



DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS, REFERENCIAS Y SERVICIOS TÉCNICOS

AL-DEST- ITS-IJU-005-2020

INFORME DE TEXTO SUSTITUTIVO

REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 136, 142 Y 144 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

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

EXPEDIENTE N° 21.182

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

**SUPERVISADO POR:
M° MAYELA CHAVES VILLALOBOS
JEFA DE AREA**

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

1 DE OCTUBRE DE 2020



TABLA DE CONTENIDO

I.	RESUMEN DEL PROYECTO	3
II.	ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTICULADO	6
	Artículo 136	6
	Artículo 142	9
	Artículo 144	11
	Artículo 145	¡Error! Marcador no definido.
	Artículo 145 bis.....	¡Error! Marcador no definido.
	Artículo 145 ter	24
III.	ASPECTOS DE TÉCNICA LEGISLATIVA	34
IV.	ASPECTOS DE TRÁMITE Y PROCEDIMIENTO.....	34
	Votación	34
	Delegación.....	34
	Consultas	34
	Obligatorias	34
	Facultativas.....	35
V.	FUENTES	36



AL-DEST- ITS-IJU-005-2020
INFORME JURÍDICO DE TEXTO SUSTITUTIVO ¹

REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 136, 142 Y 144 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

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

Expediente N. 21.182

I. RESUMEN DEL PROYECTO

El texto sustitutivo aprobado en la Sesión Extraordinaria N°10 del 11 de agosto de 2020 por la Comisión Permanente de Asuntos Económicos vino a modificar la estructura de lo propuesto en el texto base, ya que éste estaba compuesto por un Artículo Único pasando el texto sustitutivo a estar compuesto por dos artículos, la reforma pretendida al artículo 145 del Código de Trabajo fue eliminada, y a su vez, agregó un artículo 2 para adicionar dos artículos al Código de Trabajo, sean los artículos 145 bis relacionada con la jornada acumulativa y el 145 Ter que regula la jornada anualizada. Ello es contempla reformar el artículo 136, 142, 144 de la Ley N° 2, Código de Trabajo; y se plantea la inclusión de un artículo 145 bis y 145 ter. Dicha reforma establece lo siguiente:

Para el artículo 136, se establecen la jornada diurna, nocturna, mixta y acumulativa y se contabilizan las horas máximas de cada una de las jornadas laborales de la siguiente manera: La jornada diurna no podrá exceder de cuarenta y ocho horas semanales y la nocturna de treinta y seis horas semanales, igual como se encuentra actualmente regulado en el Código de Trabajo. Asimismo, se pretende establecer la jornada mixta en cuarenta y dos horas semanales, que no estaba contemplada en el texto base, pero que actualmente sí está contemplada en el Código de Trabajo, con un máximo de cuarenta y ocho horas, o sea con una jornada mayor.

¹ Elaborado por: **Alexis Zamora Ovares**, Asesor Parlamentario, Supervisado por la **M° Mayela Chaves Villalobos Jefa** de Área Internacional. Revisión final y autorización a cargo de **Fernando Campos Martínez**, Director, ai del Departamento de Servicios Técnicos.

Este artículo también regula la jornada acumulativa, para el caso de aquellos trabajos que no sean insalubres o peligrosos; siendo que el máximo de dicha jornada será de cinco días. Esta jornada no existe actualmente en el Código de Trabajo, por lo que es novedosa en el proyecto de ley.

Asimismo, el texto sustitutivo incluye dentro de la jornada acumulativa la jornada nocturna que no estaba establecida en el texto base. Así determina que, para la jornada acumulativa diurna, será de hasta de diez horas, siempre que el trabajo semanal no excede de cuarenta y ocho horas. En la jornada acumulativa mixta, hasta de nueve horas treinta y seis minutos, siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y dos horas, siendo que en este caso el texto sustitutivo redujo el máximo de horas de trabajo semanal, y finalmente, en el caso de la jornada acumulativa nocturna, la misma será de hasta de siete horas y doce minutos, siempre que el trabajo semanal no exceda las treinta y seis horas. Sobre este punto destacamos que la jornada nocturna es novedosa con relación a lo propuesto en el texto base, y que la jornada mixta pasa de ser de hasta ocho horas, a hasta de nueve horas treinta y seis minutos, siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y dos horas.

Mediante la reforma **al artículo 142** se elimina la obligación de utilizar equipos que establece actualmente el Código en forma específica para la actividad de panadería y masas, de manera que pretende ampliar esa obligación a *“las personas empleadoras que, por su giro de actividad, deban utilizar mano de obra continuamente o por más tiempo del previsto para un tipo de jornada”* continuando el párrafo tal como está hoy vigente, y más adelante varía la concordancia a todo el contenido del capítulo y no solo al artículo 136 en lo referente a las jornadas

En este artículo 142 se mantiene lo dispuesto en el texto base en lo relativo a que el descanso entre una jornada y la del día siguiente deberá ser de 12 horas como mínimo. Finalmente elimina la obligación de las personas empleadoras de llevar un libro sellado y autorizado por la Inspección General de Trabajo; y en cambio les obliga a llevar un registro automatizado de información, el cual podrá ser revisado por la Inspección de Trabajo para lo que en derecho corresponda.

El artículo **144** plantea que las personas empleadoras deberán consignar toda aquella información relacionada con la persona trabajadora relativa a los tiempos de trabajo. Se agrega a lo que está vigente, lo referente a la información sobre el pago de los días feriados y días de descanso laborados. Como novedad se tiene que dicha información, además de que puede ser llevada de manera física, también podrá ser registrada por medios electrónicos; y debe ser facilitada a la inspección de Trabajo, cuando ésta lo solicite por escrito al patrono.

Con la aprobación del texto sustitutivo se elimina la reforma propuesta por el texto base al artículo 145 del Código de Trabajo. El artículo 145 vigente que faculta al Poder Ejecutivo para fijar jornadas inferiores a las establecidas en el Código para los trabajos que se realicen en el interior de las minas, en las fábricas de vidrios y demás empresas análogas, ya no se le pretende ninguna modificación.

Novedoso en el texto sustitutivo es la adición de un artículo 145 bis en el cual se crea la denominada jornada excepcional ampliada, la cual aplicaría para casos de excepción muy calificados, preferentemente en aquellas labores que por su naturaleza requieran de procesos continuos de 24 horas de trabajo. Dicha jornada será de hasta doce horas por día, hasta un máximo de cuatro días y contando con tres días libres consecutivos a la semana, como mínimo. No obstante, según se indica en el punto 1, no podrá aplicarse este tipo de jornada en las siguientes circunstancias:

- en labores pesadas, peligrosas o insalubres, cuando los tiempos de exposición y riesgos ambientales sean especialmente nocivos,
- cuando se identifique un riesgo especial 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 persona los pies en agua o fango y en los de cava abierta de tierra.

