está enfocada a los funcionarios cubiertos por el Régimen de Méritos, se concluye que todo el contenido de la reforma propuesta, no resulta contraria a la normativa estatutaria; por el contrario, considera muy relevante que la nueva normativa pueda aplicarse en el futuro en el sector público, ya que estos cambios podrían incrementar la productividad de las personas funcionarias. Finalmente, es importante recalcar que de la lectura del Proyecto de Ley N° 21.182 se determina que el legislador pretende con esta reforma ajustar la normativa laboral, tal como lo permite el numeral 58 de la Constitución Política, logrando con ello un sano equilibrio entre los requerimientos del sector patronal y las necesidades personales de los trabajadores, sin dejar de lado los Principios de Equilibrio, Buena Fe, Armonía y Lealtad, realizando así los ajustes necesarios entre la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, sin detrimento de los derechos que ya gozan.
Defensoría de los Habitantes	Mediante oficio DH-DAL-0669-2019 23 de agosto de 2019, la Defensoría de los Habitantes expresa su conformidad con la eventual aprobación del texto consultado, sin embargo, pese a ello, desea hacer una observación, con la finalidad de que el contenido del proyecto sea de efectiva aplicación para todas y

	<p>todos los trabajadores. Por lo tanto, en relación con el artículo 144 que indica: “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.” La Defensoría considera que, si bien es importante el uso de las nuevas tecnologías en el ámbito personal como en lo laboral, no todos los trabajadores del sector productivo agrícola o de empresa tienen acceso a un correo electrónico para su debida notificación, por lo tanto, se considera pertinente no identificar este medio como principal fuente para ese efecto, y se defina la posibilidad de utilizar otras formas oficiales de notificar como los indicados en la Ley de Notificaciones Judiciales. En virtud de lo expuesto en los párrafos anteriores, la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica, respetuosamente, sugiere a los señores diputados y las señoras diputadas tomar en consideración la observación realizada para continuar con el conocimiento de este proyecto.</p>
<p>Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica</p>	<p>Mediante oficio DM-1226-2019 de 21 de agosto de 2019 manifiesta que con la propuesta de reforma planteada uno de sus principales puntos a considerar es la incorporación de la jornada de trabajo 4x3, que según algunos expertos en temas laborales consideran este tipo de jornada permitirá que las empresas realicen de manera continua altas demandas de trabajo; por ejemplo facilidad para atender temporadas altas de su negocio en especial aquellos servicios que por sus condiciones no pueden o no deben ser interrumpidos o que ofrecen servicios en el extranjero desde Costa Rica con la diversidad horaria, viéndolo como una forma que puede colaborar con la reactivación económica. Este tipo de modalidad 4x3 consiste en jornadas extendidas de hasta 12 horas diarias ordinarias, con el fin de cubrir la demanda de servicios que usualmente requieren ser efectuados de forma continua 24</p>

	<p>horas al día, trabajando 4 días de 12 horas (no se realiza ni se cuenta como jornada extraordinaria) para completar las 48 horas semanales máximas, y descansar 3 días completos y continuos. Este tipo de jornada ampliada podrían traer beneficios a las empresas como por ejemplo reducir costos en servicios públicos, ya que el personal rotaría a la semana disminuyendo costos en servicios básicos, agua, teléfono, luz, e incluso en mobiliario y espacio físico; además los trabajadores podrían disponer de mayor tiempo libre para descansar, estudiar y capacitarse. Además, no se observan incidencias que instauren, modifiquen o deroguen las competencias y funciones de MIDEPLAN establecidas en la Ley de Planificación Nacional (Nº5525 de 2 de mayo de 1974). Este ministerio acoge las consideraciones expresadas por el señor Steven Núñez Rímola en su calidad de Ministro de Trabajo mediante oficio MTSS-DMT-OF-1139-2019 del 14 de agosto de los corrientes.</p>
<p>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>	<p>Mediante oficio MTSS-DMT-OF-1139-2019 de 14 de agosto de 2019 expresa su apoyo a la propuesta de Ley, por cuanto no solo la considera aceptable y legalmente viable, sino también necesaria para el evolucionado mercado; siempre y cuando se tomen en consideración las siguientes observaciones:</p> <p>Considera conveniente trasladar a la reforma que se realiza al artículo 145, la regulación referente a la denominada jornada ordinaria ampliada, ya que al igual que la jornada anualizada, se trata de una jornada excepcional y no un tipo de jornada que pueda ser utilizada de manera general por los patronos. También sobre la jornada ordinaria ampliada, se ve con reserva el habilitar la posibilidad de laborar jornada extraordinaria durante los días libres, ya que precisamente una de las ventajas que ofrece para los trabajadores el laborar bajo este esquema, es el poder disponer de más tiempo para sus actividades personales o incluso laborales. Respecto a la figura de la jornada anualizada y revisada su aplicación en derecho comparado, pareciera que la cantidad de horas anuales establecida no es la correcta, ya que para su cálculo no se están restando las horas correspondientes a los 11 feriados de Ley, mismos que no son hábiles para trabajar y por ende no pueden ser tomados en cuenta para calcular la cantidad de horas a</p>

	<p>trabajar en un año. En España, por ejemplo, el cálculo se realiza tomando los 365 días del año y restándole los días de vacaciones de Ley, los días de descanso obligatorio y los feriados, para posteriormente su resultado, multiplicarlo por el máximo de horas permitidas, sea en jornada diurna o nocturna. Siempre hablando de la jornada anualizada, considero importante indicar que, el límite máximo diario que se establece de manera general en 10 horas no debería ser el mismo para la jornada nocturna. Por último, en el punto 3 de la reforma al artículo 145 se indica que, en la jornada anualizada, el cálculo de las horas extras, se contabilizará sobre el exceso de las 48 horas semanales o sobre el exceso de la jornada diaria pactada, cuando lo correcto es indicar que se calculará sobre el exceso de las 48 horas o de las 36 horas, según se trate de jornada diurna o nocturna, que son los límites semanales establecidos para cada uno de los tipos de jornada.</p>
COMEX	<p>El proyecto actualiza y atiende la realidad económica de empresas y actores comerciales nacionales y extranjeros que requieren operar de manera integrada con otros países, utilizando herramientas tecnológicas que trascienden en muchas ocasiones horarios o lugares de trabajo determinados e incorporan mecanismos novedosos y flexibles que van acompañadas de creación de capacidades, y transferencia tecnológica. A pesar de que Costa Rica no ha cesado en sus esfuerzos por promover el establecimiento y mantenimiento de empresas que brinden este valor agregado, se debe tener presente que, hay países con diferentes características (en tamaño y economía) y cuyas ofertas de establecimiento son muy competitivas. Esta es precisamente una de las razones por las cuales no solo es necesario aumentar nuestra competitividad como país, sino contar con políticas públicas que incluyan un marco normativo moderno que responda a las necesidades actuales y a las exigencias de un mundo integrado. Lo anterior es de especial relevancia si se toma en cuenta que, en materia de inversión extranjera directa, un total de 305 empresas generan 106.707 empleos directos y 54.734 empleos indirectos en el país; que del empleo total generado en 2018, un 31% correspondió al generado por estas empresas, así como un 41% del total de nuevos puestos creados por el sector privado; que</p>

