

Jazmín Pérez

De: Maureen Chacon Segura <maureen.chacon@asamblea.go.cr>
Enviado el: jueves, 21 de junio de 2018 10:15 a. m.
Para: Jazmín Pérez
Asunto: Consulta Exp. 20.109

20 de junio de 2018
AL-CPAS-238-2018



COMEX-1296-18-E

Señora
Dyalá Jiménez Figueres
Ministra
Ministerio de Comercio Exterior (COMEX)
jazmin.perez@comex.go.cr

ASUNTO: Consulta Exp. 20.109

Estimada señora:

La Comisión Permanente de Asuntos Sociales, aprobó una moción para consultar su criterio sobre el proyecto de Ley, Expediente N° 20.109 “**LEY PARA REGULAR LA JORNADA ACUMULADA**” el cual me permito copiar de forma adjunta.

Contará con ocho días hábiles para emitir la respuesta de conformidad con lo establecido por el artículo 157 del Reglamento de la Asamblea Legislativa; y la Comisión ha dispuesto que en caso de requerir una prórroga para enviarla, únicamente se concederá una, por un plazo improrrogable de ocho días.

De requerir información adicional, favor comunicarse por los teléfonos 2243-2427 2243-2426 o al fax 2243-2429 o bien, al correo electrónico COMISION-SOCIALES@asamblea.go.cr donde con todo gusto se la brindaremos.

Atentamente,



Licenciada Ana Julia Araya Alfaro

PROYECTO DE LEY
LEY PARA REGULAR LA EN JORNADA ACUMULADA

Expediente N.º 20.109

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Jornadas de Trabajo

La jornada máxima de Trabajo, como derecho constitucional, emana de la norma 58 de la Carta Fundamental, en donde se establecen los tres tipos de jornada a saber: diurna, nocturna y mixta. Por su parte el Código de Trabajo, Ley N.º 2, de 27 de agosto de 1943, dedica el capítulo II del título III, en los artículos 135 al 145 a las jornadas de trabajo.

De la jornada acumulada y la jornada disminuida

La jornada acumulada es aquella en que se trabaja más de ocho horas al día en los días lunes, martes, miércoles, jueves y viernes, para completar las 48 horas semanales máximas que indica el artículo 136 del Código de Trabajo y de esa forma no tener que trabajar el día sábado, es lo que normalmente se estila en nuestro país.

Existe también, especialmente en el sector público, lo que la doctrina y la jurisprudencia laboral conocen como la “jornada disminuida”, que es aquella en que se pacta o en la realidad existe (contrato realidad) una jornada menor a las 48 horas semanales.

El Código de Trabajo, también en el artículo 140, tipifica que la jornada extraordinaria sumada a la ordinaria no podrá exceder de doce horas, salvo por siniestro o riesgo inminente. Por su parte, el artículo 137 define el tiempo efectivo y dice que el tiempo de trabajo efectivo es aquel en el que el trabajador permanece a las órdenes del patrono en el lugar de trabajo.

El numeral 139 del Código de repetida cita, tipifica que el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados o que exceda la jornada inferior, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más del salario mínimo o de los salarios superiores a estos que se hubieran estipulado.

El artículo 152 del Código Laboral, en ese mismo orden de ideas, tipifica los días de descanso. En su párrafo segundo, establece: “El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente le pague”.

Con las reglas anteriormente descritas el legislador de 1943 y el constituyente del 1949, dejaron claramente establecidas las reglas que todo trabajador y patrono deben de ajustarse a fin de armonizar el desarrollo empresarial enfocado en la producción sin desmejorar el descanso del trabajador y por tanto, la reposición de las energías necesarias para que este pueda desarrollarse y cumplir con el precepto constitucional que establece el numeral 56 de la Carta Magna, cuando señala que: “Artículo 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad”.