Otra innovación del texto sustitutivo es la adición de un artículo 145 Ter referente a la implementación de la jornada excepcional anualizada para aquellos casos de excepción muy calificados, preferentemente 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 jornada anualizada puede ser diurna, mixta o nocturna.

II. ANALISIS JURÍDICO DEL ARTICULADO

A continuación, se analizan las propuestas de reforma a los artículos 136, 142, 144 de la Ley N° 2, Código de Trabajo, así como la adición del artículo 145 bis y 145 ter del mismo cuerpo legal.

Artículo 136

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

CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2	TEXTO BASE	TEXTO SUSTITUTIVO
<p>Artículo 136.-</p> <p>La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana.</p> <p>Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.</p>	<p>Artículo 136-</p> <p>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.</p> <p>Sin embargo, en los trabajos que no sean insalubres ni peligrosos, podrá acumularse la jornada semanal en cinco días. La jornada acumulativa podrá ser:</p> <p>(i) diurna, hasta de diez horas; siempre que el trabajo semanal no excede de cuarenta y ocho horas.</p> <p>(ii) mixta, hasta de nueve horas treinta y seis minutos, siempre que el trabajo semanal</p>	<p>“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 cuarenta y dos horas semanales.</p> <p>En los trabajos que no sean insalubres ni peligrosos, podrá acumularse la jornada máxima ordinaria en cinco días. La jornada acumulativa podrá ser:</p> <p>i. diurna, hasta de diez horas; siempre que el trabajo semanal no excede de cuarenta y ocho horas.</p> <p>ii. mixta, hasta de nueve horas treinta y seis minutos,</p>

<p>Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.</p>	<p>no excede de cuarenta y ocho horas.</p> <p>Además, se podrá utilizar una jornada ordinaria ampliada de hasta doce horas por día hasta un máximo de cuatro días y contando con tres días continuos libres como mínimo. El patrono y el trabajador acordarán cuál de esos días será el de descanso entre los tres días libres continuos.</p> <p>Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo la modalidad de jornada ampliada, solo podrán laborar en jornada extraordinaria en los días establecidos como libres siempre que no se trate del día de descanso semanal. Los trabajos se deberán ejecutar procurando que la persona trabajadora tenga como mínimo tres días libres consecutivos a la semana, de los cuales uno será el de descanso semanal obligatorio, establecido al momento de la contratación.</p> <p>El tiempo dentro de la jornada destinado a descanso y comidas, será al menos de una hora.</p>	<p>siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y dos horas.</p> <p>iii. nocturna, hasta de siete horas y doce minutos, siempre que el trabajo semanal no exceda las treinta y seis horas.</p> <p>Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.”</p>
--	--	---

Entre el artículo 136 del texto base y el texto sustitutivo podemos observar los siguientes cambios.

El contenido del párrafo primero del texto base se encuentra de manera exacta en el texto sustitutivo. Sin embargo, al final del citado párrafo se agrega la denominada



jornada mixta y el límite ordinario de la jornada mixta, el que se establece en cuarenta y dos horas semanales.

De seguido el texto sustitutivo, al igual que el texto base crea la denominada jornada acumulativa, la cual no se encuentra actualmente en el Código de Trabajo. Especifica los horarios máximos que podrían darse cuando se trate de jornadas acumulativas. Dichos horarios se darán en los siguientes términos:

- La jornada acumulativa diurna, será de hasta de diez horas; siempre que el trabajo semanal no excede de cuarenta y ocho horas.
- En la jornada acumulativa mixta, hasta de nueve horas treinta y seis minutos, siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y dos horas, y
- en la jornada acumulativa nocturna, la misma será de hasta de siete horas y doce minutos, siempre que el trabajo semanal no exceda las treinta y seis horas. Sobre este punto de jornada acumulativa nocturna notamos que es novedoso en la norma del texto sustitutivo.

Respecto de la jornada acumulativa mixta observamos que se cambia del texto base de 48 horas el máximo semanal, disminuyendo a 42 horas que establece el texto sustitutivo.

Además, en el texto sustitutivo se eliminan los párrafos cuarto y quinto del artículo 136 del texto base.

Finalmente tenemos que se modifica el párrafo final, que en el texto base hacía referencia a que el tiempo dentro de la jornada destinado a descanso y comidas, sería de al menos de una hora; mientras que en el texto sustitutivo se propone que las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.

Esta asesoría considera que, tanto la incorporación de la jornada acumulativa nocturna, como el cambio de número de horas máximo semanal en el caso de la jornada acumulativa mixta, se encuentran amparada dentro de los límites que constitucionalmente han sido permitidos según el artículo 58 de la Carta Magna.

Lo anterior nos permite arribar a la conclusión de que la propuesta del texto sustitutivo respecto a la propuesta inicial es conexas por tratarse del reconocimiento de una clase de jornada laboral acumulativa que ya estaba regulada en forma general en dicho artículo y se encuentra dentro del marco constitucional por lo que no se encuentran problemas jurídicos y puede ser aprobada si esa es la voluntad de las señoras y los señores legisladores.

Artículo 142

El cuadro comparativo que presentamos a continuación muestran en resaltado las variantes:

CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2	TEXTO BASE EXPEDIENTE N° 21.182	TEXTO SUSTITUTIVO EXPEDIENTE N° 21.182
<p>Artículo 142.-</p> <p>Los talleres de panadería y fábricas de masas que elaboren artículos para el consumo público, estarán obligados a ocupar tantos equipos formados por trabajadores distintos, como sea necesario para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que fija el artículo 136, sin que un mismo equipo repita su jornada a no ser alternando con la llevada a cabo por otro.</p> <p>Los respectivos patronos estarán obligados a llevar un libro sellado y autorizado por la Inspección General de Trabajo, en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de operarios que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos.</p>	<p>Artículo 142.-</p> <p>Las personas empleadoras que, por su giro de actividad, deban utilizar mano de obra continuamente o por más tiempo del previsto para un tipo de jornada, estarán obligados a ocupar tantos equipos formados por personas trabajadoras distintos como sea necesario, para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que se fijan en este capítulo. El descanso entre una jornada y la del día siguiente será de doce horas, como mínimo.</p>	<p>Artículo 142.-</p> <p>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.</p> <p>Las personas empleadoras estarán obligadas a llevar un registro automatizado 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.</p> <p>Dicho registro podrá ser revisado por la Inspección de Trabajo para lo que en derecho corresponda.</p>



La redacción del artículo 142 del texto sustitutivo, concretamente en su primer párrafo es coincidente con lo que establecía el texto base de la iniciativa.

Lo que se observa es que en el texto base se pretendía eliminar el párrafo final del artículo 142 vigente; no obstante, en el texto sustitutivo se retoma dicho párrafo del Código vigente en el sentido de que las personas empleadoras estarán obligadas a llevar un registro, pero ahora se determina que el mismo será automatizado en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de personas que trabajen a sus órdenes, durante las distintas jornadas.

