



*Despacho Ministerial*  
*Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica*  
*República de Costa Rica*

San José, 7 de octubre de 2021  
MIDEPLAN-DM-OF-0951-2021

Sra. Flor Sánchez Rodríguez  
Jefa de Área  
Comisiones Legislativas VI  
Departamento de Comisiones Legislativas  
Asamblea Legislativa

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Dentro del plazo conferido mediante oficio HAC-567-2021-2022 de 27 de septiembre de 2021, que ingresó en esa misma fecha mediante correo electrónico, en el que se solicita al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica criterio, en relación con el texto sustitutivo del Expediente Legislativo 21.182, "*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*".

Es importante indicar que el proyecto de ley, cuenta con dos Informes de Servicios Técnicos, el AL-DEST-IJU-212-2019 de 2 de setiembre de 2019 y el AL-DEST-ITS-IJU-005-2020 de 1 de octubre de 2020, así mismo, en adición al Texto Base de 19 de diciembre de 2018, cuenta con tres textos sustitutivos de 11 de diciembre de 2019, 11 de agosto de 2020 y de 25 de agosto de 2021.

En ocasión de la oportunidad brindada, respetuosamente hago de su conocimiento que no se observan incidencias que instauren, modifiquen o deroguen las competencias y funciones de Mideplan establecidas en la Ley de Planificación Nacional, 5525 de 2 de mayo de 1974. Sin embargo se estima pertinente señalar lo siguiente:

## **I.- PRINCIPALES ELEMENTOS DE INTERÉS**

### **1.- Antecedentes:**

En lo que respecta a la exposición de motivos<sup>1</sup>, de acuerdo a lo señalado por los proponentes, el proyecto sometido a consulta, nace ante la imperiosa necesidad de reformar las normas que se ajusten no solo a los procesos dinámicos del sector productivo, sino también a las necesidades reales de hoy en día de las personas trabajadoras que requieren más tiempo para compartir

---

<sup>1</sup> Proyecto de Ley "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 21.182 Exposición de Motivos. Departamento de Servicios Parlamentarios, Unidad de Proyectos, Expedientes y Leyes.



*Despacho Ministerial*  
*Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica*  
*República de Costa Rica*

MIDEPLAN-DM-OF-0951-2021  
Pág. 2

con su familia y mayor capacitación para desempeñarse mejor su trabajo. Por lo que, se requieren reformas legales que concuerden las jornadas laborales y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Asimismo, se parte del criterio que con una legislación más flexible se beneficiaría tanto al sector productivo nacional como a las personas trabajadoras y que el proyecto es de suma importancia para la agenda de competitividad y reactivación económica, que permitirá que Costa Rica desarrolle una significativa mejora en el clima de inversión.

**2.- Objeto del Proyecto:**

Este proyecto pretende modificar los artículos 136, 142, 144 del Código de Trabajo y adicionar los artículos 145 bis y 145 ter al mismo cuerpo de leyes, buscando actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardando los derechos de las personas trabajadoras, que pautan actualmente los límites máximos de las jornadas laborales ordinarias y excepcionales, con la finalidad de plantear nuevas modalidades de jornadas, para casos excepcionales, atendiendo a casos concretos de empresas expuestas a variaciones calificadas en el mercado, que aquejen su producción y abastecimiento, en las que el proceso debe ser continuo.

**II.- CUADRO COMPARATIVO**

**a.) ARTÍCULO 1.-** Refórmense los artículos 136, 142, 144, 205 y 274 del Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lean de la siguiente manera:

**Artículo 136 vigente y sus reformas propuestas:**

CÓDIGO DE TRABAJO	TEXTO BASE EXPEDIENTE N° 21.182	III TEXTO SUSTITUTIVO EXPEDIENTE N° 21.182
<p><b>Artículo 136.-</b> <i>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.</i></p> <p><i>Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o</i></p>	<p><b>Artículo 136.-</b> <i>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.</i> <i>Sin embargo, en los trabajos que no sean insalubres ni peligrosos, podrá acumularse la jornada semanal en cinco días. La jornada acumulativa podrá ser:</i> <i>(i) diurna, hasta de diez horas; siempre que el trabajo semanal no excede de cuarenta y ocho horas.</i></p>	<p><b>Artículo 136.-</b> <i>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 <b>siete horas diarias y</b> cuarenta y dos horas semanales.</i></p>





