



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA



Dra. Anahí Fajardo Torres, Laura Rodríguez Rodríguez

Por Dra. Anahí Fajardo Torres, docente en la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica

Voz experta: El fortalecimiento de la productividad debe ir de la mano del respeto a los derechos laborales

Reflexiones sobre el Proyecto de Ley sobre Jornadas Laborales Excepcionales, número 21.182

28 MAY 2020 Sociedad

La regulación del tiempo en las relaciones de trabajo ha sido una constante que se ha manifestado a través de la historia misma de la humanidad, organizada en modelos de producción. Desde la época medieval los gremios contaban con reglamentaciones que incluían las jornadas laborales; en las colonias de América las Leyes de Indias limitaban las horas de trabajo.

En Costa Rica desde los años veinte se promulgaron leyes que fijaban la jornada de 8 horas diarias como un fiel reflejo de los movimientos obreros europeos marcados por el Intervencionismo Estatal, modelo que actuó en la reivindicación de derechos, entre ellos la reducción de jornada, estableciéndose la de los tres ochos (8 horas para trabajar, 8 para descansar y 8 para recreación). Finalmente, mediante la reforma a la entonces vigente Constitución Política de 1871 en la que se incorporan las Garantías Sociales para el 23 de agosto de 1943 se promulga el Código de Trabajo.

Es así como hoy en día el numeral cincuenta y ocho Constitucional regula la jornada ordinaria diurna, nocturna y extraordinaria, establece sus limitaciones y a la vez faculta al legislador a modificar excepcionalmente estos toques en casos muy calificados.

Desde hace varios años se han presentado iniciativas de ley para reformar estos toques de jornadas, de ahí el objeto de este artículo en cuanto a referirnos a la iniciativa más reciente que se encuentra en discusión en este momento, con el número 21.182. Esta promueve la “Reforma de los Artículos 136, 142, 144 Y 145 del Código de Trabajo; para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras.”

En la actualidad, el Código de Trabajo permite en su numeral 136 que la jornada diurna se extienda de 8 a 10 horas y que la mixta (aquella que se realiza entre la jornada diurna y nocturna sin exceder esta última más de tres horas y media) se amplíe a ocho horas. Lo anterior solo se permite en aquellos casos en que las labores no sean consideradas insalubres o peligrosas.

LEA MÁS: [Voz experta UCR](#)

Dentro de los fundamentos del proyecto de ley, se alude al fenómeno de la flexibilización laboral, que para algunos profesionales representa una adaptación de la normativa y los derechos laborales a las necesidades de producción y mercado, pero para los trabajadores podría constituirse en una situación de precarización.

Sin embargo, para otros sectores y de acuerdo con el texto del proyecto en mención, representa una posibilidad de internacionalización de la economía y la competitividad al ofrecer un ambiente que favorece la productividad de las empresas que tienen procesos de flujo continuos, sin menoscabar la dignidad en el trabajo como derecho fundamental ni su cumplimiento.

En el contenido del proyecto se presentan dos modalidades de jornada laboral excepcionales y se podrían considerar novedosas en cuanto a que no modifican ni derogan las existentes.

La primera, denominada JORNADA ACUMULATIVA, presenta dos variaciones. Por un lado, se plantea una jornada mixta acumulativa semanal distribuida en cinco días, de hasta nueve horas treinta y seis minutos. La otra variación dentro de esta misma modalidad propone una jornada ordinaria de doce horas, cuatro días laborados y tres de descanso. Esta es la conocida e implementada en casos muy particulares como “cuatro por tres”, para aquellos trabajos que no sean insalubres ni peligrosos. También se prohíbe el pago de horas extras en caso de que se pretenda extender la jornada diaria. Esta puede ser diurna o mixta y tanto la primera propuesta como esta segunda no pueden exceder las cuarenta y ocho horas semanales.

La segunda modalidad consiste en una JORNADA ANUALIZADA de 2 400 horas anuales diurnas y 1 800 horas nocturnas, en la cual se permitirá utilizar una jornada ordinaria diurna anualizada de dos mil cuatrocientas horas y una nocturna de mil ochocientas horas. Esta jornada aplica por vía de excepción en los trabajos estacionales, temporales, de proceso continuo, así como en las actividades sujetas a variaciones calificadas en las condiciones de su mercado o en su producción o abastecimiento de materias primas. Al ser anual, se garantiza que, en aquellos periodos en que se labora menor cantidad de horas, el pago del salario no sea inferior al establecido como mínimo legal.

En caso de despido sin justa causa, las horas laboradas que excedan el tope de jornada semanal, o las horas en las que se haya laborado por encima de la jornada diurna de ocho horas o nocturna de seis, deberán ser reconocidas por el empleador en su equivalente a horas extra o jornada extraordinaria.