Es claro que la legislación de 1943, encontró eco en la Constitución de 1949 y ahí se reafirmó y se consolidaron las condiciones mínimas de nuestra legislación patria en materia laboral, esta legislación, sin duda alguna de avanzada para la década de los 40s, en donde nuestro país se enfocaba en un desarrollo propiamente agrícola con una incipiente industria que intentaba tímidamente abrirse campo en un país pobre, misma que rondaba del 72% de su población y con muy poca preparación académica, que basaba su exportación en tres productos agrícolas: café, banano y cacao, es la Costa Rica para la que fue diseñado un Código de Trabajo, que hoy, 73 años después, nos sigue regulando.

Es a partir de los años 80 que el país se ha ido abriendo, poco a poco, al exterior, dejando de un lado el proteccionismo. Cambiamos, -o abandonamos de manera desatinada-, el modelo industrial por el de sustitución de importaciones y luego dimos pasos más dinámicos y profundos a un modelo de apertura comercial. Con la apertura comercial ya más enérgica en la última década, se ha puesto en relieve la necesidad de proteger aún más a los trabajadores y al mismo tiempo hacer más flexible las formas de trabajo en correlación directa a una mejora en la competitividad.

Así Costa Rica da un paso cualitativo y cuantitativo en materia de producción, que por supuesto lleva aparejado tres temas de trascendental importancia para nuestra población, nos referimos a la competitividad, la productividad y la armonización justa de las relaciones laborales, basadas en salarios justos, empleos de calidad y jornadas apropiadas acorde al signo de los tiempos.

Si bien es cierto nuestro país ha estructurado un desarrollo económico, basado en el libre mercado, nuestros gobernantes no han sido capaces de dotar al país de infraestructura portuaria y de carreteras que nos hagan competir en igualdad de condiciones con otras naciones vecinas.

El problema señalado en el párrafo anterior nos remite a un país en que sus ciudadanos necesitan como promedio tres horas diarias para trasladarse a sus trabajos y quehaceres con el consiguiente recargo a la factura petrolera que cada vez más, nos consume en una deuda externa sumamente preocupante, los embotellamientos vehiculares provocan gran stress en la población, consecuentemente aumenta las enfermedades patológicas, el ausentismo laboral y las constantes incapacidades para la clase trabajadora, lo que conduce a un desgaste exponencial de nuestra seguridad social.

Todo lo anterior, sin que se tomen medidas para que, a través de una regulación legislativa, se dote a empresarios y trabajadores de las herramientas necesarias para ajustar sus tiempos de entrada y salida de los centros de trabajo y con ello ayudar a paliar los problemas que se mencionan y que tienen al país entero buscando las mejores soluciones que vengán a colaborar, al menos en parte, con esta crisis estructural e institucional que hacen que nuestras empresas se encuentren en desventaja con los países vecinos, y nuestros trabajadores se vean cada vez más sujetos a horarios laborales que les coartan las posibilidades de desarrollo estudiantil, social o de atención a sus tareas básicas familiares.

En consonancia con lo argumentado en el año 2001, la Dirección General del Servicio Civil, preocupada por las condiciones en que el país se venía desarrollando, sobre todo en materia de transporte público, aumento de la flotilla vehicular, necesidad de ajustes en horarios laborales, desarrolló un trabajo sobre el tema que nos ocupa, bajo el número de oficio: INFORME IT-NT-041-2001 que en lo conducente externó:

“Horario de Trabajo consiste en el “señalamiento concreto, dentro de cada día de la semana, de la jornada de trabajo”.^[1]

Este señalamiento corresponde hacerlo al empleador, en uso de sus atribuciones de dirección y de mando, debiendo respetar los límites máximos de horas permitidas en cada una de las distintas modalidades de jornada, que se establezcan en los centros de trabajo.

Esto nos lleva a la necesidad de distinguir entre jornada y horario, tal como lo expone el tratadista Carlos Carro Zúñiga^[2]

“El horario comprende la distribución de las horas de servicio en un tiempo dado; mientras que la jornada está directamente vinculada al número de horas que deben ser trabajadas”.

De esta manera, el cambio de horario afecta la forma en que se dispuso trabajar la jornada; al paso que la alteración de la jornada varía no la modalidad sino el quantum de horas por trabajar. Esta dualidad de conceptos obliga desde un punto de vista legal, a tratar por separado los cambios de horario y los cambios de jornada.

Posibilidad de Horarios Flexibles.

Existe la posibilidad de implantar horarios flexibles, conforme al art. 2 del Decreto Ejecutivo No 26662-MP, publicados en la Gaceta No 32 del 16 de Febrero de 1998, el cual se transcribe a continuación:

Art. 2 .- Para los efectos del presente decreto se entiende por “horario flexible”, las alternativas de horario que pudiera decretar la Administración, para que los servidores elijan dentro de los límites legales establecidos la hora de iniciar y terminar su jornada diaria, flexibilizando la entrada y salida hasta por dos horas como máximo; previo estudio y análisis por parte de las Oficinas de Recursos Humanos de los procesos donde esto sea recomendable para no perjudicar el buen servicio público.

Con diversas variaciones, los “horarios flexibles” consisten fundamentalmente en brindar al servidor el derecho de optar entre algunas alternativas de horario para ejecutar su labor bajo la premisa de no afectar en forma negativa al servicio público. La duración diaria del trabajo se divide en tres partes: una “fija”, durante la cual el conjunto de personal debe estar presente, y dos “movibles” que corresponden al principio y a la finalización de la jornada, siendo dentro de estas dos últimas donde opera la flexibilidad, la cual llega a veces hasta dos horas.

En el cumplimiento de esta modalidad de horario los servidores de la unidad administrativa en que laboran, deberán prestar los servicios en forma simultánea en un período mínimo de cuatro horas diarias, correspondiente a la parte fija de horario, sin dejar de cumplir el número de horas de servicio efectivo establecido en los Reglamentos Autónomos de Servicio respectivos.

Corresponde al máximo Jefe de la Institución dirigir y coordinar todos los servicios que debe prestar la misma (Artículo 28.2 de la Ley General de Administración Pública), determinando las variaciones de horario que sean adecuadas para un mejor servicio público y por el tiempo que la Institución lo considere conveniente de modo que no pueda ser ejercida esta potestad discrecional en forma arbitraria ni caprichosa.

Por lo tanto el contenido del “Horario Flexible” ha de ser de índole no esencial sino relativa a condiciones que modifiquen – formas o modalidades – de la relación de servicios pero no la alteren, debiendo por ello ser ejercida de manera más bien restringida y objetiva por la Administración.

Las modificaciones de los horarios que realice el jerarca no pueden exceder las jornadas de trabajo máximo legalmente establecidas. Acerca del régimen legal, la Constitución Política en su numeral 58, dispone que:

“La jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho 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 los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados que determine la ley”

Asimismo, esta materia es desarrollada por el Título III del Código de Trabajo, disponiendo las horas que comprende el horario diurno, nocturno y mixto, determinando que fuera de esos límites rige la jornada extraordinaria y su respectivo pago con un cincuenta por ciento más, salvo los trabajos agrícolas y ganaderos e insalubres, excluyéndose también al personal de confianza.

Jornada diurna: regulada en los artículos 135, 136 del Código Laboral, es la que se desarrolla entre las cinco y las diecinueve horas. Su duración es de ocho horas por día y cuarenta y ocho semanales. 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. Además, en un posible aumento de horas laboradas debe tomarse en cuenta que no exceda la jornada semanal de cuarenta y ocho horas.

Jornada nocturna: Conforme a los artículos 135, 136, del Código laboral y al artículo 58 Constitucional, se trata de aquella jornada de trabajo que se desarrolla entre las diecinueve y las cinco horas, siendo el máximo de horas permitidas de seis por día y treinta y seis semanales. Dentro de esos límites y si la jornada diaria nocturna es mayor, el restante tiempo se computa como horas extraordinarias y así debe retribuirse.

Jornada mixta: Esta jornada es aquella que comprende parte de la diurna y parte de la nocturna, con una duración de siete horas diarias y cuarenta y dos semanales, pudiendo aumentarse la jornada diaria hasta ocho horas, siempre que los trabajos que se ejecuten no sean insalubres o peligrosos.

De acuerdo con el numeral 136 y 138 del Código Laboral, esta jornada pasa de ser mixta a nocturna, cuando se laboren tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas límites señalados para la nocturna.

Jornada u Horas Extraordinarias: Se denomina así al tiempo de duración de las tareas que excede de la jornada de trabajo legalmente establecida, suponiendo dos consecuencias importantes: una retribución consistente en un 50% adicional a la cuantía de las horas ordinarias laboradas y una limitación en su extensión diaria, la cual – de tratarse de la jornada ordinaria diurna – no puede exceder de doce horas – sumada a la jornada ordinaria, conforme al numeral 140 del Código Laboral.

Dentro de los topes máximos de horas laborales diarias según el tipo de jornada es jurídicamente factible introducir el horario flexible.

CONCLUSIONES.

- Es jurídicamente procedente que las autoridades competentes, en aras de brindar un mejor servicio público, puedan modificar los horarios de los servidores, siempre que no se exceda de la jornada laboral respectiva.

- *La flexibilidad de horario no se adapta a toda clase de Institución, ni a todos los puestos, por lo que se debe considerar esta modalidad en casos de excepción, que respondan tanto a las necesidades del empleado como del servicio público, promoviéndose un equilibrio entre ambas partes cuando ello sea oportuno, a juicio final de las autoridades de la Institución y sin que tenga un carácter permanente.”*

Con fundamento en lo señalado anteriormente, someto al conocimiento de las y los señores diputados de la Asamblea Legislativa, el siguiente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

LEY PARA REGULAR LA JORNADA ACUMULADA

ARTÍCULO 1.- Ámbito de cobertura

La presente ley se aplicará a:

Toda institución o empresa pública o empresa privada, en los contratos de tiempo indefinido de conformidad con el artículo 18 del Código de Trabajo. Quedan excluidos de esta legislación, las empresas en donde se labore en condiciones insalubres, pesadas o peligrosas, las trabajadoras embarazadas y las personas trabajadoras menores de 18 años y mayores de 15 años.

ARTÍCULO 2.- Objeto

El objetivo de esta ley es establecer de manera racional jornadas especiales de trabajo diario, mayores de 8 horas diarias y menores o igual a 10 horas diarias, sin que las mismas sobrepasen las 48 (cuarenta y ocho horas) semanales diurnas o 36 (treinta y seis horas) semanales en jornadas nocturnas.

ARTÍCULO 3.- Concepto

Para los efectos de la presente ley se entiende por jornada acumulada, las alternativas de horario que pudiera aplicar las instituciones o las empresas públicas o empresas privadas dentro de los límites legales establecidos en relación con la hora de iniciar y terminar su jornada diaria, ajustando la entrada y salida hasta por dos horas como máximo; acumulando las horas de trabajo diario sin sobrepasar las 48 (cuarenta y ocho horas) semanales diurnas o 36 (treinta y seis horas) semanales en jornadas nocturnas.

ARTÍCULO 4.- Criterios aplicables

Las jornadas se pueden acumular en cualquiera de los horarios sin que excedan el máximo de 48 (cuarenta y ocho horas) semanales diurnas o 36 (treinta y seis horas) semanales en jornadas nocturnas. Ni el máximo de 10 (diez horas) diarias por día en cualquiera de las jornadas.

TRANSITORIO ÚNICO.-

La presente legislación no afecta los contratos vigentes en las empresas al momento de la entrada en vigencia de esta ley, salvo que los patronos y trabajadores así lo concierten por la vía

de la negociación. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, será garante del fiel cumplimiento de esta norma transitoria.

Rige a partir de su publicación.

Rafael Ortiz Fábrega
DIPUTADO

Maureen Chacón Segura

Área
Comisiones Legislativas II

Departamento
Comisiones Legislativas

 (506) 2243-2427

 maureen.chacon@asamblea.go.cr

 (506) 2243-2429

**ASAMBLEA
LEGISLATIVA**

[1] *Ibíd.* PP. 355

[2] Carro Zúñiga, Carlos y otros. *Derecho Laboral Costarricense*. Editorial Juricentro. Tomo I. 1993.