*Despacho Ministerial*  
*Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica*  
*República de Costa Rica*

MIDEPLAN-DM-OF-0951-2021  
Pág. 3

<p>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>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>(ii) mixta, hasta de nueve horas treinta y seis minutos, siempre que el trabajo semanal 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>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, 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>
--	--	---

**Artículo 142 vigente y sus reformas propuestas:**

CÓDIGO DE TRABAJO	TEXTO BASE EXPEDIENTE N° 21.182	III TEXTO SUSTITUTIVO EXPEDIENTE N° 21.182
<p><b>Artículo 142.-</b> Los talleres de panadería y fábricas de masas que elaboren artículos para el consumo público, estarán obligados a ocupar tantos equipos formados por</p>	<p><b>Artículo 142.-</b> Las personas empleadoras que, por su giro de actividad, deban utilizar mano de obra continuamente o por más tiempo del previsto</p>	<p><b>Artículo 142.-</b> 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</p>



*Despacho Ministerial*  
*Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica*  
*República de Costa Rica*

MIDEPLAN-DM-OF-0951-2021  
Pág. 4

<p>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. 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>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>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 <b>electrónico o físico</b> 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. Dicho registro podrá ser revisado por la Inspección de Trabajo para lo que en derecho corresponda”.</p>
---	--	--

**Artículo 144 vigente y sus reformas propuestas:**

CÓDIGO DE TRABAJO	TEXTO BASE EXPEDIENTE N° 21.182	III TEXTO SUSTITUTIVO EXPEDIENTE N° 21.182
<p><b>Artículo 144.-</b> Los patronos 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</p>	<p><b>Artículo 144-</b> 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. Dicha información deberá entregarse a la persona</p>	<p><b>Artículo 144.-</b> Las personas empleadoras deberán consignar <b>en sus registros</b> 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. Dicha información deberá entregarse directamente a la persona trabajadora, <b>en los medios indicados por esta</b>, en la misma oportunidad en que se realicen los pagos, así mismo, cada vez que ésta lo solicite. Lo anterior, también podrá</p>





*Despacho Ministerial*  
*Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica*  
*República de Costa Rica*

MIDEPLAN-DM-OF-0951-2021  
Pág. 5

<i>trabajo extraordinario.</i>	<i>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.</i>	<i>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 <b>garantizado</b>, siendo que la comunicación será válida para todos los efectos. Este registro deberá ser facilitado a la Inspección de Trabajo para lo que en derecho corresponda”.</i>
--------------------------------	---	--

**Artículo 205 vigente y su reforma propuesta:**

<b>CÓDIGO DE TRABAJO</b>	<b>III TEXTO SUSTITUTIVO EXPEDIENTE N° 21.182</b>
<p><b>Artículo 205.-</b></p> <p><i>El seguro de riesgos del trabajo será administrado sobre las bases técnicas que el Instituto Nacional de Seguros establezca, para garantizar el otorgamiento de las prestaciones en dinero, médico-sanitarias y de rehabilitación, así como la solidez financiera del régimen.</i></p> <p><i>La institución aseguradora hará liquidaciones anuales, que incluyan la formación de las reservas técnicamente necesarias, para establecer los resultados del ejercicio económico transcurrido. Si se presentaren excedentes, éstos pasarán a ser parte de una reserva de reparto, que se destinará, en un 50%, a financiar los programas que desarrolle el Consejo de Salud Ocupacional y el resto a incorporar mejoras al régimen.</i></p> <p><i>(Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N°6727 de 9 de marzo de 1982)</i></p>	<p><b>Artículo 205.-</b></p> <p><i>El seguro de riesgos del trabajo será administrado sobre las bases técnicas que el Instituto Nacional de Seguros establezca, para garantizar el otorgamiento de las prestaciones en dinero, médico-sanitarias y de rehabilitación, así como la solidez financiera del régimen.</i></p> <p><i>La institución aseguradora hará liquidaciones anuales, que incluyan la formación de las reservas técnicamente necesarias, para establecer los resultados del ejercicio económico transcurrido. Si se presentaren excedentes, éstos pasarán a ser parte de una reserva de reparto, que se destinará, en un 50% <b>para el Consejo de Salud Ocupacional que deberá utilizarlos para financiar los programas y proyectos sobre la materia de su competencia, así como elaborar o contratar los estudios técnicos para la actualización de las labores en las cuales se puede aplicar las jornadas excepcionales; y el resto incorporar mejoras al régimen”.</b></i></p>