Para el cálculo del pago de las indemnizaciones laborales correspondientes, se tomará como base el promedio de los salarios percibidos durante el último año antes de la finalización de la relación laboral.

Aparte de las ya mencionadas en el texto del citado proyecto, se prevén ciertos presupuestos y garantías para la aplicación de estas modalidades de jornada, las cuales se expondrán a continuación en tres áreas temáticas: la primera se relaciona con los descansos y topes de la jornada, la segunda a los límites para su implementación legal y la tercera que abarca otras garantías.

En la primera área temática, se regula lo concerniente al día libre, el cual es innegociable. Se establece que en el caso de la jornada anualizada se debe respetar un periodo de doce horas entre un turno y otro. Se destina una hora dentro de la jornada a descanso y comidas, la cual puede ser fraccionada. Así como el hecho de que ambas jornadas no podrán sobrepasar el límite de cuarenta y ocho horas semanales en jornada diurna, de treinta y seis horas semanales en jornada nocturna y serán remuneradas como jornada ordinaria.

Con respecto a la segunda área temática, los límites se delegan en el MTSS, el cual deberá velar por el debido cumplimiento en el uso de estas jornadas excepcionales. Además, de forma conjunta con el apoyo técnico del Consejo de Salud Ocupacional, le corresponderá determinar cuáles centros de trabajo ostentan la condición de “insalubres” y “peligrosos”. Asimismo, se le faculta para que defina el tipo de actividad económica en que se pueden aplicar y las características de las personas trabajadoras que podrían laborar en estas jornadas

Se requiere contar también con el consentimiento de la persona trabajadora, de manera que el empleador no podrá en forma unilateral imponer una jornada de las indicadas y, en caso de incumplimiento, deberá indemnizar todas las prestaciones legales.

En la tercera área temática con respecto a otras garantías, se establecen condiciones especiales para las trabajadoras en estado de embarazo o lactancia, que laboren bajo una de las jornadas, y se limita la jornada a un máximo de diez horas diarias. En caso de que reciban recomendaciones médicas específicas, podrán además exigirle al empleador que las atienda. Tendrán derecho a cambiar esta modalidad de jornada, sin menoscabo de sus derechos laborales.

Finalmente, se estipula la obligación patronal —para todas las personas trabajadores que laboren bajo alguna modalidad de estas jornadas— de otorgar facilidades de transporte, así como de atender la necesidad del cuidado de menores de edad debido al horario de la jornada laboral.

En torno al proyecto, se han pronunciado los diferentes sectores involucrados, los sindicatos de trabajadores lo ven con cierto recelo, los empleadores le vislumbran beneficios y el Gobierno reconoce la necesidad de “adaptar la legislación laboral ante las nuevas realidades laborales”.

Sin embargo, incentivar la aprobación del proyecto, bajo el argumento de que el país debe ofrecer una mayor competitividad para promover más empleo, no se justifica si los efectos van a menoscabar derechos laborales que son producto de luchas sociales y que han tomado años para su consolidación.

Para analizar el grado de necesidad o conveniencia de la aprobación de este proyecto, se debe tomar en cuenta el tiempo del trabajador, en virtud de que la realidad es que en la mayor parte de su tiempo se encuentra trabajando. El desempeño del trabajo no debe afectar la salud física y mental, ni las relaciones sociales y las posibilidades de crecimiento. De ahí la importancia de analizar con seriedad estas iniciativas legales.

En caso de aprobarse este proyecto, se deben realizar los estudios previos por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para determinar cuáles empresas podrían beneficiarse con la utilización de estas jornadas laborales excepcionales y para buscar fortalecer la empleabilidad y la productividad, siempre velando por el cumplimiento efectivo de la normativa vigente. Una indebida aplicación de largas jornadas laborales no solo atentaría contra la persona trabajadora y su vida familiar, sino también contra lo que se pretende exhortar que es la propia productividad laboral.

¿Desea enviar sus artículos a este espacio?



Los artículos de opinión de *Voz experta UCR* tocan temas de coyuntura en textos de 6 000 a 8 000 caracteres con espacios. La persona autora debe estar activa en su respectiva unidad académica, facilitar su correo institucional y una línea de descripción de sus atestados. Los textos deben dirigirse al correo de la persona de la Sección de Prensa a cargo de cada unidad. En el siguiente enlace, puede consultar los correos electrónicos del personal en periodismo: <https://odi.ucr.ac.cr/prensa.html>

[Dra. Anahí Fajardo Torres](#)

Abogada y notaria, doctora en derecho, especialista en derecho laboral y resolución alterna de conflictos, profesora invitada de la Facultad de Derecho

ANAHI.FAJARDO@ucr.ac.cr

Etiquetas: [empleabilidad](#), [ministerio de trabajo y seguridad social](#), [jornadas laborales](#), [persona trabajadora](#), [garantías sociales](#), [codigo de trabajo](#), [proyecto de ley](#).