Se agrega un párrafo final que se refiere al registro automatizado, el cual podrá ser revisado por la Inspección de Trabajo para lo que en derecho corresponda

Una vez revisada la redacción del artículo 142 tanto al texto base como al texto sustitutivo, esta asesoría considera que existe conexidad entre ambos textos. Asimismo, señalamos que la permanencia del párrafo segundo del actual artículo 142 vigente, constituye una garantía en favor sobre todo de las personas trabajadoras, en razón de que en el citado registro se contabilizarán las horas laboradas en los respectivos turnos o jornadas laborales. Esta circunstancia contribuye al cumplimiento del principio de la seguridad jurídica.

Además, el párrafo final que se agrega está en consonancia con las políticas y legislaciones de varios países, de reforzar las inspecciones laborales, este en el caso de nuestro país, de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social MTSS.

En virtud de todas las consideraciones que han sido expuestas, es criterio de esta asesoría que, entre lo dispuesto entre la norma planteada en el texto sustitutivo y lo consignado en el texto base de la iniciativa existe conexidad en el contenido. Lo anterior por cuanto lo que se agrega en el texto sustitutivo es considerado como un complemento que contribuye a una mejor comprensión y aplicación de la norma; en aspectos tales como control de los horarios de las personas trabajadoras en equipos, y la posibilidad de que la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social MTSS², verifique el cumplimiento de estas condiciones laborales.

² Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo. "Artículo 89.-



Debido a que esa facultad de revisar libros de contabilidad, de salarios, planillas, medios de pago y cualesquiera otros documentos y constancias que eficazmente les ayuden a realizar su labor, ya han sido otorgadas a la Inspección de Trabajo por el artículo 89 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, éste proyecto no le está otorgando nuevas facultades que requieran una votación calificada. Asimismo, tal como lo dispuso la Sala Constitucional en el Voto N°6497 del 2 de diciembre de 1996 esa actuación de la Inspección de Trabajo es conforme con lo dispuesto en el artículo 24 de la Constitución Política.

Artículo 144

A continuación, los cambios en tabla comparativa:

Los Inspectores de Trabajo tendrán derecho a visitar los lugares de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se desarrollare durante ésta. Podrán revisar libros de contabilidad, de salarios, planillas, medios de pago y cualesquiera otros documentos y constancias que eficazmente les ayuden a realizar su labor y que se refieran a los respectivos trabajos. Si encontraren resistencia injustificada, darán cuenta de lo sucedido al Juez de Trabajo que corresponda, de lo que informarán a la mayor brevedad a la Jefatura de la Inspección. En casos especiales y en los que la acción de los Inspectores deba ser inmediata, podrán requerir el auxilio de las autoridades de policía, únicamente para que no se les impida el cumplimiento de sus deberes.

(NOTA: Anteriormente, y de conformidad con el dictamen C-060-94 de 25 de abril de 1994, el presente artículo se había considerado como derogado parcialmente en todo lo que se refería a la facultad de revisión de libros y anexos, determinados en los numerales 265, 266 y el Transitorio XII del Código de Comercio No.3284 de 30 de abril de 1964, en relación con el numeral 24 de la Constitución Política. Sin embargo, la Sala Constitucional, mediante Voto N° 6497 del 2 de diciembre de 1996, estableció que los artículos 89 y 94 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, resultan legítimos frente al artículo 24 de la Constitución Política, determinando así la constitucionalidad de esos numerales)

CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2	TEXTO BASE EXPEDIENTE N° 21.182	TEXTO SUSTITUTIVO EXPEDIENTE N° 21.182
<p>Artículo 144.-</p> <p>Los patrones deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario.</p>	<p>Artículo 144-</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 144.-</p> <p>Las personas empleadoras deberán consignar en los libros 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.</p> <p>Dicha información deberá entregarse directamente a la persona trabajadora 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, siendo que la comunicación será válida para todos los efectos.</p> <p>Este registro deberá ser facilitado a la inspección</p>

		<p>de Trabajo para lo que en derecho corresponda, cuando ésta lo solicite por escrito al patrono.</p>
--	--	--

Realizado por Giannina Donato Monge, revisado por Lilliana Cisneros Quesada Jefa del Área de Investigación y Gestión Documental del Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa. Agosto 2020.

Confrontados que fueron ambos textos en la modificación que se propone al artículo 144 de la Ley N° 2 Código de Trabajo, consideramos que existe conexidad entre ambos, y que no se violenta ningún principio constitucional, sino que presenta mayores garantías para la persona trabajadora, al estar debidamente informada de esos rubros.

Lo anterior, por cuanto se trata de una redacción muy similar entre el texto base y el sustitutivo. En el primer párrafo la diferencia consiste en que, en lugar de referirse a específicamente a los libros de salarios y planillas para consignar lo referente al trabajo ordinario, en el texto sustitutivo se refiere de manera genérica a cualquier libro; y seguidamente se determina que los mismos pueden ser físicos o digitales. Esta Asesoría llama la atención respecto la técnica utilizada de usar paréntesis, lo cual no es procedente, por lo que se recomienda la eliminación de los mismos y en su lugar dar una redacción que abarque esas dos palabras sin recurrir a los paréntesis.

Respecto del párrafo segundo, el cual es una novedad tanto en el texto base como en el sustitutivo, se mantiene la pretensión inicial en la norma, en el sentido de que la persona trabajadora tenga la oportunidad de solicitar la información referente a las jornadas de trabajo ordinario que realice; la cual debe incluir además lo trabajado por concepto de trabajo extraordinario, feriados y días de descanso laborados. Lo novedoso en el texto sustitutivo resulta ser que además de la oportunidad que tendría la persona trabajadora de que dicha información se le haga llegar por medio de correo electrónico, en el sustitutivo la persona trabajadora también puede obtener dicha información por medio de cualquier otra plataforma digital o sistema autorizado que el patrono le asigne y al que la persona trabajadora tendrá acceso.

Finalmente, el texto sustitutivo adiciona un último párrafo, mediante el cual se establece que el citado registro deberá ser facilitado a la Inspección de Trabajo para lo que en derecho corresponda, cuando ésta lo solicite por escrito al patrono. Considerando que la Inspección de Trabajo actualmente tiene la facultad de revisar libros, planillas y otros registros, en este sentido este proyecto no amerita una votación calificada.



En virtud de lo anterior, consideramos que los comentarios esgrimidos con ocasión del informe del Departamento de Servicios Técnicos al texto base son válidos para este informe al texto sustitutivo.