*Despacho Ministerial*  
*Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica*  
*República de Costa Rica*

MIDEPLAN-DM-OF-0951-2021  
Pág. 6

**Artículo 274 vigente y su reforma propuesta:**

CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2	III TEXTO SUSTITUTIVO EXPEDIENTE N° 21.182
<p><b>Artículo 274.-</b> Créase el Consejo de Salud Ocupacional como organismo técnico adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con las siguientes funciones:</p> <p>a. Promover las mejores condiciones de salud ocupacional, en todos los centros de trabajo del país;</p> <p>b. Realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia;</p> <p>c. Promover las reglamentaciones necesarias para garantizar, en todo centro de trabajo, condiciones óptimas de salud ocupacional;</p> <p>ch. Promover, por todos los medios posibles, la formación de personal técnico subprofesional, especializado en las diversas ramas de la salud ocupacional y la capacitación de patronos y trabajadores, en cuanto a salud ocupacional;</p> <p>d. Llevar a cabo la difusión de todos los métodos y sistemas técnicos de prevención de riesgos del trabajo;</p> <p>e. Preparar manuales, catálogos y listas de dispositivos de seguridad y de equipo de protección personal de los trabajadores, para las diferentes actividades;</p> <p>f. Preparar proyectos de ley y de reglamentos sobre su especialidad orgánica, así como emitir criterios indispensables sobre las leyes que se tramiten relativas a salud ocupacional;</p> <p>g. Proponer al Poder Ejecutivo la lista del equipo y enseres de protección personal de los trabajadores, que puedan ser importados e internados al país con exención de impuestos, tasa y sobretasas;</p> <p>h. Llevar a cabo o coordinar campañas nacionales o locales de salud ocupacional, por iniciativa propia o en colaboración con entidades públicas o privadas;</p> <p>i. Efectuar toda clase de estudios estadísticos y económicos relacionados con la materia de su competencia; y</p> <p>j. Cualesquiera otras actividades propias de la materia.</p>	<p><b>Artículo 274.-</b> Créase el Consejo de Salud Ocupacional como organismo técnico adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con las siguientes funciones:</p> <p>(...)</p> <p>b. Realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia incluyendo estudios técnicos anuales de labores en las cuales se puede aplicar las jornadas excepcionales, así como recomendar la exclusión de actividades en las que se configure un perjuicio por la aplicación de estas jornadas para las personas trabajadoras, normadas en el artículo 145 bis y 145 ter de este código;</p> <p>(...) “</p>

**b.) ARTÍCULO 2.-** Adiciónense un artículo 145 bis y 145 ter al Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lean de la siguiente manera:



*Despacho Ministerial*  
*Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica*  
*República de Costa Rica*

MIDEPLAN-DM-OF-0951-2021  
Pág. 7

El texto base del proyecto aspiraba 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. Por lo que, para no hacer alguna reforma a ese artículo 145, el texto sustitutivo adiciona la propuesta con un artículo 145 bis y 145 ter que pretenden regular los temas de la jornada ampliada de trabajo y jornada anualizada diurna, mixta o nocturna, en trabajos estacionales, temporales, de proceso continuo, que en un inicio la propuesta lo regulada en forma más escueta en el texto base de la reforma 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.