	<p>se trata de un parque empresarial altamente dinámico, con tasas de crecimiento 6 veces mayores a las del resto de la economía; y que, solo el año anterior, significó una ocupación femenina en 57% de los nuevos puestos generados. Se trata, en definitiva, de cifras muy significativas que han permitido un impacto socioeconómico favorable que es posible mantener si se brindan las condiciones necesarias que, como ya se indicó, incluyen una mejora en el marco normativo laboral. Es fundamental tener en cuenta los análisis realizados por organismos internacionales especializados. Por ejemplo, el Estudio de Políticas de Inversión de la OCDE para Costa Rica del 2013, señaló como parte de su evaluación que, si bien el mercado laboral costarricense ofrece un buen nivel de garantía para los trabajadores, una mayor flexibilidad en la reglamentación laboral, en particular en la contratación del trabajador y en las horas de trabajo, podría facilitar las actividades empresariales en el país. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también ha señalado que estas modalidades de horarios laborales pueden beneficiar tanto a los empleadores como a los trabajadores, al tener en cuenta las necesidades respectivas de ambos grupos. A manera de ejemplo, menciona la experiencia de Austria, Chile, Dinamarca y Suecia en el uso de esquemas de semanas de trabajo comprimidas. Asimismo, la OIT ha indicado que la organización de las horas de trabajo utilizando horas anualizadas y otros sistemas de promediación de horas, reviste particular valor e interés para empresas de industrias cuya demanda experimenta intensas y predecibles variaciones estacionales (como turismo o agricultura), de la misma forma que ocurre en las industrias manufacturera y de servicios integradas a cadenas globales de valor, las cuales responden a demandas horarias y mercados también globales.</p>
PROCOMER	<p>Esta Promotora considera que el proyecto de ley es de gran importancia para el país, pues trata de regular una situación laboral que podría contribuir a la generación de empleo de calidad, por medio del reconocimiento de ciertas formas de organizar el trabajo que ya han sido probadas en otros países.</p>
CINDE	<p>CINDE tiene como misión fundamental el generar empleos de calidad para los costarricenses a través de la atracción de inversión extranjera a Costa Rica. La competencia internacional</p>

para lograr confirmar los proyectos de IED es cada vez más fuerte por la gran cantidad de incentivos financieros y fiscales que otorgan países competidores de Costa Rica. Sin embargo, el país mantiene aún una posición a nivel internacional debido a la calidad del talento humano, la institucionalidad y la seguridad jurídica imperante en Costa Rica. Una vez que los proyectos de inversión extranjera son confirmados para ser instalados en el país, CINDE participa además en el acompañamiento y asesoría técnica en el proceso de instalación y operación de las empresas en Costa Rica. En este sentido, este proyecto de ley es clave en fortalecer la propuesta país de Costa Rica y mejorar nuestra competitividad. Desde CINDE hemos apoyado los casos de múltiples empresas que se encuentran analizando operar en nuestro país, o bien empresas que están operando en Costa Rica y cuyo análisis se ve afectado por la imposibilidad de dar servicio a sus clientes en diversas franjas y esquemas de horarios. Adicionalmente, es importante tomar en consideración que tenemos conocimiento de potenciales proyectos de inversión de empresas ya instaladas en Costa Rica que podrían crecer en inversión y en generación de empleo si la legislación laboral permitiera turnos nocturnos, así como jornadas ordinarias ampliadas. Estas nuevas modalidades de jornadas permiten ampliar la operación de las empresas y brindar opciones de esquemas para sus trabajadores, en un contexto de realidad laboral acorde con las necesidades actuales. CINDE ha dado seguimiento cercano al presente proyecto de ley pues tiene incidencia directa en temas claves como lo son reactivación económica, aumento de encadenamientos productivos y crecimiento de las operaciones de las empresas a la que CINDE apoya. También permite beneficiar a instituciones públicas que proveen servicios públicos con un aumento de su demanda en horas no tradicionales. Nuestra organización considera muy positivo el objetivo del proyecto de incluir la “jornada ordinaria ampliada” en el ordenamiento jurídico como una oportunidad de desarrollar un esfuerzo de actualización de las jornadas y esquemas de trabajo a la actualidad que demanda tanto el sector empleador como los trabajadores. Por último, es importante anotar que este proyecto de ley brindará de una gran solidez y garantizará seguridad jurídica tanto a las empresas

	<p>instaladas como para los proyectos de inversión extranjera directa que en este momento analizan realizar una inversión. Celebramos esta iniciativa legislativa dado que nuestra legislación laboral pueda seguir brindando soporte al mercado laboral actual y a la realidad a la que nos enfrentamos con la cuarta revolución industrial. Este proyecto de ley, sin duda, permite que CINDE continúe su gestión de atracción de IED en beneficio de la generación de empleo y oportunidades para los costarricenses.</p>
<p>Consejo de la Promoción de la Competitividad</p>	<p>La rigidez en el mercado laboral no contribuye a la promoción de la formalidad. Actualmente la informalidad es del 46%; lo que significa trabajadores sin seguridad social y empresas que no aportan al sistema tributario. Pero son generadores de empleo, y en medio de la crisis del desempleo que atraviesa el país, se deben crear los espacios necesarios para que, dentro de la formalidad, se abra nuevas oportunidades de contratación que favorezcan la competitividad de las empresas y la calidad de vida de las personas. En este sentido, vale comentar que las jornadas de trabajo que actualmente están vigentes en la Constitución Política y en el Código de Trabajo desde 1943 fueron previstas para una Costa Rica con una realidad productiva y comercial muy distinta a la actual. La ausencia de normativa laboral acorde a los tiempos que vivimos se traduce en un mercado de trabajo rígido que desincentiva la contratación. El propio Índice Global de Competitividad del Foro Económico Mundial ubica a Costa Rica en el lugar 59 entre 141 economías del mundo al valorar nuestro mercado de trabajo, sopesando su eficiencia y flexibilidad. Modernizar la legislación laboral para incluir una nueva modalidad de jornada, que no implica el cambio de las actuales, contribuye a la correcta implementación de una jornada de trabajo flexible, cuyos elementos armonizan los requerimientos de una economía actual y las necesidades de desarrollo de las personas trabajadoras. Esta creación representa un paso en la dirección correcta para contar con una jornada que promueva actividades más competitivas, respetando en todo momento las garantías sociales que establecen nuestra Constitución y el Código de Trabajo. Es por tal motivo que una regulación de las jornadas como la que se pretende es positiva en términos generales, y</p>

	<p>además garantizaría una aplicación apegada al ordenamiento jurídico y respetuosa de los derechos de los trabajadores. Debe tenerse presente que al día de hoy ciertas jornadas como la denominada 4X3 son consideradas ilegales por las autoridades administrativas y judiciales de trabajo, y por ello, esta es una gran oportunidad de promover la formalidad en medio de una economía que demanda más flexibilidad para mantener o aumentar la competitividad de nuestras actividades productivas.</p>
UCCAEP	<p>La presente iniciativa de ley se considera positiva, es necesaria y urgente para la creación de empleos y el aumento de la productividad y competitividad del sector empresarial privado. De aprobarse, existiría la posibilidad de aplicarle a los trabajadores las jornadas excepcionales, que implican tanto beneficios para el sector patronal como para el trabajador, que tendrá más tiempo para destinar a su descanso semanal. Sabemos muy bien que entre las ventajas que la flexibilización de jornadas proporcionan, podemos citar: Mejora en la calidad de vida de las personas al permitir la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; potenciamiento de la corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas y el cuidado de los hijos y familiares dependientes; igualdad entre hombres y mujeres; reducción del absentismo laboral; aumento de la productividad de las empresas y retención del talento; mejoramiento del clima laboral y la satisfacción de los empleados con la empresa, entre otros. Tanto esta Organización, como la mayor parte del sector privado de este país ha señalado en diversas ocasiones y durante mucho tiempo que urge la reactivación económica y que esta es indispensable. Debemos buscar formas para lograr una buena dirección en la economía, de manera que mejoren los índices de empleo, se aumente la producción de bienes y servicios, se refleje el crecimiento económico y decrece la tasa de desempleo. Las empresas deben ser capaces de proporcionar productos y servicios de la manera más eficaz y eficiente posible, es por eso que la competitividad es una herramienta que permite tener éxito en los diferentes mercados ya sea nacionales o internacionales, produciendo a su vez crecimiento económico y social. Es necesario ofrecer calidad, fiabilidad, rapidez y flexibilidad a la vez que rentabilidad para que las empresas sean capaces de</p>