Por las consideraciones expuestas, esta asesoría es del criterio de que la norma es conexas con lo que oportunamente se consignó en el texto base; pues los cambios que se señalaron anteriormente van en la línea de reforzar y reiterar lo indicado en el texto base. Más bien se amplían derechos a las personas trabajadoras, como en el caso de que la información esté disponible también en plataformas digitales, con lo cual es garantía de una mayor transparencia de la información. Además, lo referente a que los registros sean facilitados a la inspección de Trabajo para lo que en derecho corresponda constituye otra garantía de transparencia y cumplimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Además de la conexidad se pudo comprobar que la redacción se encuentra acorde con la normativa constitucional y legal costarricense, salvo lo indicado con el uso de los paréntesis.

ARTÍCULO 145 BIS.-

El texto base de la propuesta pretendía la modificación total del contenido del actual artículo 145 del Código de Trabajo, para regular la jornada ampliada, eliminando con esa reforma la posibilidad de reducir la jornada laboral en las labores que se realicen en el interior de las minas, en las fábricas de vidrios y demás empresas análogas; pero con el texto sustitutivo esa situación cambia y se deja incólume ese contenido al excluir dicho artículo de la pretendida reforma. De allí, que para no hacer alguna reforma a ese artículo 145, el texto sustitutivo adiciona la propuesta con un artículo 145 bis que pretende regular el tema de la jornada ampliada de trabajo, que en un inicio la propuesta lo regulada en forma más escueta en la reforma pretendida en el texto base al artículo 136. De allí que el cuadro que a continuación se presenta se hace comparando lo dispuesto inicialmente en parte de la pretendida reforma al artículo 136, que en el texto sustitutivo es desarrollado adicionando un artículo 145 bis al Código de Trabajo.

	TEXTO BASE PARTE DEL ART. 136	EXPEDIENTE N° 21.182 TEXTO SUSTITUTIVO
--	--	---

	<p>Además, se podrá utilizar una jornada ordinaria ampliada de hasta doce horas por día hasta un máximo de cuatro días y contando con tres días continuos libres como mínimo. El patrono y el trabajador acordarán cuál de esos días será el de descanso entre los tres días libres continuos.</p> <p>Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo la modalidad de jornada ampliada, solo podrán laborar en jornada extraordinaria en los días establecidos como libres siempre que no se trate del día de descanso semanal. Los trabajos se deberán ejecutar procurando que la persona trabajadora tenga como mínimo tres días libres consecutivos a la semana, de los cuales uno será el de descanso semanal obligatorio, establecido al momento de la contratación.</p> <p>El tiempo dentro de la jornada destinado a descanso y comidas, será al menos de una hora.</p>	<p>Artículo 145 Bis. – En casos de excepción muy calificados, se podrá implementar una jornada ampliada de trabajo de hasta doce horas por día, hasta un máximo de cuatro días y contando con tres días libres consecutivos a la semana, como mínimo, preferentemente en aquellas labores que por su naturaleza requieran de procesos continuos de 24 horas de trabajo.</p> <p>La implementación de la jornada excepcional ampliada queda sujeta a las siguientes disposiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La jornada excepcional ampliada no podrá aplicarse: en labores pesadas, peligrosas o insalubres, cuando los tiempos de exposición y riesgos ambientales sean especialmente nocivos, cuando se identifique un riesgo especial 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 persona los pies
--	---	---

		<p>en agua o fango y en los de cava abierta de tierra. 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.</p> <p>2. 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. Solamente posterior a los días de descanso establecido se podrá hacer cambio de turno.</p> <p>3. Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo esta modalidad de jornada excepcional de trabajo, no podrán laborar en jornada extraordinaria.</p> <p>4. 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</p>
--	--	---

		<p>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.</p> <p>5. Las partes, considerando el descanso oportuno de todas las personas trabajadoras, definirá 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.</p> <p>6. 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</p>
--	--	--

		<p>constar siempre por escrito. Podrá establecerse un tiempo prudencial de tres meses para adaptación, si en ese plazo no se puede continuar con la nueva jornada, se puede reinstalar a la persona trabajadora en su jornada ordinaria, en caso de imposibilidad 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.</p> <p>7. 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 personas con condiciones especiales 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. En caso de decidir no continuar con la jornada excepcional ampliada, estas personas trabajadoras deberán ser reinstaladas en la jornada ordinaria. Para</p>
--	--	--

		<p>tales efectos, deberán comunicar dicha decisión por escrito a su empleador, quien dispondrá de hasta quince días hábiles para asegurar su reinstalación.</p> <p>8. Las personas empleadoras tendrán la obligación de otorgar facilidades de transporte, cuando por razón de la hora en que se inicie o concluya la jornada, las personas trabajadoras no dispongan de este servicio. La persona empleadora podrá, dentro de sus posibilidades o por mutuo acuerdo con sus trabajadores, facilitar el servicio de cuidado para personas menores de edad. Ambas facilidades no serán consideradas de naturaleza salarial.</p> <p>9. La persona empleadora deberá notificar a la Inspección de Trabajo, la aplicación de este tipo de jornada excepcional. La Inspección de Trabajo podrá a su vez realizar el ciclo inspectivo, para verificar que dicha aplicación se realiza en cumplimiento con lo dispuesto en esta ley.</p> <p>10. El patrono deberá aplicar controles de manera semestral para evaluar el estado de salud de la persona trabajadora, de</p>
--	--	--

		<p>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 los tiempos de descanso establecidos por ley.</p> <p>11. En caso que exista convención colectiva o su renegociación, o bien a través de arreglo simple o 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. 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 de la limitación en este tipo de jornadas.</p> <p>12. 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</p>
--	--	---

		<p>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.”</p>
--	--	--

Los cambios que se observan en el texto sustitutivo son los siguientes:

En el texto base se determinaba -en el artículo 136- la posibilidad de una jornada ampliada, pero no se señalaba los casos calificados en que podría proceder. Ello por cuanto la Constitución Política establece cuáles son las jornadas laborales permitidas, pero al final del artículo señala que esas jornadas pueden no ser aplicadas en casos de excepción muy calificados que determine la ley.

La jornada excepcional ampliada no está dentro de las jornadas señaladas expresamente en el artículo 58 de la Constitución Política³, sino que su creación deberá estar fundamentada en “los casos de excepción muy calificados” que indica esa norma. O sea, la jornada excepcional ampliada sería una creación del legislador derivado, no del legislador constituyente, pero que deriva de la delegación que aquel da, siempre y cuando se haga dentro de los parámetros señalados por la

³ “ARTÍCULO 58.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de lo sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley”



norma constitucional, ello es, esa jornada deberá aplicarse en casos de excepción muy calificados determinados en la ley.

De allí, que el análisis de constitucionalidad de este artículo 145 bis que se pretende adicionar al Código de Trabajo deba enfocarse en si efectivamente el legislador ha señalado expresamente o taxativamente en esa norma esos “casos de excepción muy calificados” o sea, se debe verificar en la norma legal si efectivamente el legislador va a concretar esos casos.