**ARTÍCULO 145 BIS.-**

<b>TEXTO BASE PARTE DEL ART. 136</b>	<b>III TEXTO SUSTITUTIVO EXPEDIENTE N° 21.182</b>
<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</p>	<p><i>Artículo 145 Bis. – En casos de excepción muy calificados, se podrá implementar una jornada excepcional ampliada de trabajo de hasta doce horas por día, hasta un máximo de cuatro días y contando con tres días libres y consecutivos a la semana, como mínimo, en aquellas labores que por su naturaleza requieran de procesos continuos de 24 horas de trabajo a fin de garantizar su operación; y en las labores que por su naturaleza y condiciones del espacio de trabajo no atenten contra la salud de las personas trabajadoras.</i></p> <p><i>La implementación de la jornada excepcional ampliada queda sujeta a las siguientes disposiciones:</i></p> <p><i>1. Se podrá aplicar la jornada excepcional ampliada para las labores ejecutadas desde los siguientes perfiles ocupacionales: personas trabajadoras especializadas de industria; personas trabajadoras no calificadas, semicalificados, calificados y especializados en comercio, turismo y servicios; personas trabajadoras no calificados, semicalificados, calificados y especializados de genéricos, personas con técnicos medios en educación diversificada, técnicos de educación superior, diplomados de educación superior, bachilleres universitarios y licenciados universitarios; personas trabajadoras especializadas en transporte. Las actividades específicas de cada perfil ocupacional establecido serán detalladas en reglamento emitido por el Poder Ejecutivo; y el Consejo de Salud Ocupacional deberá realizar al menos un estudio anual de actualización de</i></p>



*Despacho Ministerial*  
*Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica*  
*República de Costa Rica*

MIDEPLAN-DM-OF-0951-2021  
Pág. 8

<p>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>estas labores, sin perjuicio de que pueda desarrollar estudios extraordinarios a partir de la solicitud por parte de sectores. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por medio de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo será el responsable de otorgar la aprobación para que se aplique este tipo de jornada de trabajo excepcional en una actividad o centro de trabajo. Para esto, tendrá que levantar tres registros:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.1.Registro de la persona o empresa solicitante</li><li>1.2.Registro de perfil ocupacional y actividad específica en el que se aplicará la jornada excepcional.</li><li>1.3.Registro del plan de cumplimiento de condiciones básicas de la Salud Ocupacional establecidos en este Código.</li></ol> <p>2. Se prohíbe la aplicación de la jornada excepcional ampliada cuando se presente al menos uno de los siguientes supuestos:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>2.1.En labores pesadas, peligrosas o insalubres.</li><li>2.2.Cuando los tiempos de exposición y riesgos ambientales sean especialmente nocivos.</li><li>2.3.Cuando se identifique un riesgo 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,</li><li>2.4.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 personas los pies en agua o fango y en los de cava abierta de tierra.</li><li>2.5.En aquellas labores en que se identifique un riesgo de fatiga por la continua operación de maquinarias, vehículos automotores o similares, que represente un peligro inminente para la persona operadora, así como para las personas usuarias o presentes en el lugar de la actividad.</li><li>2.6.Personas trabajadoras menores de edad a la luz de lo dispuesto en el artículo 87 y siguientes del Código de Trabajo, así como el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia.</li></ol> <p>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>Para hacer uso de la jornada excepcional ampliada se debe contar con un estudio técnico de la Comisión de Salud Ocupacional del centro de trabajo, en donde se establezca que las actividades de la empresa no presentan ninguna de las limitaciones indicadas en los puntos anteriores. En caso de</p>
---	---



*Despacho Ministerial*  
*Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica*  
*República de Costa Rica*

MIDEPLAN-DM-OF-0951-2021  
Pág. 9

no contar con Comisión de Salud Ocupacional se deberá elaborar estudio técnico emitido por una persona profesional en la materia.

El Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá poner a disposición una guía para la elaboración del informe requerido, instrumento que será de acatamiento obligatorio. Además, podrá realizar estudios para recomendar la exclusión de actividades en las que se configure un perjuicio por la aplicación de estas jornadas para las personas trabajadoras.

3. 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. Los días de descanso son de 24 horas y solamente posterior a los días de descanso establecido se podrá hacer cambio de turno.

4. Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo ésta modalidad de jornada excepcional de trabajo, no podrán laborar en jornada extraordinaria.

5. 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 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.

6. Las partes, considerando el descanso oportuno de todas las personas trabajadoras, definirán 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.

