

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

**PROYECTO DE LEY**

**LEY PARA PROTEGER EL EMPLEO EN TIEMPOS DE CRISIS**

**VARIOS SEÑORES DIPUTADOS**

**EXPEDIENTE N.º 18.081**

**DEPARTAMENTO DE SERVICIOS  
PARLAMENTARIOS**

## **PROYECTO DE LEY**

### **LEY PARA PROTEGER EL EMPLEO EN TIEMPOS DE CRISIS**

**Expediente N.º 18.081**

#### **ASAMBLEA LEGISLATIVA:**

El capital humano es fundamental para el desarrollo de un país, pues conforme mayor cantidad y calidad exista, mayor será la productividad, el crecimiento económico y las oportunidades para que las personas mejoren su condición de vida. Por ello, en todo momento, resulta fundamental mantenerlo para asegurar la competitividad empresarial y, en situaciones de crisis, es aún más importante que permanezca, pues la inversión hecha para desarrollar habilidades y conocimientos en los trabajadores es muy alta como para dejarla escapar y tener que empezar de nuevo.

Nuestra economía se ha diversificado y los cambios constantes nos han llevado a la necesidad inminente de emprender reformas que se ajusten no solo a los procesos dinámicos del sector productivo, sino también a las necesidades actuales de las personas trabajadoras que necesitan más tiempo para compartir con su familia y mayor capacitación para desempeñarse mejor en su trabajo. Para ello, se requieren reformas laborales que garanticen los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. De este modo, con una legislación más flexible se beneficiaría tanto al sector productivo nacional como a las personas trabajadoras.

No cabe duda de que las formas de trabajo han ido evolucionando a través del tiempo. El vertiginoso cambio de las relaciones económicas en el mundo y el acelerado desarrollo tecnológico hacen necesario el cambio en las relaciones laborales sin que por ello se dejen de lado los derechos de las personas trabajadoras, especialmente en el marco de circunstancias inestables.

El derecho, como conjunto de normas o directrices tipificadas reguladoras del comportamiento humano, debe ajustarse a estas nuevas prácticas sociales, con el objeto de establecer límites razonables al régimen de libertad reglada establecido en nuestra Constitución Política.

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

El sentimiento general de las personas trabajadoras y la aceptación de este tipo de jornadas es muy positivo, pues trae beneficios para ambas partes de la relación laboral. Siendo así, no resulta irrazonable la adecuación del Código de Trabajo, dentro del marco de la constitucionalidad, para permitir válidamente este tipo de prácticas laborales. Dentro de este contexto, nuestra Constitución Política en su numeral 58 consagra los límites de la jornada ordinaria, pero al mismo tiempo faculta al legislador a establecer excepciones, en casos muy calificados.

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

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

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

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

La reforma prevé otras garantías para las personas trabajadoras en caso de aplicación de las jornadas antes descritas, como la participación activa del Ministerio de Trabajo, la promoción de capacitación, descanso dentro de las jornadas, otorgamiento por parte de la persona empleadora de facilidades de

transporte y cuidado de niños, cuando así se requiera, una especial flexibilidad para las mujeres en estado de embarazo quienes bajo ninguna circunstancia trabajarán más de diez horas diarias, entre otras, lo cual pretende garantizar un justo equilibrio entre las necesidades de la persona empleadora y las personas trabajadoras.

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

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

Para el sector productivo, esta propuesta permitiría la agilidad técnica e institucional que la nueva economía mundial exige. Y para las personas trabajadoras, los beneficios son múltiples, además del incremento de las oportunidades de trabajo por ingreso de nuevas empresas. Quienes disfrutaban de este tipo de jornada, poseen mayor tiempo libre para descansar, estudiar y capacitarse. Aún más, poseerán mayor tiempo libre para disfrutar con su familia, lo que es sumamente importante en los tiempos actuales en que ambos cónyuges tienden a laborar. Las mujeres en estado de gravidez o de lactancia tendrían a su disposición jornadas semanales más cortas y eventualmente, podrían conceder una mayor proporción de su tiempo a los hijos. Las personas trabajadoras que tienen empleo por temporadas ahora tendrían mayores posibilidades de convertirse en personas empleadas de forma permanente.