De la lectura de ese artículo 145 bis se desprende que la terminología utilizada es muy amplia, imprecisa y efectivamente no señala concretamente los casos calificados que el Constituyente obliga a determinar, sino que únicamente se atiene a utilizar las mismas palabras del constituyente sin determinar esos casos en forma precisa en la ley, tal cual lo exige la norma constitucional. El hecho de que el legislador en el texto sustitutivo más adelante señale que se aplicará *“preferentemente en aquellas labores que por su naturaleza requieran de procesos continuos de 24 horas de trabajo”* y más adelante en el párrafo siguiente señale los casos en que no procede, no es suficiente para concretar o puntualizar los casos en que se pretende permitir esa nueva categoría de jornada, dejando al descubierto otros casos abiertos en que eventualmente la persona empleadora puede aplicarla, pero con el inconveniente que en esta propuesta no se determinan expresamente, por lo que no lo exime de la amplitud de criterio y vaguedad inicial de los casos en que podrían aplicarse esa jornada en detrimento de las personas trabajadoras.

Lo anterior, conduce a esta Asesoría a advertir de la posible existencia de problemas de constitucionalidad del artículo 145 bis, por violación a lo dispuesto en el artículo 58 de la Constitución Política.

Respecto del tiempo destinado a descanso y comidas en el artículo 136 del texto base se indicaba que sería de al menos de una hora; mientras que en el artículo 145 bis del texto sustitutivo será de noventa minutos.

Además, este artículo innova en que las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo la modalidad de jornada ampliada, no podrán laborar en jornada extraordinaria. Ello es, la persona empleadora durante la jornada ampliada no pagará horas extras, siendo una característica distintiva de dicha jornada.

Respecto a lo dispuesto en el punto 6 en que se determina la variación de la jornada ordinaria de trabajo a una jornada excepcional ampliada, la cual no correspondería a una decisión unilateral de la persona empleadora sino que debe ser consentida por la persona trabajadora, no queda claro el procedimiento que se seguirá si esta última no consiente la modificación de la jornada. El hecho de que sea facultativo y no obligatorio para el empleador el establecer un tiempo prudencial para la



adaptación, y el hecho de que la norma no indique los casos que se consideran como “imposibles para regresar” al tipo de jornada ordinaria, eventualmente haría más propenso el abuso en el despido de esas personas.

En el punto 7 hace referencia a personas trabajadoras que tengan una situación especial podrán decidir si ejecutan labores en la jornada excepcional ampliada o en jornada ordinaria. En caso de decidir no continuar con la jornada excepcional ampliada, estas personas trabajadoras deberán ser reinstaladas en la jornada ordinaria. Estas personas son:

- mujeres trabajadoras, que se encuentren en estado de embarazo o lactancia.
- personas trabajadoras que padezcan alguna enfermedad que pueda agravarse en virtud de la permanencia prolongada en el lugar de trabajo.
- personas trabajadoras que tengan a su cargo el cuidado de personas con condiciones especiales
- personas trabajadoras que estén cursando planes de estudio que resulten incompatibles con el horario de la jornada excepcional ampliada.

Finalmente establece el punto 7 que, para tales efectos, deberán comunicar dicha decisión por escrito a su empleador, quien dispondrá de hasta quince días hábiles para asegurar su reinstalación.

En el caso de este tipo de jornadas, si bien es cierto pueden proceder siempre y cuando se ajusten a lo que indica la norma constitucional del artículo 58, así como a lo dispuesto en el artículo 136 del Código de Trabajo, es importante señalar que las mismas podrían violentar el principio de una sana convivencia familiar. Lo anterior, si tomamos en cuenta que en muchas ocasiones la persona trabajadora debe desplazarse desde lugares lejanos a su centro de trabajo, lo que podría significar que esté fuera de su hogar hasta quince horas o más alejado de su familia, en detrimento no sólo de sus horas de descanso, sino de compartir con sus familiares. Esta situación se agrava cuando las personas son mujeres, pues está comprobado que ellas deben cumplir tareas de cuidado de sus hijas e hijos, y con frecuencia también con personas adultas mayores y discapacitadas que viven en el seno de su familia, y el cumplimiento de este tipo de jornadas se sumaría a las ya de por sí extenuantes labores que cumplen en sus hogares.

Referente a lo que determina el inciso 11, lo primero que la norma hace es reconocer la existencia de una convención colectiva o su renegociación. En dichos casos lo que hace la norma es autorizar para que, en ese contexto jurídico, puedan las partes, es decir personas empleadoras y trabajadores, acordar la aplicación de la jornada excepcional ampliada, señalando que en todo caso estas condiciones deberán darse en pleno cumplimiento de lo establecido en la legislación laboral. Además, establece la posibilidad de que dicha jornada pueda establecerse también través de arreglo simple o directo. En tal sentido consideramos que la disposición

que se quiere adicionar además de ser consecuente con la normativa constitucional y legal costarricense, resulta conexas, en general con lo dispuesto en el texto base del proyecto de ley N° 21.182. Lo anterior por cuanto tanto la convención colectiva⁴, como el arreglo simple o directo⁵ son instrumentos jurídicos con rango constitucional y legal, amparados además en Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, y mediante los cuales se determinan entre otras múltiples condiciones de las personas trabajadoras, lo relativo a las jornadas laborales; en virtud de lo anterior consideramos que la inclusión de este punto 11 lo que hace es dotar expresamente de un marco jurídico idóneo para que puedan darse acuerdos para la aplicación de la jornada excepcional ampliada. En consecuencia, dicho aspecto es conexo con la iniciativa, y además lo dispuesto en ese punto es constitucional.

Finalmente, respecto al inciso 12, la norma queda debilitada al otorgar una facultad a la Inspección de Trabajo de verificar todas esas condiciones, en lugar de obligarla a verificar, para así poder sancionar los casos de abuso que se den en esa jornada contra la persona trabajadora.

La mayoría de los aspectos fueron analizados en ocasión del informe de Servicios Técnicos del texto base al expediente N° 21.182, y considera esta asesoría que en general la norma de propuesta de adición del artículo 145 bis en el texto sustitutivo mantiene la conexidad entre ambos textos. Sí procede esta asesoría a advertir de eventuales vicios de inconstitucionalidad de esta norma por crear una jornada ampliada sin cumplir con los requisitos constitucionales dispuestos en la parte final del artículo 58 Constitución Política.

Artículo 145 ter

Analizando el texto sustitutivo en la adición de un artículo 145 ter a la Ley N° 2, Código de Trabajo, frente a la reforma que planteaba al artículo 145 del texto base, encontramos que la mayoría de los aspectos que pretendía contemplar el artículo 145 del texto base, han sido retomados en el artículo 145 ter del texto sustitutivo con algunas variantes; variantes que suman algunos problemas de inconstitucionalidad en la norma.

⁴ Constitución Política de Costa Rica. Artículo 62.- *Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.*

⁵ Ley N° 2 Código de Trabajo. **Artículo 614.-** Son medios de solución de los conflictos económicos y sociales generados en las relaciones laborales, el arreglo directo,)

Con el fin de comprender lo dicho anteriormente, a continuación, presentamos un cuadro comparativo.

<p style="text-align: center;">TEXTO BASE EXPEDIENTE N° 21.182</p>	<p style="text-align: center;">TEXTO SUSTITUTIVO EXPEDIENTE N° 21.182</p>
<p>Artículo 145-</p> <p>Por vía de excepción en los trabajos estacionales, temporales, de proceso continuo, así como en las actividades sujetas a variaciones calificadas en las condiciones de su mercado, en su producción o abastecimiento de materias primas, se permitirá utilizar una jornada ordinaria diurna anualizada de dos mil cuatrocientas horas y nocturna de mil ochocientas horas.</p> <p>La utilización de dichas jornadas está sujeta a los siguientes límites:</p> <p>1- Con base en estudios técnicos, el Ministerio de Trabajo con el apoyo técnico del Consejo de Salud Ocupacional definirá, de acuerdo con lo que indica el artículo 294 del Código de Trabajo, periódicamente, el tipo de actividad económica en que se pueden aplicar y las características de las personas trabajadoras quienes podrán laborar en estas jornadas, así como otros aspectos que justifiquen, razonablemente y proporcionadamente, la conveniencia de su utilización y garanticen los intereses de ambas partes de la relación laboral. Asimismo, velará porque estas jornadas excepcionales sean utilizadas con estricto apego a los límites establecidos en este capítulo.</p> <p>2- Ambas jornadas no podrán sobrepasar el límite de cuarenta y ocho horas semanales en jornada diurna o de treinta y seis horas semanales en jornada nocturna y serán remuneradas como jornada ordinaria.</p> <p>3- La jornada ordinaria anualizada no podrá ser mayor de diez horas al día, ni inferior a seis horas. Las personas empleadoras que se acojan a esta jornada deberán elaborar un calendario</p>	<p>Artículo 145 ter</p> <p>Artículo 145 ter. - En casos de excepción muy calificados, se podrá implementar una jornada anualizada diurna, mixta o nocturna, preferentemente 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.</p> <p>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 setecientos cuarenta horas.</p> <p>La implementación de la jornada excepcional anualizada queda sujeta a las siguientes disposiciones:</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

~~trimestral~~ y lo entregarán a las personas trabajadoras con quince días de anticipación a su entrada en vigencia. En el calendario deben constar los turnos a laborar en forma semanal. Cuando el calendario en curso deba ser modificado por razones ~~especiales~~, el cambio deberá ser informado previamente a las personas trabajadoras con un mínimo de quince días naturales de anticipación desde la última vez que se hizo la revisión ~~trimestral~~. ~~Las horas extra, se contabilizarán sobre el exceso de las cuarenta y ocho horas semanales o del exceso de la jornada diaria predeterminada en el calendario. La falta del calendario se imputará siempre a la persona empleadora. Si se despide sin justa causa a una persona trabajadora contratada bajo esta modalidad de jornada antes de completar el~~ ~~trimestral~~ comprendido en el calendario, la persona empleadora deberá reajustar y pagar, como jornada extraordinaria, las horas que haya laborado por encima de la ~~jornada diurna de ocho horas o nocturna de seis~~. El cálculo de las indemnizaciones laborales a causa del despido injustificado se hará sobre el promedio de remuneraciones percibidas durante el último año.

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

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

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 desde la última vez que se hizo la revisión **cuatrimestral**.

4. La jornada extraordinaria se calculará sobre el exceso diario 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 las indemnizaciones laborales 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.

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

7- Las personas trabajadoras tendrán, dentro de cada día de trabajo, no menos de sesenta minutos para descansos y comidas. Este tiempo será incluido dentro de la jornada, para efectos de remuneración.

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

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

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 cada día de trabajo, 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, 6, 7, 8, 9, 11 y 12, también serán de aplicación para la jornada excepcional anualizada.”

Esta asesoría aprovecha para indicar que, dado que el asunto fue analizado con ocasión del informe jurídico rendido oportunamente al texto base, retomaremos el análisis y las consideraciones jurídicas que fueron expuestas y que algunas de ellas siguen vigentes en este informe jurídico del texto sustitutivo.

Tal como lo anotamos en aquel informe jurídico al texto base, se concluyó que el establecimiento de una jornada anualizada es conforme con la Constitución Política, pero en el caso del texto sustitutivo el problema radica no en sí en la jornada

anualizada, sino en los casos en que se puede crear o implementar esa jornada, ya que utiliza una terminología que es abierta y que puede responder a criterios de interpretación muy subjetivos.

Como puede observarse, tanto la reforma al artículo 145 planteada en el texto base, como en el 145 ter del texto sustitutivo se refieren a la implementación de una jornada excepcional anualizada, pero en este último se modifica la redacción permitiendo la implementación de esa jornada para “**casos de excepción muy calificados**” **preferentemente en** aquellos casos de trabajos estacionales, temporales, de proceso continuo, así como en las actividades sujetas a variaciones calificadas en las condiciones de su mercado, o en su producción o abastecimiento de materias primas o demanda de servicios.

Considera esta Asesoría que este artículo, al igual que el artículo 145 bis, contiene eventualmente problemas de constitucionalidad debido a que no determina en forma concreta cuáles son esos casos de excepción muy calificados en los cuales las personas empleadoras podrían aplicar la jornada anualizada, tal como lo demanda la frase final del artículo 58 de la Constitución Política. Los legisladores, en este caso, únicamente determinan los casos de trabajos donde se aplicará con preferencia, pero no señala concretamente cuáles son esos otros casos muy calificados que quedan más allá de los preferentes. Ello no solo ocasionaría un abuso en el uso por parte de la persona empleadora de esta jornada anualizada, sino un evidente perjuicio para la persona trabajadora.

Este problema de constitucionalidad no se evidenciaba en el artículo 145 del texto base, ya que en ese artículo sí se establecía en forma taxativa los casos en que procedía la jornada anualizada.

El artículo 145 del texto base se proponían dos tipos de jornadas anualizadas. Pero en el artículo 145 ter del texto sustitutivo se crean 3 jornadas excepcionales anualizadas, de la siguiente forma:

- La jornada excepcional diurna anualizada hasta de dos mil trescientas veinte horas.
- La jornada excepcional mixta anualizada hasta de dos mil treinta horas. Esta jornada es novedosa, pues no se estipulaba en la reforma al artículo 145 del texto base.
- La jornada excepcional nocturna anualizada hasta de mil setecientas cuarenta horas.

Tal y como vemos, se crea la categoría de jornada excepcional mixta anualizada, la cual sería de hasta de dos mil treinta horas.

Además, en el caso de la jornada ordinaria diurna anualizada, el texto base indicaba que la misma sería de dos mil cuatrocientas horas, mientras que en el artículo 145 ter del texto sustitutivo propone que ésta sea de hasta de dos mil trescientas veinte horas; lo cual significa una diferencia de ochenta horas.

Tratándose de la jornada ordinaria nocturna anualizada, el texto base en su artículo 145 consignaba que sería de mil ochocientas horas, y el texto sustitutivo en su artículo 145 ter, expresa que la misma sería de mil setecientas cuarenta horas; lo cual significa una diferencia de sesenta horas.

El nuevo texto señala expresamente que los horarios de las jornadas anualizadas a las que se refiere el artículo 145 ter, podrán darse 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.

Según lo expresado en los dos párrafos anteriores, relacionado a las tres jornadas anualizadas propuestas en el artículo 145 ter, encontramos que existe conexidad en la propuesta.

En cuanto al cálculo de la jornada extraordinaria, el artículo 145 ter del texto sustitutivo realiza el cálculo sobre el exceso diario de acuerdo al límite propuesto, lo cual beneficia al trabajador.

También existe concurrencia en cuanto a que las personas empleadoras que se acojan a esta jornada no podrán modificar los salarios promedio por hora en perjuicio de las personas trabajadoras.

Un aspecto en el que esta Asesoría respetuosamente llama la atención es respecto al punto 7 del artículo 145 Ter al señalar la *norma que “las personas trabajadoras recibirán el mismo salario durante todos los meses del respectivo cuatrimestre, siempre en consideración de la respectiva jornada”*. Ello es una regulación muy cerrada que no respeta los derechos de la persona trabajadora en tanto excluye la posibilidad de incluir los aumentos salariales por costo de vida y otros aumentos que pueden tener vigencia dentro del cuatrimestre. Se recomienda su revisión, porque de lo contrario puede contener eventuales vicios de inconstitucionalidad.

Ambos textos establecen en no menos sesenta minutos dentro de cada día de trabajo el tiempo dedicado a descansos y comidas. Sin embargo, en el caso del artículo 145 ter del texto sustitutivo, se especifica que en caso de jornadas parciales el tiempo de descanso será proporcional a la jornada trabajada. Nos parece que este último aspecto resulta razonable a ajustado a derecho; por lo que su aprobación es procedente

Sobre la referencia que se hace al artículo 145 bis.

Es importante tener presente que pese a que el artículo 145 bis se refiere a la jornada excepcional ampliada, el legislador en el tema de la jornada anualizada hace una remisión a alguna de las condiciones reguladas en aquella.

El artículo 145 ter finaliza señalando que las disposiciones del artículo 145 bis, incisos 1,6, 7, 8, 9, 11 y 12, también serán de aplicación para la jornada excepcional anualizada a la que se refiere dicho artículo.

Los puntos que se señalan y que corresponden al artículo 145 bis del texto sustitutivo se refiere a que en la implementación de la jornada excepcional ampliada quedará sujeta a las siguientes disposiciones:

Según lo establece el punto 1, la jornada excepcional ampliada no podrá aplicarse:

- en labores pesadas, peligrosas o insalubres, cuando los tiempos de exposición y riesgos ambientales sean especialmente nocivos.
- cuando se identifique un riesgo especial 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 persona los pies en agua o fango y en los de cava abierta de tierra.

También se refiere a que las limitaciones que fueron citadas 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.

La remisión al punto 6 establece la prohibición para la parte empleadora de variar unilateralmente una jornada ordinaria de trabajo, que en este caso sería a una jornada anualizada.

Según el punto 7, tampoco podrá aplicarse la jornada excepcional anualizada a ciertos casos de personas como lo son 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 personas que tengan a su cargo el cuidado de personas con condiciones



especiales, las personas que estén cursando planes de estudio que resulten incompatibles con el horario de la jornada excepcional.

Nos parece que esta circunstancia, además de las otras tres excepciones que se establecen para que no pueda aplicarse la jornada excepcional ampliada, y también la jornada especial anualizada, se encuentran dentro de las situaciones en las cuales razonablemente pueden señalarse como una manera de asegurarse de que personas trabajadoras con condiciones especiales como las señaladas, sean excluidas de este tipo de jornadas.

A la jornada anualizada también se le aplicará lo dispuesto en el punto 8 respecto a obligación de las personas empleadoras de otorgar facilidades de transporte, cuando por razón de la hora en que se inicie o concluya la jornada, las personas trabajadoras no dispongan de este servicio. Dicha facilidad no será considerada de naturaleza salarial.

Lo referente al punto 8 ya se había contemplado en el inciso 9 de la propuesta a reformar el artículo 145 del texto base.

También para jornada anualizada se aplicará lo dispuesto en el punto 9 que es la obligación de la persona empleadora de notificar a la Inspección de Trabajo, la aplicación de este tipo de jornada excepcional. Asimismo, señala que la Inspección de Trabajo podrá a su vez realizar el ciclo inspectivo, para verificar que dicha aplicación se realiza en cumplimiento con lo dispuesto en esta ley. Este punto se encuentra en consonancia con el marco general de la iniciativa que promueve una participación más activa por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, MTSS por medio de la Inspección Laboral. Consecuentemente este aspecto es conexo y se encuentra apegado al marco constitucional y legal costarricense.

Los primeros cinco incisos señalados, ya fueron analizados en el informe jurídico al texto base, los cuales en esa oportunidad se encontraban en la reforma propuesta al artículo 145 del Código de Trabajo, no encontrándose ninguna circunstancia que fuera contraria a la régimen constitucional o legal costarricense.

Asimismo, constatamos que, en lo dispuesto en los citados incisos, se trata de adecuar la situación de la persona trabajadora y el contexto en el cual desarrolla la actividad laboral.

Por otra parte, nos referiremos a los que establecen los incisos 11 y 12 por considerar que cobran relevancia, pues no formaban parte de la redacción del texto base.

Respecto al punto 11, esta asesoría considera que resulta conexo con el texto base, dado que se trata de instrumentos jurídicos reconocidos constitucionalmente, concretamente en el numeral 62; así como en el artículo 614 de la Ley N° 2 Código de Trabajo. Asimismo, porque ambos casos se tratan de la existencia de estipulaciones legales previas a las reformas que se desean realizar al Código de Trabajo, y en tal sentido lo que hace la norma es reconocer las mismas y señalar que tanto en lo que establezcan dichas convenciones, como los acuerdos que pretendan darse a través de arreglo simple o directo, deberá realizarse siempre en pleno cumplimiento de lo establecido en la legislación laboral. Es decir, en ambos casos lo que hace la norma es autorizar para que, en ese contexto jurídico, puedan las personas empleadoras y trabajadores, acordar la aplicación de la jornada anualizada, señalando que en todo caso estas condiciones deberán darse en pleno cumplimiento de lo establecido en la legislación laboral.

En tal sentido consideramos que la disposición que se quiere adicionar además de ser consecuente con la normativa constitucional y legal costarricense, resulta conexas, en general con lo dispuesto en el texto base del proyecto de ley N° 21.182. Lo anterior por cuanto tanto la convención colectiva⁶, como el arreglo simple o directo⁷ son instrumentos jurídicos con rango constitucional y legal, amparados además en Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, y mediante los cuales se determinan entre otras múltiples condiciones de las personas trabajadoras, lo relativo a las jornadas laborales; en virtud de lo anterior consideramos que la inclusión de este punto 11 lo que hace es dotar expresamente de un marco jurídico idóneo para que puedan darse acuerdos para la aplicación de la jornada excepcional ampliada. En consecuencia, dicho aspecto es conexo con la iniciativa, y además es constitucional.

Se puede determinar también que los citados incisos se encuentran acordes con la norma constitucional y legal costarricense, por lo que consecuentemente pueden ser aprobadas por las y los legisladores si esa es su intención.

De igual manera consideramos respecto del punto 12, que la participación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección del Trabajo, se ha venido incorporando constantemente en la presente iniciativa, como una manera de ejercer la participación estatal en el cumplimiento de las normas laborales; pero tal como lo advertimos páginas atrás, el inciso 12 le otorga una participación muy

⁶ Constitución Política de Costa Rica. Artículo 62 Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.

⁷ Ley N° 2 Código de Trabajo. **Artículo 614.-** Son medios de solución de los conflictos económicos y sociales generados en las relaciones laborales, el arreglo directo.)



débil a la Inspección en esos casos de verificar la jornada ampliada y la anualizada, toda vez que únicamente la faculta a realizar ese control y no la obliga a llevar el control de las condiciones en que se ejecuta esas jornadas.

Además, consideramos que la Inspección de Trabajo constituiría una garantía de cumplimiento de las condiciones pactadas en la Convención Colectiva.

Dicho lo anterior, esta asesoría considera que tanto lo señalado en los puntos 11 y 12 del artículo 145 ter, como el resto de la redacción del artículo se encuentran amparados a la norma constitucional y a la legislación costarricense. Además, resultan conexos con lo que se estipuló en el texto base.

Conclusión

Los artículos 145 Bis y 145 ter que se plantean en el texto sustitutivo del proyecto N° 21.182, determinan la creación de *una jornada ampliada de trabajo, y una jornada anualizada diurna, mixta o nocturna, respectivamente. En ambos casos encontramos que la norma propone que dichas jornadas se apliquen “En casos de excepción muy calificados”*. Al respecto, esta asesoría considera que la redacción propuesta podría ser violatoria de lo dispuesto en el artículo 58^[1] constitucional, el cual en su párrafo final reza que: “ (...)Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley. (...)”. Tal y como podemos observar, esos casos de excepción a las que se refieren los artículos 145 bis y 145 ter, carecen de la citada determinación en la ley, según lo requiere el artículo 58 de la Carta Magna.

Además, es evidente que la redacción de ambos artículos, es muy amplia, abierta e imprecisa lo cual además de la inconstitucionalidad que se señaló en el párrafo anterior, podría también violentar el principio de la seguridad jurídica. Lo anterior por cuanto la amplitud en la interpretación podría tan amplia que daría para que las personas empleadoras puedan catalogar como “excepciones muy calificados” atendiendo aspectos muy subjetivos.

En el análisis también se evidenciaron algunos otros problemas de constitucionalidad.

El texto no presenta problemas de conexidad.

En virtud de las consideraciones anteriores, esta asesoría considera que la propuesta podría ser inviable por presentar eventuales vicios de inconstitucional en los artículos 145 Bis y 145 Ter; además, por ser violatoria del principio de la seguridad jurídica.



III. ASPECTOS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

Con respecto a los elementos de técnica legislativa se hace la observación de que el nombre del proyecto debe reflejar el contenido del mismo. En términos de los juristas Hugo Alfonso Muñoz y Pedro Haba el título debe ser preciso, exacto, completo, breve y conciso⁸. En este sentido se recomienda el siguiente título:

“REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 136, 142, 144, Y ADICIÓN DE LOS ARTÍCULOS 145 BIS Y 145 TER DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2 DE 29 DE AGOSTO DE 1943”

IV. ASPECTOS DE TRÁMITE Y PROCEDIMIENTO

Votación

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

Delegación

La presente iniciativa es delegable en una Comisión con Potestad Legislativa Plena, puesto que no se encuentra dentro de las excepciones del párrafo tercero del artículo 124 constitucional, salvo se aparte del criterio de la Corte Suprema de Justicia por lo que al requerir 38 votos deberá ser conocido por el Plenario Legislativo.

Consultas

Obligatorias

- Corte Suprema de Justicia (artículo 167 Constitución Política).
- Caja Costarricense de Seguro Social (artículo 73 en relación con el artículo 190 de la Constitución Política).

⁸ Muñoz Hugo Alfonso y Pedro Haba. **Elementos de Técnica Legislativa**. Investigaciones Jurídicas S.A Primera Edición ,1996. P 81.



- Consejo Superior de Trabajo (Convenio sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de normas internacionales de trabajo, número 144 y la Recomendación sobre la consulta tripartita, número 1529).
- Municipalidades del país.
- Instituciones autónomas.
- Consejo Nacional de Salarios
- INAMU
- Organizaciones de personas con discapacidad legalmente constituidas (artículo 4, inciso 3 de la; Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Ley No 8661)

Facultativas

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- UCCAEP
- Confederación de Trabajadores Rerun Novarum (CTRN).
- Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC)
- CONFEDERACIÓN UNITARIA DE TRABAJADORES (CUT)
- Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos Rerun Novarum (C.C.T.D.R.N.)
- Confederación de Trabajadores de Costa Rica (CTCR)
- Asociación Nacional de Empleados Públicos ANEP
- Unión Nacional de Empleados de la Caja y la Seguridad Social (UNDECA).
- ANDE
- Procuraduría General de la República.
- Defensoría de los Habitantes de la República.

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



V. FUENTES

Constitución Política, leyes y reglamentos

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

PODER JUDICIAL (Jurisprudencia)

Sala Constitucional

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

Sala Segunda

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

Procuraduría General de la República

- ✓ OJ-157-2003.
- ✓ C-150-2011.
- ✓ OJ-144-2015.
- ✓ C-132-2017.
- ✓ C-265-2017.

Organización Internacional del Trabajo OIT



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

Otras

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

Elaborado por: azo
/*lsch// 1-10-2020
c. archivo