7. 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 constar siempre por escrito. Las empresas en las que se habilite este tipo de jornada excepcional deberá prever al menos un turno de labores en jornada ordinaria, para aquellas personas trabajadoras que no



*Despacho Ministerial*  
*Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica*  
*República de Costa Rica*

MIDEPLAN-DM-OF-0951-2021  
Pág. 10

	<p> puedan o no deseen laborar en la jornada excepcional calificada. Una vez aceptada la jornada excepcional ampliada por parte de la persona trabajadora, se podrá establecer un tiempo prudencial de tres meses para adaptación, si en ese plazo no se puede continuar con la nueva jornada, se deberá reinstalar a la persona trabajadora en su jornada ordinaria, en caso de imposibilidad comprobada 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. La persona empleadora no podrá tomar ninguna medida o despido con fines discriminatorios o represalia contra la persona trabajadora que no haya consentido su variación en el contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 404 de este Código. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá un procedimiento de recepción expedito y anónimo de denuncias sobre la inadecuada aplicación de esta jornada en su carácter voluntario, así como en las condiciones normadas para su aplicación. 8. 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 otras personas 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. La misma norma aplica para la protección en fueros especiales. En caso de decidir no optar y/o continuar con la jornada excepcional ampliada, estas personas trabajadoras deberán mantenerse o ser reinstaladas en la jornada ordinaria. Para tales efectos, deberán comunicar dicha decisión por escrito a su empleador, quien dispondrá de hasta quince días hábiles para asegurar su reinstalación. La negativa del empleador a proceder conforme a lo solicitado por estas personas trabajadoras, la modificación de las condiciones de trabajo en su perjuicio, o su despido sin justa causa, se considerará discriminatorio de pleno derecho, por lo que será aplicable lo dispuesto en los artículos 404 y siguientes y 540, 543 y 573 a 577 del Código de Trabajo. En ningún caso la jornada excepcional ampliada podrá utilizarse con fines discriminatorios o como medida o represalia en perjuicio de las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en el artículo 404 de este Código. Al ser una jornada de excepción, se procurará la aplicación proporcional de la medida en consideración de la conformación de género de su planilla. 9. Las personas empleadoras tendrán la obligación de facilitar la</p>
--	---



*Despacho Ministerial*  
*Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica*  
*República de Costa Rica*

MIDEPLAN-DM-OF-0951-2021  
Pág. 11

alimentación y el transporte para el traslado ida y vuelta de las personas trabajadoras al Centro de Trabajo, o bien otorgar facilidades de transporte, tales como la entrega de recursos para el pago de servicio de transporte público o privado, cuando por razón de la hora en que se inicie o concluya la jornada, o bien la peligrosidad de la zona en la que se encuentre ubicada el centro de trabajo, o las personas trabajadoras no dispongan de este servicio o se vea en riesgo su seguridad. Complementariamente a lo establecido en el artículo 4, inciso i) de la Ley 7210, Ley de Régimen de Zonas Francas, la persona empleadora podrá, dentro de sus posibilidades o por mutuo acuerdo con sus personas trabajadoras, facilitar el servicio de cuidado gratuito, dentro o fuera del centro de trabajo, de personas menores de edad para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Las facilidades no serán consideradas de naturaleza salarial.

10. La persona empleadora deberá notificar a la Inspección de Trabajo, la aplicación de este tipo de jornada excepcional e indicar la cantidad de personas que trabajan en este tipo de jornada. La inspección de Trabajo podrá a su vez realizar el ciclo inspectivo para verificar que dicha aplicación se realiza en cumplimiento de lo dispuesto en esta ley.

11. El patrono deberá aplicar controles, a partir de análisis en Salud Ocupacional y de manera semestral para evaluar el estado de salud de la persona trabajadora en jornada excepcional ampliada, de 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 se cumpla con los tiempos de descanso establecidos por ley.

12. Por medio de convención colectiva o arreglo 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. Para tal efecto, en una determinada empresa se podrá aplicar la jornada excepcional por rama de actividad, industria, cadena productiva y/o región y, además, bajo cualquier circunstancia, la persona trabajadora consienta la variación, en los términos regulados por el Código de Trabajo y el convenio colectivo de rama aplicable, todo lo cual deberá constar siempre por escrito. 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 y la limitación en este tipo de jornadas.

13. En trabajos remunerados por pieza, a destajo o por tarea o a domicilio, el salario ordinario de la jornada excepcional adoptada de acuerdo a lo señalado en este capítulo, no podrá ser inferior al salario



*Despacho Ministerial*  
*Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica*  
*República de Costa Rica*

MIDEPLAN-DM-OF-0951-2021  
Pág. 12

	<p>promedio devengado por la persona trabajadora en el año anterior. Ese salario promedio devengado por medio de esos métodos de remuneración, no podrá ser inferior a la suma que el trabajador hubiera devengado laborando normalmente durante las jornadas ordinarias y extraordinarias de acuerdo con los mínimos de salarios establecidos en el Decreto de salarios mínimos respectivo.</p> <p><i>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 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”.</i></p>
--	--

**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, se identifica 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. Veamos el cuadro comparativo.