	<p>sobrevivir independientemente del sector en el que se encuentren. Es necesario fomentar competitividad y productividad, lo cual finalmente se traducirá en empleo, teniendo en cuenta que las empresas necesitan trabajadores aptos que puedan realizar más trabajo en menos horas, pero sin causar perjuicios a su actividad. Los empleados obtienen gestión y confianza cuando se les permite organizar sus horas de trabajo. Dicho esto, se considera positivo el objetivo del proyecto de ley pues genera flexibilidad en las jornadas de trabajo. Esta reforma es muy necesaria para la legislación costarricense y para la reactivación económica de nuestro país. La legislación se adaptaría a los cambios que se han dado en el mercado laboral. Migraremos hacia un sistema menos rígido, que permitirá a las empresas y a las personas trabajadoras, ser más eficientes. Por ello, lo propuesto en este documento busca que la ley genere certeza jurídica para todas las partes involucradas y pueda ser efectiva.</p>
--	---

4. AUDIENCIAS:

Las audiencias celebradas en la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos, fueron las siguientes:

Sesión	Funcionario / Representante	Ideas centrales
Ordinaria N° 25, 29 de enero de 2020.	Geanina Dinarte Romero, Ministra de Trabajo y Seguridad Social.	<i>“Es importante insistir que la OIT no ha sancionado las prácticas en donde se han aplicado jornadas excepcionales, pero sí aquí es donde entra el primer elemento que quiero resaltar; sí estamos hablando de jornadas excepcionales. No puede ser la norma que estemos aplicando jornadas extendidas, sino que tiene que ser en casos muy específicos que como ustedes recordarán, además, la Constitución advertía que son excepciones muy calificadas. Como pueden ver, para que lo repasemos, el artículo 58 es muy claro en hacernos la advertencia de que sí tenemos</i>

	<p><i>una jornada que respetar, pero el país está facultado a aplicar esa excepción calificada.</i></p> <p><i>“Si las mujeres insertas al mercado de trabajo y van a trabajar, ya sea las ocho horas o las jornadas extendidas, lo cierto es que eso va a habilitar necesariamente, que alguien más preste el servicio de cuidado. Esa necesidad va haciendo que activemos otra participación de otras mujeres, en esos sectores de actividad económica”.</i></p> <p><i>“La propuesta, recomendamos que refleje verdaderamente la excepcionalidad, esto para proteger incluso, la constitucionalidad de la misma norma y por supuesto, atender el marco de convencionalidad con el que nos hemos comprometido. Lo segundo, un balance. Realmente tenemos el reto de modernizar el instituto de la jornada de trabajo, pero también siempre tiene que estar en la mira, resguardar la salud y el bienestar de las personas. Y en tercer plano, tenemos que equilibrar la desigualdad que se genera entre la persona trabajadora y la persona empleadora”.</i></p> <p><i>“Está la invitación a que esta Comisión pueda avanzar en la discusión del Proyecto de Ley, Para el Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo. Precisamente, los cambios en la economía y los cambios en el mercado laboral nos están obligando, a no solo tener que buscar alternativas, para modernizar la jornada, sino también nos obligan a poder mejorar los mecanismos inspectivos”.</i></p> <p><i>“Hacer una lista de cuáles actividades podrían ser excepcionadas para la aplicación de estas jornadas, impone un reto técnico importante.</i></p>
--	--

			<p>(...) <i>¿Qué sería lo prudente? Número uno, hacer un análisis de actividades, hacer una revisión por sectores industrias</i>”.</p>
Ordinaria 26, 04 febrero 2020.	Nº de de	Mario Rojas Vílchez, Secretario General de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum.	<p><i>“Vemos el proyecto altamente nocivo y contrario a los convenios internacionales de la OIT que rige la materia principalmente el Convenio 1 y también a convenios de derechos humanos. El proyecto soslaya las afectaciones en materia de salud ocupacional, por la prolongación de la jornada.”</i></p> <p><i>“Este proyecto, desconoce los principios del equilibrio ante el trabajo, descanso y vida familiar”.</i></p> <p><i>“Es un proyecto contra la mujer y sus derechos laborales. (...) Reduce el salario a la mujer trabajadora y prolonga su jornada laboral, aumenta por tanto la discriminación contra los derechos de la familia, la población con discapacidad, dependiente, las mujeres, las niñas y los niños.</i></p> <p><i>“Elimina de la práctica la garantía constitucional del pago de tiempo extraordinario, aumenta jornada y deduce salarios, constituye un retroceso inaceptable en materia de limitación de la jornada, carece de sustento técnico y en materia de protección del salario, pues no considera que el salario de jornada, sean inversamente proporcionales”.</i></p> <p><i>“El proyecto de ley debe ser desechado, por resultar violatorio a un sin número de normativas nacional e internacional, por amenazar gravemente la protección de los y las trabajadoras y por exponer, incluso, a los patrones a la comisión de delitos penales”.</i></p>

<p>Ordinaria 27, 05 de febrero de 2020.</p>	<p>Nº de de Señora Patricia Mora Castellanos, Ministra de la Condición de la Mujer.</p>	<p><i>“Desde el Instituto Nacional de la Mujeres, consideramos que esta regulación, tendrá efectos directos y negativos, sobre los derechos económicos de las mujeres y que profundizará la brecha hoy existente”.</i></p> <p><i>“El proyecto no aborda de manera integral las condiciones particulares de las mujeres”.</i></p> <p><i>“Creemos, que la consecuencia de una conversación entre el empleador y una mujer y la oposición de ella, sería su despido. (...). El Instituto Nacional de la Mujeres presenta una oposición a la manera como está concedida esta iniciativa parlamentaria y creemos que las brechas económicas, que son de enorme preocupación para todas y todos porque sabemos que la dependencia económica nos amarra a situaciones de violencia, en fin, que esta iniciativa tendería a hacer crecer el desempleo femenino”.</i></p>
<p>Extraordinaria Nº 28, 11 de febrero de 2020.</p>	<p>-Sr. Olman Chinchilla Hernández, Presidente, Central Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC)</p>	<p><i>“Nos encontramos ante un proyecto de ley que, con el objetivo de proteger los intereses y solucionar los problemas de productividad de las empresas pretende flexibilizar sin parámetros suficientes válidos, uno de los temas más sensible del derecho del trabajo: La jornada ordinaria de trabajo; norma tutelada en el artículo 58 de nuestra Carga Magna, lo cual conlleva a la pérdida de derechos humanos y a una intensificación de la explotación de la población trabajadora, que además, afectará de manera especial a las mujeres.</i></p> <p><i>“Esta propuesta sobre la jornada, es inaceptable y lesiva a los derechos laborales. Este proyecto afecta gravemente la salud de los trabajadores, su convivencia familiar,</i></p>

		<p>-Sr. Mario Rodríguez Bonilla, Secretario General, Central General de Trabajadores (CGT)</p> <p><i>reduce la superación personal y muchas otras actividades vitales del ser humano”.</i></p> <p><i>“Nuestra central sindical y el Movimiento de trabajadores, ha reducido este proyecto en varios puntos específicos, por los cuales no estamos de acuerdo. Uno, lesiva el proceso histórico y democrático de las conquistas sociales y laborales. Dos, le da absoluto poder al patrono sobre la jornada laborales en perjuicio del trabajador; restringe y elimina el pago de tiempo extraordinario y aumenta las zonas horarias de tiempo extraordinarios sin pago”.</i></p> <p><i>“Este proyecto (...) va contra criterios del Congreso Médico Nacional del 2019, contra criterios de la revista Medic ISSN Mex Seguro Social 2017-45, páginas 2, 191 y 197, donde se señala que los trabajadores sujetos a jornadas laborales de más de ocho horas diarias sufren daños emocionales, físicos y psicológicos”. (...) Solicitamos el archivo inmediato.</i></p> <p><i>“La propuesta no se basa en estudios serios que justifiquen el cambio en la jornada laboral o la propuesta de la jornada 4/3”.</i></p> <p><i>“Quiero finalizar la parte de mi exposición diciendo que este proyecto contradice lo que dice nuestra Constitución Política y nuestro Código de Trabajo y, por lo tanto, les solicito con todo respeto revisar con profundidad los planteamientos jurídicos que tanto la Central hace como el Consejo de Salud Ocupacional.</i></p>	
		<p>-Sr Giovanni Ramírez Guerrero y Sr. Didier Leitón Valverde, Secretario General, Central Social Juanito Mora Porras (CSJMP)</p>	
Ordinaria 29,	Nº 11 de	Consejo Superior de la	<i>“Las jornadas de trabajo que tiene nuestro Código de Trabajo en los años cuarenta, se</i>

<p>febrero de 2020.</p>	<p>Competitividad (CPC) -Sr. Alejandro Pignataro Madrigal, Presidente CPC -Sra. Gabriela Díaz Chancho, asesora</p> <p>Cámara de Comercio de Costa Rica -Sra. Shirley Saborío Marchena, miembro Directiva -Sr. Alonso Elizondo Bolaños, Director Ejecutivo</p>	<p><i>generan en una Costa Rica muy distinta de la que tenemos al día de hoy y, por ende, es urgente diría que no solo aprobar esta reforma sino también empezar a pensar en nuevas modalidades de jornadas de trabajo que se adapten a una economía más digital como la que vamos a tener en los próximos años”.</i></p> <p><i>“Creemos que esto, contrario a lo que se ha dicho en otras intervenciones, ayuda a conciliar el trabajo y la familia, sobre todo si partimos de una realidad en la que las responsabilidades del hogar son compartidas entre la pareja. Consideramos que una jornada 4/3 podría ayudar a que la pareja se organice de forma tal que realmente haya un traslape prácticamente de un día, lo cual reduce los costos de cuidado y puede ayudar a generar dos ingresos, a donde hoy posiblemente se está generando uno”.</i></p> <p><i>“Si se aprueba este proyecto de ley y mantenemos una jornada 4/3, es maximización del uso del tiempo para los trabajadores, una reducción de los costos de las familias, empresas en contaminación, en gastos asociados a los traslados”.</i></p> <p><i>“El proyecto nos parece. (...) Primero porque no es un cambio de jornada; no es cierto que se cambia la jornada, sino que es una modalidad de jornada adicional que se está ampliando para temas excepcionales y eso nos parece de la mayor importancia, porque hay que desmitificar el asunto que se está cambiando la jornada”.</i></p> <p><i>“No es obligatorio para los trabajadores que ya están empleados en ese momento, tiene que</i></p>
-------------------------	---	--

	<p>Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) - Sr. Enrique Egloff, Presidente CICR -Sra. Jessica Gómez López, asesora legal -Sr. José Salas</p>	<p><i>haber un consentimiento expreso y, además, es una reforma pensada en quienes no tienen trabajo hoy”.</i></p> <p><i>“Es necesario, señoras y señores diputados, regular el desarrollo de las relaciones laborales acorde con las exigencias que demanda la realidad laboral en el mundo. Un entorno global cada vez más competitivo evidencia la urgente necesidad de efectuar ajustes y modernizar nuestra legislación laboral, la ley se debe adaptar a la realidad laboral del país”.</i></p> <p><i>“Hay muchas empresas, muchos trabajadores que están actualmente trabajando este sistema y que no tienen la suficiente seguridad jurídica. Recuerden que el clima de inversiones en un país va primero por la confianza que podamos generar. La aprobación de este proyecto de ley definitivamente ayudaría a mejorar este clima”.</i></p>
--	--	---

5. INFORME DE SERVICIOS TÉCNICOS:

El Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa, mediante Informe AL-DEST-IJU-212-2019, de fecha 02 de septiembre de 2019, realiza una serie de observaciones y/o recomendaciones en aras de mejorar la propuesta de ley. Destacan las siguientes:

- 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.
- La jornada laboral mixta cambia 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.

- 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. (...) 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 internacional, el orden constitucional costarricense, fundamentalmente cuando el 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 el Convenio 001 de la OIT, Convenio sobre las horas de Trabajo, 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.
- 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.

- En lo referente a la “Jornada Anualizada” tal y como lo ha indicado la Procuraduría General de la República, 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.

6. PRINCIPALES ASPECTOS DEL TEXTO DICTAMINADO:

Luego de múltiples consultas institucionales, varias audiencias en Comisión con representantes de sectores productivos, líderes sindicales y autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ente rector en materia de empleo, se realizaron sesiones de trabajo lideradas y coordinadas por el despacho del Viceministro de Trabajo, sr. Ricardo Marín Azofoifa, con el objeto de mejorar el texto de la iniciativa e incorporar una serie de observaciones para garantizar el resguardo de los derechos laborales de las personas trabajadoras, así como lograr un adecuado balance entre éstos y la parte patronal.

A continuación, se puntualizan los temas que fueron mejorados o incorporados al proyecto a partir de tales sesiones de trabajo, mismos que fueron validados por el Ministerio de Trabajo:

1. Se modifica el artículo 205 del Código de Trabajo para que, en caso de presentarse reservas en el seguro de riesgos del trabajo que administra el INS, se destine un 50% para el Consejo de Salud Ocupacional con el objeto de que sean utilizados 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.
2. Se modifica el artículo 274 del Código de Trabajo para que el Consejo de Salud Ocupacional tenga la función de realizar estudios técnicos anuales de labores en las cuales se pueden aplicar las jornadas excepcionales, así como recomendar la exclusión de actividades en las que se configure un perjuicio por la aplicación de estas jornadas para las personas trabajadoras.

3. Se adiciona un artículo 145 bis al Código de Trabajo para regular la jornada excepcional ampliada (acumular las jornadas de trabajo ya establecidas en la Constitución Política y en el Código de Trabajo) hasta un máximo de cuatro días y contando con tres días libres y consecutivos a la semana, como mínimo, en aquellas labores que por su naturaleza requieran de procesos continuos de 24 horas de trabajo a fin de garantizar su operación; y en las labores que por su naturaleza y condiciones del espacio de trabajo no atenten contra la salud de las personas trabajadoras.

4. ¿Cuáles disposiciones deberán cumplirse en la jornada excepcional ampliada?

- La persona trabajadora tendrá tres días libres consecutivos luego de cuatro días de trabajo continuo en el caso de la jornada diurna, y cuatro días libres consecutivos luego de tres días de trabajo continuo en el caso de la jornada nocturna.
- Las partes podrán convenir de mutuo acuerdo, cuál de esos días libres será el de descanso entre los tres o cuatro días libres consecutivos, según corresponda.
- Los días de descanso son de 24 horas y solamente posterior a los días de descanso establecido se podrá hacer cambio de turno.
- No podrá laborar en jornada extraordinaria.
- Derecho a un tiempo mínimo de noventa minutos para descansos y comidas.
- Las Comisiones de Salud Ocupacional o el departamento encargado en cada centro de trabajo, deberán emplear medidas contra la fatiga para minimizar el impacto de los turnos prolongados.
- El patrono no podrá variar unilateralmente una jornada ordinaria de trabajo a una jornada excepcional ampliada. Bajo cualquier circunstancia, la persona trabajadora deberá consentir la variación, lo cual deberá constar siempre por escrito.
- Una vez aceptada la jornada excepcional ampliada por parte del trabajador, se podrá establecer un tiempo prudencial de tres meses para adaptación, si en ese plazo no se puede continuar con la nueva jornada, se deberá reinstalar al trabajador en su jornada ordinaria.
- Las mujeres trabajadoras en estado de embarazo o lactancia, las personas trabajadoras que padezcan alguna enfermedad que pueda agravarse en virtud de la permanencia prolongada en el lugar de trabajo, las que tengan a su cargo el cuidado de otras personas o las que estén cursando planes de estudio que resulten incompatibles con

el horario de la jornada excepcional ampliada, podrán decidir si ejecutan labores en la jornada excepcional ampliada o en jornada ordinaria.