El presente proyecto fue presentado a la corriente legislativa el 4 de octubre de 2005 -así consta bajo el expediente legislativo N.º 16.030- debido a que no le fue presentada moción de ampliación del plazo cuatrienal de conformidad con el artículo 119 del Reglamento de la Asamblea Legislativa, el proyecto fue archivado. De tal forma que, la fracción del Partido Movimiento Libertario elegida para el período constitucional 2010-2014 decidió retomar esta iniciativa por considerarla de gran utilidad en estos momentos en que las economías internacionales aún experimentan los efectos de la crisis económica.

Para darle contenido a este proyecto de ley que hoy sometemos a consideración de los señores diputados, también se tomó en consideración los

criterios emitidos en el expediente legislativo N.º 15.161 entre ellos se encuentran: Corte Suprema de Justicia, Defensoría de los Habitantes, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Procuraduría General de la República, Instituto Nacional de Seguros, Asociación Nacional de Empleados Públicos, Confederación de Trabajadores, Confederación Rerum Novarum, el Movimiento Solidarista, Central de Trabajadores Costarricenses, Unión de Cámaras y Asociación de la Empresa Privada, Ministerio de la Condición de la Mujer, Ministerio de Economía, Asociación Servicios de Promoción Laboral, Cámara de Industrias de Costa Rica y Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa.

Es de vital importancia para los diputados firmantes dejar claro que de ningún modo pretendemos dejar sin efecto o invalidar la jornada ordinaria de cuarenta y ocho horas semanales y de treinta y seis en jornada nocturna, ya que las mismas constituyen un derecho constitucional que debe mantenerse y protegerse y que la modificación a esas jornadas será implementada solamente de manera excepcional y previa aceptación de la persona trabajadora.

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

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA  
DECRETA:

**LEY PARA PROTEGER EL EMPLEO EN TIEMPOS DE CRISIS**

**ARTÍCULO ÚNICO.-** Refórmense los artículos 135, 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo, los cuales se leerán de la siguiente manera:

**“Artículo 135.-** Es trabajo diurno el comprendido entre las cinco y las diecinueve horas, y nocturno el que se realiza entre las diecinueve y las cinco horas. La jornada de trabajo de los adolescentes menores de edad y otros grupos protegidos se regirá por lo establecido en las leyes especiales existentes o que se creen para esos efectos.

**Artículo 136.-** La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día y de seis horas en jornada nocturna. La primera no podrá exceder de cuarenta y ocho horas semanales y de treinta y seis horas semanales para la segunda.

Sin embargo, en los trabajos que no sean insalubres ni peligrosos, podrá acumularse la jornada semanal en cinco días. La jornada acumulativa podrá ser (i) diurna, hasta de diez horas, (ii) mixta, hasta de nueve horas treinta y seis minutos, y (iii) nocturna hasta de siete horas con doce minutos; siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y ocho horas, en los dos primeros casos, y de treinta y seis horas en el último.

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

**“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 distintas 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 una planilla especial autorizada por la Inspección General de Trabajo, en la que se anotará la nómina de los equipos de operarios que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos.”

**“Artículo 144.-** Las personas empleadoras deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada una de sus personas trabajadoras paguen por concepto de trabajo extraordinario. 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.

**Artículo 145.-** Por vía de excepción, en los trabajos estacionales, temporales, de proceso continuo y en las actividades sujetas a variaciones calificadas en las condiciones de su mercado, o en su producción o abastecimiento de materias primas, se permitirá utilizar una jornada ordinaria ampliada de hasta doce horas por día o una jornada ordinaria diurna anualizada de dos mil cuatrocientas horas y nocturna de mil ochocientas horas.