<b>TEXTO BASE EXPEDIENTE N° 21.182</b>	<b>III TEXTO SUSTITUTIVO EXPEDIENTE N° 21.182</b>
<p><b>Artículo 145-</b> <i>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, se permitirá utilizar una jornada ordinaria diurna anualizada de dos mil cuatrocientas horas y nocturna de mil ochocientas horas.</i></p> <p><i>La utilización de dichas jornadas está sujeta a los siguientes límites:</i></p> <p>1- <i>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</i></p>	<p><b>Artículo 145 ter-</b></p> <p><i>- En casos de excepción muy calificados, se podrá implementar una jornada anualizada diurna, mixta o nocturna, 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. <b>La Inspección de Trabajo, ya sea de oficio o a solicitud de parte, podrá iniciar los ciclos inspectivos correspondientes para el cumplimiento de dicha excepcionalidad.</b></i></p> <p><i>Se permitirá utilizar una jornada excepcional</i></p>



*Despacho Ministerial*  
*Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica*  
*República de Costa Rica*

MIDEPLAN-DM-OF-0951-2021  
Pág. 13

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.

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.

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 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

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.

La implementación de la jornada excepcional anualizada queda sujeta a las siguientes disposiciones:

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.

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.

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





*Despacho Ministerial*  
*Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica*  
*República de Costa Rica*

MIDEPLAN-DM-OF-0951-2021  
Pág. 14

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.

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

naturales de anticipación **a la aplicación efectiva de esa modificación.**

4. La jornada extraordinaria se calculará sobre el exceso diario **de la jornada** 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 **preaviso y cesantía** 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.

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 la jornada de trabajo diaria**, 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



*Despacho Ministerial*  
*Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica*  
*República de Costa Rica*

MIDEPLAN-DM-OF-0951-2021  
Pág. 15

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.

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, 2, 7, 10, 12 y el párrafo final, también serán de aplicación para la jornada excepcional anualizada”.

### III.- OBSERVACIONES

1.- En cuanto al artículo 136 planteado, se indica en el informe de Texto Sustitutivo AL-DEST-ITS-IJU-005-2020 del Departamento de Estudios, Referencias y Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa, que la propuesta del texto sustitutivo, respecto a la propuesta inicial, es semejante por tratarse del reconocimiento de una clase de jornada laboral acumulativa que ya se encontraba regulada en forma general en dicho artículo y normada dentro del marco constitucional, razón por la cual no se encuentran problemas jurídicos.

2.- En relación con el artículo 142, en el mismo informe antes mencionado, se expone que entre lo dispuesto entre la norma planteada en el texto sustitutivo y lo consignado en el texto base, existe conexidad, por cuanto lo que se adiciona en el texto sustitutivo se considera como un complemento que ayudaría 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 de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social verifique el cumplimiento de estas condiciones laborales.

Si bien es cierto, el artículo 89 de la Ley Orgánica<sup>2</sup> del Ministerio de Trabajo, ya contempla la facultad de poder revisar libros de contabilidad, de salarios, planillas, medios de pago,

<sup>2</sup> Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo. “Artículo 89.- 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.





*Despacho Ministerial*  
*Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica*  
*República de Costa Rica*

MIDEPLAN-DM-OF-0951-2021

Pág. 16

constancias y cualquier otro documento que sea eficaz y colabore con una mejor labor, la Sala Constitucional en el Voto N°6497 del 2 de diciembre de 1996 confirmó que esa actuación de la Inspección de Trabajo se encuentra acorde con lo dispuesto en el artículo 24<sup>3</sup> de la Constitución Política.