- El patrono tendrá la obligación de facilitar la alimentación y el transporte para el traslado ida y vuelta del trabajador al centro de trabajo, o bien otorgar facilidades de transporte, tales como la entrega de recursos para el pago de servicio de transporte público o privado, cuando por razón de la hora en que se inicie o concluya la jornada, o bien la peligrosidad de la zona en la que se encuentre ubicada el centro de trabajo, o el trabajador no disponga de este servicio o se vea en riesgo su seguridad.
 - Complementariamente a lo establecido en el artículo 4, inciso i) de la Ley 7210, Ley de Régimen de Zonas Francas, el patrono podrá, dentro de sus posibilidades o por mutuo acuerdo con sus trabajadores, facilitar el servicio de cuidado gratuito, dentro o fuera del centro de trabajo, de personas menores de edad para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Las facilidades no serán consideradas de naturaleza salarial.
 - El patrono deberá aplicar estudios semestrales para evaluar el estado de salud de los trabajadores en jornada excepcional ampliada, de forma tal 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.
5. Se adiciona un artículo 145 ter al Código de Trabajo para regular la jornada anualizada diurna, mixta o nocturna, en trabajos estacionales, temporales, de proceso continuo, así como en actividades sujetas a variaciones calificadas en las condiciones de su mercado, en su producción, abastecimiento de materias primas o demanda de servicios.

6. ¿Cuáles disposiciones deberán cumplirse en la jornada excepcional anualizada?

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

- Al trabajador se le deberá garantizar un descanso mínimo de doce horas entre una jornada y la del día siguiente, según lo establece el artículo 142 del Código de Trabajo.
- El patrono deberá elaborar un calendario cuatrimestral y lo entregará al trabajador con quince días naturales de anticipación a su entrada en vigencia. En el calendario deberán constar los turnos a laborar en forma semanal.
- El patrono no podrá modificar los salarios promedio por hora en perjuicio del trabajador.
- El trabajador tendrá, dentro de la jornada de trabajo diaria, no menos de sesenta minutos para descansos y comidas en jornada completa. Este tiempo será incluido dentro de la jornada, para efectos de remuneración. En caso de jornadas parciales el tiempo de descanso será proporcional a la jornada trabajada.
- Esta jornada excepcional anualizada también aplica para los mismos perfiles profesionales y los supuestos en los cuales se prohíbe la jornada excepcional ampliada.
- Tampoco el patrono podrá variar unilateralmente una jornada ordinaria de trabajo a una jornada excepcional anualizada. Bajo cualquier circunstancia, el trabajador deberá consentir la variación, lo cual deberá constar siempre por escrito.

7. Ahora bien, ¿En cuáles perfiles profesionales se podrá aplicar tanto la jornada excepcional ampliada como la jornada excepcional anualizada?

Personas trabajadoras especializadas de industria; personas trabajadoras no calificadas, semicalificados, calificados y especializados en comercio, turismo y servicios; personas trabajadoras no calificados, semicalificados, calificados y especializados de genéricos, personas con técnicos medios en educación diversificada, técnicos de educación superior, diplomados de educación superior, bachilleres universitarios y licenciados universitarios; personas trabajadoras especializadas en transporte.

8. Por su parte, ¿En cuáles supuestos se prohíbe la aplicación tanto de la jornada excepcional ampliada como de la jornada excepcional anualizada?

- En labores pesadas, peligrosas o insalubres.
- Cuando los tiempos de exposición y riesgos ambientales sean especialmente nocivos.
- 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.

- En aquellos trabajos que 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, en trabajos que se realicen teniendo las personas los pies en agua o fango y en los de cava abierta de tierra.
- 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.
- Personas trabajadoras menores de edad a la luz de lo dispuesto en el artículo 87 y siguientes del Código de Trabajo, así como el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia.

9. Cabe recordar que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por medio de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, será el responsable de otorgar la aprobación para que se aplique este tipo de jornada de trabajo excepcional en una actividad o centro de trabajo.

En síntesis, el texto dictaminado busca, a través de la asignación de nuevos recursos económicos, fortalecer la labor del Consejo de Salud Ocupacional en materia de jornadas de trabajo excepcionales.

Se respetan los parámetros establecidos en el artículo 58 de la Constitución Política, en el sentido de que no se varían las horas de la jornada diurna y nocturna, pero, fundamentalmente, queda claro que las jornadas aquí reguladas responden a casos de excepción muy calificados que el mismo proyecto contempla. En ese sentido, se introduce una lista de perfiles profesionales en los cuales cabe la aplicación de la jornada excepcional ampliada, así como en la jornada excepcional anualizada. De igual manera, de forma taxativa se enumeran una serie de supuestos en los que se prohíbe la aplicación de ambas jornadas de trabajo excepcionales, con la intención de proteger la integridad y bienestar de las personas trabajadoras.

Con el punto anterior se pretende no solo una mejora en la redacción del texto, sino que además puntualizar y precisar cuáles son esas excepciones calificadas a partir de las cuales procede la aplicación de las jornadas de trabajo excepcionales, brindando así seguridad jurídica para las partes intervinientes del contrato laboral,

y no permitiendo que existan interpretaciones amplias o subjetivas en perjuicio de las personas trabajadoras.

A las personas trabajadoras que de forma voluntaria opten por alguna de las dos jornadas de trabajo excepcionales, la ley les garantiza: descanso, lapsos de tiempo adecuados para comidas, aplicación de medidas contra la fatiga, la no variación unilateral del contrato de trabajo, un periodo de adaptación al nuevo horario con la posibilidad de regresar a la jornada ordinaria. Además, podrán contar con facilidades de alimentación, cuidado y transporte hacia el centro de trabajo.

Debe hacerse especial énfasis en que las mujeres trabajadoras en estado de embarazo o lactancia, las personas trabajadoras que padezcan alguna enfermedad que pueda agravarse en virtud de la permanencia prolongada en el lugar de trabajo, las que tengan a su cargo el cuidado de otras personas o las que estén cursando planes de estudio que resulten incompatibles con el horario de la jornada excepcional ampliada, podrán decidir si ejecutan labores en la jornada excepcional ampliada o en jornada ordinaria.

7. CONSIDERACIONES FINALES:

Luego de hacer un repaso de los criterios esbozados en este expediente, aunado a las múltiples recomendaciones para mejorar la propuesta de ley hemos llegado al convencimiento de que la iniciativa es beneficiosa para el país, en virtud de las siguientes consideraciones:

Desde hace muchos años se vienen implementando en el país estas modalidades de jornadas excepcionales de trabajo, principalmente la jornada excepcional ampliada o 4x3. El problema consiste en que no están formalmente reguladas por ley, lo que de alguna forma crea inseguridad jurídica tanto para el patrono como para las personas trabajadoras.