La utilización de dichas jornadas, está sujeta a los siguientes límites:

- 1.- Con base en estudios técnicos, el Ministerio de Trabajo definirá, periódicamente, el tipo de actividad económica en que se pueden aplicar, el número y características de las personas trabajadoras quienes podrán laborar en estas jornadas, así como otros aspectos que justifiquen, razonablemente y proporcionadamente, la conveniencia de su utilización y garanticen los intereses de ambas partes de la relación laboral. Asimismo, velará por que estas jornadas excepcionales sean utilizadas con estricto apego a los límites establecidos en este capítulo.
- 2.- Ambas jornadas no podrán sobrepasar el límite de cuarenta y ocho horas semanales o de treinta y seis horas semanales en jornada nocturna y serán remuneradas como jornada ordinaria.
- 3.- Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo la modalidad de jornada ampliada, no podrán laborar en jornada extraordinaria. Los trabajos se deberán ejecutar procurando que la persona trabajadora tenga como mínimo tres días libres consecutivos a la semana, de los cuales uno será el de descanso semanal obligatorio, establecido al momento de la contratación.
- 4.- La jornada ordinaria anualizada no podrá ser mayor de diez horas al día, ni inferior a seis horas. Las personas empleadoras que se acojan a esta jornada deberán elaborar un calendario semestral y lo entregarán a las personas trabajadoras con quince días de anticipación a su entrada en vigencia. En el calendario deben constar los turnos a laborar en forma semanal. Cuando el calendario en curso deba ser modificado por razones especiales, el cambio deberá ser negociado de mutuo acuerdo previamente a las personas trabajadoras con un mínimo de quince días de anticipación. Las

horas extra, se contabilizarán sobre el exceso de las cuarenta y ocho horas semanales o del exceso de la jornada diaria predeterminada en el calendario. La falta del calendario se imputará siempre a la persona empleadora. Si se despide sin justa causa a una persona trabajadora contratada bajo esta modalidad de jornada antes de completar el semestre comprendido en el calendario, la persona empleadora deberá reajustar y pagar, como jornada extraordinaria, las horas que haya laborado por encima de la jornada diurna de ocho horas, mixta de siete horas o nocturna de seis. El cálculo de las indemnizaciones laborales a causa del despido injustificado se hará sobre el promedio de remuneraciones percibidas durante el último año, salvo que resulte más beneficioso para la persona trabajadora el de los últimos seis meses.

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

**6.-** Las personas empleadoras que se acojan a esta jornada no podrán modificar los salarios promedio por hora en perjuicio de sus personas empleadas. Los sueldos de las personas trabajadoras se pagarán de acuerdo con el número de horas trabajadas en cada período, pero su remuneración mensual nunca podrá ser inferior al mínimo legal de la ocupación de la persona trabajadora, con independencia del número de horas laboradas en el mes y del salario por hora pactado por las partes.

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

**8.-** Las personas trabajadoras tendrán, dentro de cada día de trabajo, no menos de sesenta minutos para descansos y comidas. Este tiempo será incluido dentro de la jornada, para efectos de remuneración. Para la comida principal se destinarán, al menos, treinta minutos de los sesenta indicados.

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



**10.-** Las personas empleadoras que se rijan por estas jornadas tendrán la obligación de otorgar facilidades de transporte y facilitar el servicio de cuidado de niños y niñas, cuando por razón de la hora en que se inicie o concluya la jornada, las personas trabajadoras no dispongan de estos servicios.

**11.-** Para este tipo de jornadas, aplicará especialmente lo indicado en el artículo 142.

**12.-** Las personas empleadoras promoverán la capacitación, la instrucción formal, el ocio productivo y el descanso en bien de las personas trabajadoras.”

Rige a partir del día de su publicación.

Marielos Alfaro Murillo

Danilo Cubero Corrales

## DIPUTADOS

**3 de mayo de 2011**

**NOTA:** Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales.