

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

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

PROYECTO DE LEY

REFORMA DE VARIOS ARTÍCULOS DEL CÓDIGO DE TRABAJO

PODER EJECUTIVO

EXPEDIENTE N° 15.161

**SAN JOSÉ -COSTA RICA
PROYECTO DE LEY**

REFORMA DE VARIOS ARTÍCULOS DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Expediente N° 15.161

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El Código de Trabajo que nos rige actualmente, entró en vigencia el 15 de setiembre de 1943. No cabe duda que durante los últimos sesenta años, han ocurrido cambios fundamentales en todas las sociedades del mundo y que las normas que regulan el comportamiento humano deben ajustarse a los nuevos cambios.

La progresiva internacionalización de la economía, el desarrollo acelerado y la innovación tecnológica del mercado de trabajo que se viene dando desde la década de los 80, obliga necesariamente a nuestro país a actuar para facilitar la competitividad y productividad de las empresas, pero teniendo siempre presente los mejores intereses de los trabajadores.

En este orden de ideas, se introduce la necesidad de flexibilizar los institutos laborales tutelados en nuestro ordenamiento. Para ello, el Gobierno presenta una propuesta de reforma para la flexibilización de uno de estos institutos del derecho laboral, a saber, la jornada.

Nuestra Carta Magna en el artículo 58 consagra el límite de la jornada ordinaria, pero al mismo tiempo faculta al legislador a establecer excepciones a esta jornada, en casos calificados.

Con base en esta licencia constitucional se proponen dos nuevas modalidades de jornada, la jornada de doce horas y la jornada anualizada. La primera se puede utilizar -vía excepción para respetar el precepto constitucional- en empresas expuestas a variaciones calificadas en el mercado que afecten su producción y abastecimiento, o bien en aquellas donde el proceso debe ser continuo. Ante esta situación se prohíbe el trabajo en horas extraordinarias y se respeta el límite constitucional de cuarenta y ocho horas semanales, lo que se traduce en uno o dos días de descanso extra para el trabajador, quien trabajaría cuatro días y descansaría tres.

El segundo tipo de jornada sería la jornada anualizada - introducida también por vía de excepción en aquellos casos donde la ley lo faculte- permite computar la jornada de manera anualizada, siempre respetando el límite de cuarenta y ocho horas semanales. Esta modalidad permitirá que en las épocas de mayor trabajo la

jornada sea de hasta diez horas diarias y en las de menor requerimiento el trabajo no exceda seis horas, de esta forma se establece una compensación horaria entre las horas trabajadas en cada temporada.

Para la jornada anualizada se prevé como principal garantía laboral, cierta estabilidad del trabajador, ya que si el patrono desea despedirlo antes de completar el año, correspondiente a un período, el empleador deberá pagar como extraordinario las horas que haya trabajado más allá de la jornada ordinaria normal.

La reforma prevé otras garantías en caso de aplicación de las jornadas antes descritas, como la promoción de capacitación, descanso dentro de las jornadas, otorgamiento por parte del patrono de facilidades de transporte cuando así se requiera, una especial flexibilidad para las mujeres en estado de embarazo, entre otras.

Por otro lado, la reforma regula el tema de la jornada acumulativa semanal que se da en la práctica, pero cuya utilización no estaba normada, según la cual se trabajan cinco días a la semana y se establece la obligación del patrono de remunerar a tiempo y medio en caso de trabajar el día sexto.

Se incluye además una salvedad de carácter genérico en cuanto a la jornada de los adolescentes menores de edad, en cuyo caso se respeta la norma especial dispuesta en el Código de la Niñez y la Adolescencia.

En términos generales, con la reforma propuesta se respetan los principios generales consagrados constitucional y legalmente, empero remozando estos últimos para que resulten compatibles con las exigencias actuales.

A fin de permitir una flexibilización de la jornada, más acorde con las necesidades de nuestro tiempo se somete a consideración de la Asamblea Legislativa el siguiente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

REFORMA DE VARIOS ARTÍCULOS DEL CÓDIGO DE TRABAJO

ARTÍCULO ÚNICO.- Refórmense los artículos 135, 136, 140 y 143 del Código de Trabajo, y se introduce a este cuerpo de leyes, el artículo 140 bis, 140 ter y 143 bis, 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, se regirá por el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia, lo mismo que por las disposiciones de este Código. **Artículo 136.-** La jornada ordinaria diaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día o en jornada mixta y de seis en la noche.

La jornada mixta se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas.

Sin embargo, en los trabajos que no sean insalubres ni peligrosos, se podrá estipular una jornada ordinaria, acumulativa y diurna hasta de diez horas, una mixta hasta de nueve horas treinta y seis minutos y una 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.

La jornada acumulativa semanal será de cinco días a la semana y cualquier trabajo efectuado en sábado o día sexto semanal, deberá ser remunerado a tiempo y medio.

Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo la naturaleza del trabajo y a las disposiciones de este Código. El descanso entre una jornada y la del día siguiente será de doce horas como mínimo.”

Artículo 140.- La jornada ordinaria, sumada a la extraordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio no puedan sustituirse trabajadores o suspenderse labores de los que están trabajando.

Salvo que conste claramente en sus sistemas informáticos, las empresas deberán consignar en su libro de salarios o planilla, debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario. En todo caso la empresa estará obligada a informar al trabajador dicho detalle cuando este lo solicite.

Artículo 140 bis.- Por vía de excepción, en los trabajos estacionales, temporales, de proceso continuo y en las empresas sujetas a variaciones calificadas en las condiciones de su mercado, nacional o internacional, o en su producción o abastecimiento de materias primas, se permite la utilización de una jornada ampliada ordinaria de hasta doce horas.

La jornada ampliada de doce horas ordinarias no podrá sobrepasar el límite de cuarenta y ocho horas semanales, debiendo remunerarse la totalidad de la jornada diaria en forma ordinaria. Esta modalidad de jornada ampliada excepcional, no permite laborar jornada extraordinaria.

Artículo 140 ter.- En los trabajos que no sean peligrosos ni insalubres, las empresas podrán optar por utilizar una jornada ordinaria anualizada de dos mil cuatrocientas horas. Esta jornada tendrá como límite máximo cuarenta y ocho horas semanales en promedio de cómputo anual.

Las empresas que se acojan a la jornada anualizada deberán elaborar, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, un calendario anual y lo entregarán a los trabajadores con quince días de anticipación a su puesta en vigencia. En el calendario deben constar las fechas de las temporadas y la distribución irregular del número de horas de cada semana a lo largo del año. En las épocas de mayor trabajo, las jornadas no excederán las diez horas por día y en las de menor

requerimiento la jornada no podrá ser menor a seis horas diarias. Las horas extra, en esta modalidad de trabajo, se contabilizarán a partir de la décima y sexta horas según corresponda, o en su caso, a partir de cumplidas las cuarenta y ocho horas semanales. Cuando el calendario en curso deba ser modificado por razones especiales, el cambio deberá ser comunicado previamente a los trabajadores con un mínimo de quince días de anticipación.

Cuando se haya pactado jornada anualizada, el patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo con o sin justa causa, siempre que acate las disposiciones generales aplicables al despido.

Las empresas que se acojan a las estipulaciones de este artículo no podrán modificar los salarios promedio por hora en perjuicio de sus empleados, lo cual significa que se les pagará según el número de horas trabajadas en cada período. Si se despide sin justa causa a un trabajador contratado bajo la modalidad de jornada anualizada antes de completar el año, el patrono deberá pagar como jornada extraordinaria las horas que haya laborado más allá de la jornada diurna o mixta de ocho horas y nocturna de seis, durante el último periodo de la jornada anual no completada.

El patrono respetará los límites a que está sujeto el derecho patronal de variación, sin ocasionar perjuicios graves a los trabajadores y aplicando el principio de compensación de perjuicios.”

“Artículo 143.- Quedarán excluidos de la limitación de las jornadas de trabajo, aparte de las empresas que se acojan al sistema de jornada anual y jornada excepcionalmente ampliada de doce horas, que menciona este Código, los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupen puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.”

“Artículo 143 bis.- Las empresas que laboran en jornada anualizada y/o ampliada de doce horas quedarán sujetas a las siguientes condiciones:

a) Podrá implementarse en el día o en la noche y ser trabajada en uno o más turnos. **b)** En caso de que la empresa opte por la jornada ampliada ordinaria de doce horas, la misma se deberá ejecutar procurando que el trabajador tenga como mínimo tres días libres a la semana, de los cuales uno será de descanso semanal obligatorio, establecido al momento de la contratación. **c)** Los trabajadores tendrán dentro de cada jornada diaria no menos de cuarenta y cinco minutos para descansos y comidas, tiempo que será retribuido. Para la comida principal se destinará al menos treinta minutos de los cuarenta y cinco minutos indicados. **d)** Para las mujeres en estado de embarazo esta jornada podrá tener flexibilidad en cuanto a descansos adicionales y disminución del número de horas, según

recomendación del médico de la empresa o de la Caja Costarricense de Seguro Social. Lo anterior sin afectar su salario. e) Las empresas que se rijan por estas jornadas tendrán la obligación de otorgar facilidades de transporte cuando por razón de la hora en que se inicie o concluya la jornada, los trabajadores no dispongan de servicio público de autobuses. f) La empresas promoverán la capacitación, la instrucción formal, el ocio productivo y el descanso en bien de sus empleados. g) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por medio de la Inspección General de Trabajo, vigilará el estricto cumplimiento de las condiciones anteriores.”

ARTÍCULO 2.- Esta Ley entrará en vigencia a partir del día de su publicación.

Abel Pacheco de la Espriella

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Ovidio Pacheco Salazar **MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

10 de marzo de 2003, daa.

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