**3.-** En cuanto al artículo 144 propuesto, según lo indica el Informe de Servicios Técnicos, una vez confrontados los textos, se considera que existe similitud entre ambos y que no se violenta ningún principio constitucional, por el contrario presenta mayores garantías para la persona trabajadora, al estar adecuadamente informada de esos rubros, como por ejemplo de que la información esté disponible también en plataformas digitales, con lo cual es garantía de mayor transparencia de la información, igualmente sucede en lo referente a los registros, los cuales deberán ser suministrados a la Inspección de Trabajo para lo que en derecho corresponda, lo que establecería una garantía de transparencia y cumplimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

**4.-** De acuerdo a las observaciones señaladas en el Informe de Texto Sustitutivo AL-DEST-ITS-IJU-005-2020 del Departamento de Estudios, Referencias y Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa, en relación con los artículos 145 bis y 145 ter, se modificaron algunos aspectos de los señalados en esa ocasión -posibles roces de constitucionalidad en ambos artículos, por violación a lo dispuesto en el artículo 58 de la Constitución Política y al principio de seguridad jurídica- según se visualiza en el III Texto Sustitutivo.

**5.-** Es importante señalar que mediante oficio DM-1226-2019 de 21 de agosto de 2019, MIDEPLAN rindió criterio sobre este mismo proyecto, acogiendo las consideraciones expresadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, emitidas en oficio MTSS-DMT-OF-1139-2019 de 14 de agosto de 2019.

---

<sup>3</sup> ARTÍCULO 24.- Se garantiza el derecho a la intimidad, a la libertad y al secreto de las comunicaciones.

Son inviolables los documentos privados y las comunicaciones escritas, orales o de cualquier otro tipo de los habitantes de la República. Sin embargo, la ley, cuya aprobación y reforma requerirá los votos de dos tercios de los Diputados de la Asamblea Legislativa, fijará en qué casos podrán los Tribunales de Justicia ordenar el secuestro, registro o examen de los documentos privados, cuando sea absolutamente indispensable para esclarecer asuntos sometidos a su conocimiento.

Igualmente, la ley determinará en cuáles casos podrán los Tribunales de Justicia ordenar que se intervenga cualquier tipo de comunicación e indicará los delitos en cuya investigación podrá autorizarse el uso de esta potestad excepcional y durante cuánto tiempo. Asimismo, señalará las responsabilidades y sanciones en que incurrirán los funcionarios que apliquen ilegalmente esta excepción. Las resoluciones judiciales amparadas a esta norma deberán ser razonadas y podrán ejecutarse de inmediato. Su aplicación y control serán responsabilidad indelegable de la autoridad judicial.

La ley fijará los casos en que los funcionarios competentes del Ministerio de Hacienda y de la Contraloría General de la República podrán revisar los libros de contabilidad y sus anexos para fines tributarios y para fiscalizar la correcta utilización de los fondos públicos.

Una ley especial, aprobada por dos tercios del total de los Diputados, determinará cuáles otros órganos de la Administración Pública podrán revisar los documentos que esa ley señale en relación con el cumplimiento de sus competencias de regulación y vigilancia para conseguir fines públicos. Asimismo, indicará en qué casos procede esa revisión.

No producirán efectos legales, la correspondencia que fuere sustraída ni la información obtenida como resultado de la intervención ilegal de cualquier comunicación.





*Despacho Ministerial*  
*Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica*  
*República de Costa Rica*

MIDEPLAN-DM-OF-0951-2021  
Pág. 17

#### **IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

**1.-** Al encontrarnos en un contexto social y económico diferente al momento de gestarse el Código de Trabajo, es necesario actualizar la normativa que regula el instituto de la jornada de trabajo para ajustarnos a la realidad del mercado laboral y su necesidad, no obstante, resulta ineludible revisar cada detalle de este proyecto, con el fin de salvaguardar los derechos de las y los trabajadores y no perjudicar las relaciones laborales ni los intereses de cada parte.

**2.-** Se considera preciso contar con estudios técnicos previos por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para establecer con claridad qué empresas conseguirían beneficiarse con la utilización de estas jornadas laborales excepcionales y así buscar fortalecer la empleabilidad y la productividad, sin dejar de lado el cumplimiento efectivo de la normativa laboral vigente.

**3.-** Se recomienda definir de forma taxativa cuáles son esos casos de excepción muy calificados en los cuales las personas empleadoras podrían aplicar la jornada anualizada, tal como lo establece el artículo 58 de la Constitución Política y no dejarlo a interpretación, lo que podría afectar a las y los trabajadores.

En virtud de lo anterior, no se realizan más observaciones o propuestas de ajustes.

Atentamente,

María del Pilar Garrido Gonzalo  
Ministra

C. Archivo