Se considera necesario modernizar el instituto de la jornada de trabajo, a fin de que se ajuste a las necesidades de los trabajadores y empleadores de este milenio. Actualmente, se aprecia como posible la introducción de este tipo de jornadas en nuestra legislación laboral, siempre y cuando al establecerlas, para permitir a las empresas el adaptarse a los requisitos de la organización moderna del trabajo, se tomen en cuenta las necesidades de los trabajadores, que incluyen la salud y el bienestar; así como las responsabilidades personales y familiares.

El proyecto actualiza y atiende la realidad económica de empresas y actores comerciales nacionales y extranjeros que requieren operar de manera integrada con otros países, utilizando herramientas tecnológicas que trascienden en muchas ocasiones horarios o lugares de trabajo determinados e incorporan mecanismos novedosos y flexibles que van acompañadas de creación de capacidades, y transferencia tecnológica.

La iniciativa tiene incidencia directa en temas claves como lo son reactivación económica, aumento de encadenamientos productivos y crecimiento de las operaciones de las empresas. También permite beneficiar a instituciones públicas que proveen servicios públicos con un aumento de su demanda en horas no tradicionales.

Según datos del Consejo de la Promoción de la Competitividad, la rigidez en el mercado laboral no contribuye a la promoción de la formalidad. Actualmente la informalidad es del 46%; lo que significa trabajadores sin seguridad social y empresas que no aportan al sistema tributario. Pero son generadores de empleo, y en medio de la crisis del desempleo que atraviesa el país, se deben crear los espacios necesarios para que, dentro de la formalidad, se abran nuevas oportunidades de contratación que favorezcan la competitividad de las empresas y la calidad de vida de las personas. En este sentido, vale comentar que las jornadas de trabajo que actualmente están vigentes en la Constitución Política y en el Código de Trabajo desde 1943 fueron previstas para una Costa Rica con una realidad productiva y comercial muy distinta a la actual. La ausencia de normativa laboral acorde a los tiempos que vivimos se traduce en un mercado de trabajo rígido que desincentiva la contratación.

En el plano social, la aprobación de este proyecto permitirá a las personas que trabajan en este tipo de jornadas excepcionales contar con más tiempo para descanso, ocio, salud, estudio, familia y/o cualquier otra actividad en su tiempo libre. Según datos del Informe Estado de la Nación 2018, el costo que producen las “presas” o el congestionamiento vial en el GAM, para las personas que se desplazan a trabajar a un cantón distinto de dónde viven, representa alrededor de un 3.8% del PIB (¢1.4 billones o \$2.527 millones). Otros estudios han determinado que los costarricenses gastamos hasta 550 horas del año en presas, lo equivalente a casi 23 días al año¹.

¹ <https://ncrnoticias.com/nacionales/ticos-gastan-en-promedio-550-horas-al-ano-en-presas/>

En lo económico este tipo de jornadas excepcionales incentivan la creación de empleo, desestimulan la informalidad e impulsan la competitividad de las empresas e industrias. Si logramos reducir las tasas de desempleo, disminuir la informalidad y fortalecer la competitividad, podríamos potenciar la reactivación económica, atraer más inversión y generar mejores condiciones de vida para las personas trabajadoras. Según MIDEPLAN, este tipo de jornada ampliada podrían traer beneficios a las empresas como por ejemplo reducir costos en servicios públicos, ya que el personal rotaría a la semana disminuyendo costos en servicios básicos, agua, teléfono, luz, e incluso en mobiliario y espacio físico; además los trabajadores podrían disponer de mayor tiempo libre para descansar, estudiar y capacitarse.

En lo ambiental podríamos bajar el congestionamiento vial, el consumo de combustible y los niveles de contaminación. En lo jurídico significa darle un marco de legalidad a una situación que en la práctica se viene utilizando en el país, proporcionando seguridad jurídica para todas las partes que intervienen en la relación laboral.

En referencia a las personas trabajadoras este proyecto de ley vela por sus derechos, de ahí que se incluye que las empresas en las que se habilite este tipo de jornada excepcional 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 calificada; la persona empleadora no 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. 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 de pleno derecho, por lo que será aplicable lo dispuesto en los artículos 404 y siguientes y 540, 543 y 573 a 577 del Código de Trabajo.

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, se procurará la aplicación proporcional de la medida en consideración de la conformación de género de su planilla.

Las mujeres trabajadoras en estado de embarazo o lactancia, las personas trabajadoras que padezcan alguna enfermedad que pueda agravarse en virtud de la permanencia prolongada en el lugar de trabajo, las que tengan a su cargo el cuidado de otras personas o las que estén cursando planes de estudio que resulten

incompatibles con el horario de la jornada excepcional ampliada, podrán decidir si ejecutan labores en la jornada excepcional ampliada o en jornada ordinaria. La misma norma aplica para la protección en fueros especiales. En caso de decidir no optar y/o continuar con la jornada excepcional ampliada, estas personas trabajadoras deberán mantenerse o ser reinstaladas en la jornada ordinaria

Además, las personas empleadoras tendrán la obligación de facilitar la alimentación y el transporte para el traslado ida y vuelta de las personas trabajadoras al Centro de Trabajo, o bien otorgar facilidades de transporte, tales como la entrega de recursos para el pago de servicio de transporte público o privado, cuando por razón de la hora en que se inicie o concluya la jornada, o bien la peligrosidad de la zona en la que se encuentre ubicada el centro de trabajo, o las personas trabajadoras no dispongan de este servicio o se vea en riesgo su seguridad.

Complementariamente a lo establecido en el artículo 4, inciso i) de la Ley 7210, Ley de Régimen de Zonas Francas, la persona empleadora podrá, dentro de sus posibilidades o por mutuo acuerdo con sus personas trabajadoras, facilitar el servicio de cuidado gratuito, dentro o fuera del centro de trabajo, de personas menores de edad para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Las facilidades no serán consideradas de naturaleza salarial.

De conformidad con lo expuesto, los suscritos diputados y suscritas diputadas rendimos el presente **DICTAMEN AFIRMATIVO DE MAYORÍA** sobre el proyecto de Ley Expediente 21.182 **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.**

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA**DECRETA:****REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 136, 142, 144, 205 Y 274 Y ADICIÓN DE LOS ARTÍCULOS 145 BIS Y 145 TER DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA ACTUALIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO EXCEPCIONALES Y RESGUARDAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

ARTÍCULO 1.- Refórmense los artículos 136, 142, 144, 205 y 274 del Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lean 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 treinta y seis horas semanales la segunda. El límite ordinario para la jornada mixta es de siete horas diarias y cuarenta y dos horas semanales.

En los trabajos que no sean insalubres ni peligrosos, podrá acumularse la jornada máxima ordinaria 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 exceda de cuarenta y dos horas.
- iii. nocturna, hasta de siete horas y doce minutos, siempre que el trabajo semanal no exceda las treinta y seis 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 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 obligadas 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.

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 podrá ser revisado por la Inspección de Trabajo para lo que en derecho corresponda”.

“Artículo 144.- Las personas empleadoras deberán consignar en sus registros que corresponda (físico o digital), 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, en los medios indicados por esta, en la misma oportunidad en que se realicen los pagos, así mismo, cada vez que ésta lo solicite. Lo anterior, también podrá realizarse de forma electrónica al correo electrónico oficial que el patrono le designe a la persona trabajadora o por medio de cualquier otra plataforma digital o sistema autorizado por el patrono al que la persona trabajadora tenga acceso garantizado, siendo que la comunicación será válida para todos los efectos. Este registro deberá ser facilitado a la Inspección de Trabajo para lo que en derecho corresponda”.

“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 presentaren excedentes, éstos pasarán a ser parte de una reserva de reparto, que se destinará, en un 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 puede aplicar las jornadas excepcionales; y el resto incorporar mejoras al régimen”.

“ARTICULO 274.- Créase el Consejo de Salud Ocupacional como organismo técnico 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 labores en las cuales se puede aplicar las jornadas excepcionales, así como recomendar la exclusión de actividades en las que se

configure un perjuicio por la aplicación de estas jornadas para las personas trabajadoras, normadas en el artículo 145 bis y 145 ter de este código;

(...)“

ARTÍCULO 2.- Adiciónense un artículo 145 bis y 145 ter al Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lean de la siguiente manera:

“Artículo 145 Bis. – En casos de excepción muy calificados, se podrá implementar una jornada **excepcional** ampliada de trabajo de hasta doce horas por día, hasta un máximo de cuatro días y contando con tres días libres y consecutivos a la semana, como mínimo, en aquellas labores que por su naturaleza requieran de procesos continuos de 24 horas de trabajo a fin de garantizar su operación; y en las labores que por su naturaleza y condiciones del espacio de trabajo no atenten contra la salud de las personas trabajadoras.

La implementación de la jornada excepcional ampliada queda sujeta a las siguientes disposiciones:

1. Se podrá aplicar la jornada excepcional ampliada para las labores ejecutadas desde los siguientes perfiles ocupacionales: personas trabajadoras especializadas de industria; personas trabajadoras no calificadas, semicalificados, calificados y especializados en comercio, turismo y servicios; personas trabajadoras no calificadas, semicalificados, calificados y especializados de genéricos, personas con técnicos medios en educación diversificada, técnicos de educación superior, diplomados de educación superior, bachilleres universitarios y licenciados universitarios; personas trabajadoras especializadas en transporte.

Las actividades específicas de cada perfil ocupacional establecido serán detalladas en reglamento emitido por el Poder Ejecutivo; y el Consejo de Salud Ocupacional deberá realizar al menos un estudio anual de actualización de estas labores, sin perjuicio de que pueda desarrollar estudios extraordinarios a partir de la solicitud por parte de sectores.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por medio de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo será el responsable de otorgar la aprobación para que se aplique este tipo de jornada de trabajo excepcional en una actividad o centro de trabajo. Para esto, tendrá que levantar tres registros:

- 1.1. Registro de la persona o empresa solicitante

- 1.2. Registro de perfil ocupacional y actividad específica en el que se aplicará la jornada excepcional.
 - 1.3. Registro del plan de cumplimiento de condiciones básicas de la Salud Ocupacional establecidos en este Código.
2. Se prohíbe la aplicación de la jornada excepcional ampliada cuando se presente al menos uno de los siguientes supuestos:
- 2.1. En labores pesadas, peligrosas o insalubres.
 - 2.2. Cuando los tiempos de exposición y riesgos ambientales sean especialmente nocivos.
 - 2.3. 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,
 - 2.4. En aquellos trabajos que 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, en trabajos que se realicen teniendo las personas los pies en agua o fango y en los de cava abierta de tierra.
 - 2.5. 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.
 - 2.6. Personas trabajadoras menores de edad a la luz de lo dispuesto en el artículo 87 y siguientes del Código de Trabajo, así como el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia.

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.

Para hacer uso de la jornada excepcional ampliada se debe contar con un estudio técnico de la Comisión de Salud Ocupacional del centro de trabajo, en donde se establezca que las actividades de la empresa no presentan ninguna de las limitaciones indicadas en los puntos anteriores. En caso de no contar con Comisión de Salud Ocupacional se deberá elaborar estudio técnico emitido por una persona profesional en la materia.

El Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá poner a disposición una guía para la elaboración del informe requerido, instrumento que será de acatamiento obligatorio. Además, podrá

realizar estudios para recomendar la exclusión de actividades en las que se configure un perjuicio por la aplicación de estas jornadas para las personas trabajadoras.

3. La persona trabajadora tendrá tres días libres consecutivos luego de cuatro días de trabajo continuo en el caso de la jornada diurna, y cuatro días libres consecutivos luego de tres días de trabajo continuo en el caso de la jornada nocturna. Las partes podrán convenir de mutuo acuerdo, cuál de esos días libres será el de descanso entre los tres o cuatro días libres consecutivos, según corresponda. Los días de descanso son de 24 horas y solamente posterior a los días de descanso establecido se podrá hacer cambio de turno.
4. Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo ésta modalidad de jornada excepcional de trabajo, no podrán laborar en jornada extraordinaria.
5. Las personas trabajadoras tendrán, dentro de cada día de trabajo, derecho a un tiempo mínimo de noventa minutos para descansos y comidas. Este tiempo será incluido dentro de la jornada como tiempo efectivo de trabajo, para efectos de remuneración. Aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo deban de realizar los tiempos de descanso en los locales ubicados dentro del mismo recinto de trabajo, estos deberán de cumplir con las condiciones mínimas normadas en materia de seguridad e higiene del trabajo reglamentadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
6. Las partes, considerando el descanso oportuno de todas las personas trabajadoras, definirán los lapsos destinados a descanso y comidas, atendiendo la naturaleza del trabajo y a las disposiciones de este Código. Adicionalmente, las personas empleadoras a través de Comisiones de Salud Ocupacional o el departamento encargado deberá emplear medidas contra la fatiga para minimizar el impacto de los turnos prolongados.
7. La persona empleadora no podrá variar unilateralmente una jornada ordinaria de trabajo a una jornada excepcional ampliada. Bajo cualquier circunstancia, la persona trabajadora deberá consentir la variación, lo cual deberá constar siempre por escrito. Las empresas en las que se habilite este tipo de jornada excepcional deberá 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 calificada.

Una vez aceptada la jornada excepcional ampliada por parte de la persona trabajadora, se podrá establecer un tiempo prudencial de tres meses para adaptación, si en ese plazo no se puede continuar con la nueva jornada, se deberá reinstalar a la persona trabajadora en su jornada ordinaria, en caso

de imposibilidad comprobada de regresar a ese tipo de jornada se deberá liquidar según el artículo 85, inciso d) del Código de Trabajo, referido a la responsabilidad derivada de la propia voluntad del patrono.

La persona empleadora no 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. 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 las condiciones normadas para su aplicación.

8. Las mujeres trabajadoras en estado de embarazo o lactancia, las personas trabajadoras que padezcan alguna enfermedad que pueda agravarse en virtud de la permanencia prolongada en el lugar de trabajo, las que tengan a su cargo el cuidado de otras personas o las que estén cursando planes de estudio que resulten incompatibles con el horario de la jornada excepcional ampliada, podrán decidir si ejecutan labores en la jornada excepcional ampliada o en jornada ordinaria. La misma norma aplica para la protección en fueros especiales. En caso de decidir no optar y/o continuar con la jornada excepcional ampliada, estas personas trabajadoras deberán mantenerse o ser reinstaladas en la jornada ordinaria. Para tales efectos, deberán comunicar dicha decisión por escrito a su empleador, quien dispondrá de hasta quince días hábiles para asegurar su reinstalación.

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 de pleno derecho, por lo que será aplicable lo dispuesto en los artículos 404 y siguientes y 540, 543 y 573 a 577 del Código de Trabajo.

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, se procurará la aplicación proporcional de la medida en consideración de la conformación de género de su planilla.

9. Las personas empleadoras tendrán la obligación de facilitar la alimentación y el transporte para el traslado ida y vuelta de las personas trabajadoras al Centro de Trabajo, o bien otorgar facilidades de transporte, tales como la entrega de recursos para el pago de servicio de transporte público o privado, cuando por razón de la hora en que se inicie o concluya la jornada, o bien la peligrosidad de la zona en la

que se encuentre ubicada el centro de trabajo, o las personas trabajadoras no dispongan de este servicio o se vea en riesgo su seguridad. Complementariamente a lo establecido en el artículo 4, inciso i) de la Ley 7210, Ley de Régimen de Zonas Francas, la persona empleadora podrá, dentro de sus posibilidades o por mutuo acuerdo con sus personas trabajadoras, facilitar el servicio de cuidado gratuito, dentro o fuera del centro de trabajo, de personas menores de edad para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Las facilidades no serán consideradas de naturaleza salarial.

10. La persona empleadora deberá notificar a la Inspección de Trabajo, la aplicación de este tipo de jornada excepcional e indicar la cantidad de personas que trabajan en este tipo de jornada. La inspección de Trabajo podrá a su vez realizar el ciclo inspectivo para verificar que dicha aplicación se realiza en cumplimiento de lo dispuesto en esta ley.
11. El patrono deberá aplicar controles, a partir de análisis en Salud Ocupacional y de manera semestral para evaluar el estado de salud de la persona trabajadora en jornada excepcional ampliada, de forma tal 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.
12. Por medio de convención colectiva o arreglo directo, las personas trabajadoras y las personas empleadoras podrán acordar la aplicación de la jornada excepcional ampliada en pleno cumplimiento de lo establecido en la legislación laboral. Para tal efecto, en una determinada empresa se podrá aplicar la jornada excepcional por rama de actividad, industria, cadena productiva y/o región y, además, bajo cualquier circunstancia, la persona trabajadora consienta la variación, en los términos regulados por el Código de Trabajo y el convenio colectivo de rama aplicable, todo lo cual deberá constar siempre por escrito. Sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios colectivos o arreglos directos, en caso de desacuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras o sus representantes, en cuanto a la aplicación de este tipo de jornada, las partes podrán solicitar la mediación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para definir el alcance y la limitación en este tipo de jornadas.
13. En trabajos remunerados por pieza, a destajo o por tarea o a domicilio, el salario ordinario de la jornada excepcional adoptada de acuerdo a lo señalado en este capítulo, no podrá ser inferior al salario promedio devengado por la persona trabajadora en el año anterior. Ese salario promedio devengado por medio de esos métodos de remuneración, no podrá ser inferior a la suma que el trabajador hubiera devengado laborando normalmente durante las jornadas ordinarias y extraordinarias de acuerdo con los mínimos de salarios establecidos en el Decreto

de salarios mínimos respectivo.

El cumplimiento de todas estas condiciones podrá ser verificado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección del Trabajo. En caso de incumplimiento, se concederá plazo de hasta un mes natural, a partir de la respectiva notificación, para que la persona empleadora cumpla con lo indicado en este artículo. De no cumplirse con las prevenciones de la Inspección de Trabajo, la persona empleadora se expone a las sanciones correspondientes por violación de la legislación laboral, pudiendo la persona trabajadora afectada cobrar las diferencias salariales que correspondan, así como los daños y perjuicios que demuestre le hayan ocasionado”.

“Artículo 145 ter. - En casos de excepción muy calificados, se podrá implementar una jornada anualizada diurna, mixta o nocturna, en trabajos estacionales, temporales, de proceso continuo, así como en actividades sujetas a variaciones calificadas en las condiciones de su mercado, en su producción, abastecimiento de materias primas o demanda de servicios. La Inspección de Trabajo, ya sea de oficio o a solicitud de parte, podrá iniciar los ciclos inspectivos correspondientes para el cumplimiento de dicha excepcionalidad.

Se permitirá utilizar una jornada excepcional diurna anualizada hasta de dos mil trescientas veinte horas, una jornada excepcional mixta anualizada hasta de dos mil treinta horas y una jornada excepcional nocturna anualizada hasta de mil setecientas cuarenta horas.

La implementación de la jornada excepcional anualizada queda sujeta a las siguientes disposiciones:

1. Las jornadas no podrán sobrepasar el límite de cuarenta y ocho horas semanales en jornada diurna y cuarenta y dos horas en jornada mixta o de treinta y seis horas semanales en jornada nocturna y serán remuneradas como jornada ordinaria.
2. A la persona trabajadora se le deberá garantizar un descanso mínimo de doce horas entre una jornada y la del día siguiente, según lo establece el artículo 142 de este Código.
3. La jornada excepcional anualizada no podrá ser mayor de diez horas al día en jornada diurna, nueve horas treinta y seis minutos al día en jornada mixta y siete horas con doce minutos al día en jornada nocturna, siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y ocho horas en jornada diurna, cuarenta y dos horas en jornada mixta y treinta y seis horas en jornada nocturna. Las personas empleadoras

que se acojan a esta jornada deberán elaborar un calendario cuatrimestral y lo entregarán a las personas trabajadoras con quince días naturales de anticipación a su entrada en vigencia. En el calendario deberán constar los turnos a laborar en forma semanal. Cuando el calendario en curso deba ser modificado por razones objetivas, el cambio deberá ser informado previamente a las personas trabajadoras con un mínimo de quince días naturales de anticipación a la aplicación efectiva de esa modificación.

4. La jornada extraordinaria se calculará sobre el exceso diario de la jornada de acuerdo al límite propuesto y comunicado de previo por parte de la persona empleadora.
5. Si se despide sin justa causa a una persona trabajadora contratada bajo esta modalidad de jornada antes de completar el cuatrimestre comprendido en el calendario, la persona empleadora deberá reajustar y pagar, como jornada extraordinaria, las horas que haya laborado por encima del máximo establecido por la jornada ordinaria correspondiente. El cálculo de preaviso y cesantía a causa del despido injustificado, se hará sobre el promedio de remuneraciones percibidas durante el último año.
6. Las personas empleadoras que se acojan a la modalidad de jornada excepcional anualizada, no podrán modificar los salarios promedio por hora en perjuicio de sus personas empleadas.
7. Las personas trabajadoras recibirán el mismo salario durante todos los meses del respectivo cuatrimestre, siempre en consideración de la respectiva jornada. La 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 pactado por las partes.
8. Las personas trabajadoras tendrán, dentro de la jornada de trabajo diaria, no menos de sesenta minutos para descansos y comidas en jornada completa. Este tiempo será incluido dentro de la jornada, para efectos de remuneración. En caso de jornadas parciales el tiempo de descanso será proporcional a la jornada trabajada.
9. La jornada excepcional anualizada permitirá distribuir las horas anuales contratadas a lo largo del año y en función de la demanda requerida por el empleador, siempre y cuando se respeten los límites máximos constitucionales y legales de las jornadas laborales.
10. Las disposiciones del artículo 145 bis, incisos 1, 2, 7, 10, 12 y el párrafo final, también serán de aplicación para la jornada excepcional anualizada”.

TRANSITORIO I: A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, a las personas trabajadoras que tengan una jornada de trabajo ordinaria, se les podrá aplicar la jornada acumulativa, previo acuerdo individual por escrito entre las partes.

TRANSITORIO II: El Consejo Nacional de Salarios tendrá un plazo de hasta dos meses naturales, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, para determinar un salario mínimo por hora para todas las personas trabajadoras que realicen jornada excepcional ampliada, equivalente a una décima parte del salario mínimo fijado por jornada de la categoría salarial según corresponda la ocupación que desempeñen.

Rige a partir de su publicación.

**DADO EN LA SALA DE COMISIONES LEGISLATIVAS VI, A LOS VEINTIÚN DÍAS
DEL MES DE SETIEMBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.**

**ANA LUCÍA DELGADO OROZCO
PRESIDENTA**

**NIELSEN PÉREZ PÉREZ
SECRETARIA**

CARLOS AVENDAÑO CALVO

LAURA GUIDO PÉREZ

HARLLAN HOPELMAN PAEZ

EDUARDO CRUICKSHANK SMITH

SHIRLEY DÍAZ MEJÍA

YORLENI LEÓN MARCHENA

MARÍA INÉS SOLÍS QUIRÓS

OTTO VARGAS VÍQUEZ

**GUSTAVO VIALES VILLEGAS
DIPUTADOS**