

Adicionalmente, se propone una mayor precisión en la redacción del tipo penal que castiga a quien se apodere ilegítimamente de artes de pesca, maquinaria, herramientas, equipo, semilla, insumos o productos destinados y provenientes de la pesca o que se encuentren en uso para la explotación acuícola; y que en la elaboración del plan nacional pesquero, el Estado deberá tomar en consideración los principios de sostenibilidad de los recursos marinos establecidos en los convenios internacionales vigentes en Costa Rica sobre la materia.

Por lo expuesto anteriormente, solicitamos respetuosamente a las compañeras y los compañeros diputados la pronta aprobación de esta iniciativa de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, DECRETA:

LEY DE FOMENTO A LAS ACTIVIDADES
PESQUERAS EN COSTA RICA

Artículo 1°—La actividad pesquera cerquera de atún por parte de embarcaciones extranjeras dentro de la zona exclusiva, pero fuera del mar territorial, estará sujeta a los tratados y acuerdos internacionales de los que Costa Rica es parte, así como a las leyes especiales creadas para tal efecto. Si dichas embarcaciones requieren licencia, su otorgamiento será reglamentado por el Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura (INCOPESCA).

Artículo 2°—Quedan prohibidas la caza marítima, la captura de cetáceos, pinnípedos y quelonios, así como el aprovechamiento de sus lugares de cría, salvo lo establecido en los convenios o tratados internacionales debidamente ratificados por Costa Rica. Sin embargo en el caso de los quelonios se permitirá las cantidades autorizadas por el INCOPESCA, previo estudio.

Artículo 3°—Del producto que se obtenga por los cánones por concepto de registro y licencia de pesca de los barcos atuneros con bandera extranjera, así como de las multas y los comisos generados por la pesca que realicen esos barcos en aguas de jurisdicción costarricense, le corresponderá:

- Un veinticinco por ciento (25%) a la Universidad de Costa Rica, para financiar el funcionamiento del Centro Regional Universitario con sede en Puntarenas, así como en docencia, acción social e investigación.
- Un veinticinco por ciento (25%) a la Universidad Nacional, para el funcionamiento de la carrera de Biología Marina de su Escuela de Ciencias Biológicas, cuya sede estará en la ciudad de Puntarenas o sus alrededores; también para el establecimiento, el desarrollo y la protección de un sistema de reservas científicas, marítimas y terrestres en el Golfo de Nicoya y las zonas adyacentes.
- Un veinticinco por ciento (25%) para el Servicio Nacional de Guardacostas.
- Un veinticinco por ciento (25%) al INCOPESCA.

Artículo 4°—Los barcos de bandera extranjera y registro extranjeros que empleen como arte de pesca la red de cerco y se dediquen a la captura de atún, o los barcos de bandera nacional o extranjera de las mismas características, que deseen pescar en la zona económica exclusiva de la República y las áreas adyacentes a esta última, sobre las que exista o pueda llegar a existir jurisdicción nacional, según las leyes y los tratados internacionales, o deseen descargar en la República el atún capturado en las áreas antes señaladas, pero fuera de aguas jurisdiccionales costarricenses, deberán aceptar y cumplir las disposiciones, nacionales e internacionales, sobre la protección de los recursos pesqueros, suscritas y ratificadas por Costa Rica. No se permitirá la descarga de otras especies aparte del atún por estas embarcaciones.

Artículo 5°—Autorízase la pesca de calamar con poteras para carnada, únicamente para las embarcaciones artesanales de pequeña y mediana escala, así como las catalogadas como pesca palangrera costarricense.

Artículo 6°—El Estado fomentará la diversificación del esfuerzo pesquero fortaleciendo el desarrollo de la actividad acuícola y otorgándole los incentivos y beneficios especiales previstos en esta Ley u otras leyes de incentivos a las actividades no tradicionales, excepto los combustibles.

Artículo 7°—Para ejercer la actividad de acuicultura en bienes de dominio público y privado, la persona física o jurídica deberá obtener una concesión otorgada por la autoridad ejecutora para el cultivo de organismos acuáticos.

La concesión confiere a su titular los derechos de uso y explotación de los recursos marinos pesqueros relacionados directamente con la actividad en forma temporal. El plazo de la concesión será hasta de diez años prorrogables. Los derechos y deberes, cánones anuales, garantías y limitaciones, relativos a las concesiones en aguas marinas y continentales, para el desarrollo de la acuicultura, serán definidos en los respectivos contratos de concesión. En los casos de prórrogas, se debe incluir una evaluación amplia de los proyectos realizados a la fecha límite de la concesión.

Artículo 8°—Para solicitar la concesión acuícola, los interesados deberán aportar los respectivos proyectos de acuicultura junto con una evaluación de impacto ambiental, cuando por el tamaño o escala del proyecto así se requiera, según el criterio del INCOPESCA.

La evaluación de impacto ambiental deberá ser aprobada por la Secretaría Técnica Ambiental (SETENA) del MINAE, dentro del plazo de sesenta días naturales; sin este criterio no se podrá aprobar la concesión. El criterio de la SETENA será vinculante para el INCOPESCA.

Artículo 9°—Podrán existir concesiones en mar, porciones de agua y fondo, rocas, dentro de bahías o golfos, aguas continentales, naturales o artificiales. Al INCOPESCA le corresponderá normar la forma, el modo, los requisitos y los procedimientos aplicables, con la consulta previa y las consideraciones pertinentes al Servicio Nacional de Riego y Avenamiento (SENARA) o a cualquier otro organismo encargado de los usos alternativos de esos terrenos o aguas. Para este efecto, las concesiones acuícolas no podrán afectar las actividades pesqueras, de transporte y comunicación, aspectos turísticos y de protección natural o histórica.

El criterio emitido por el organismo encargado de permitir el uso del agua será vinculante para el INCOPESCA.

Las concesiones en mar serán exclusivas para las organizaciones pesqueras artesanales.

Artículo 10.—De morir el titular de una concesión, los herederos tendrán prioridad para continuar con el negocio del fallecido; para ello, deberán solicitar ante la autoridad ejecutora la autorización respectiva, aportar el certificado de defunción del concesionario y cumplir los requisitos señalados en el Reglamento de esta Ley.

Artículo 11.—Las concesiones para acuicultura finalizan por las siguientes causas:

- Por la muerte del titular con la excepción establecida en el artículo anterior.
- Renuncia propia del titular.
- Terminación del plazo de la concesión.
- Incumplimiento de los términos de la concesión, según los lineamientos del contrato.

Artículo 12.—Para poder realizar la actividad pesquera, toda embarcación, deberá contar en su tripulación con un patrón de pesca, con una acreditación de idoneidad que lo identifique y acredite como tal, extendida por una entidad capacitadora debidamente acreditada ante el INCOPESCA.

Tratándose de las embarcaciones que se dediquen a la artesanal en pequeña escala, se tendrá de pleno derecho como patrón de pesca al que dirija o capitaneé la embarcación, en las labores o faenas de pesca, a los cuales el INCOPESCA sin ulterior trámite los acreditará como tales.

Artículo 13.—Se impondrá prisión de tres meses a dos años si el valor de lo sustraído no excede de cinco veces el salario base, y de seis meses a seis años si supera esa suma, a quien se apodere ilegítimamente de artes de pesca, maquinaria, herramientas, equipo, semilla, insumos o productos destinados y provenientes de la pesca o que se encuentren en uso para la explotación acuícola.

Artículo 14.—En la elaboración del plan nacional pesquero, el Estado deberá tomar en consideración los principios de sostenibilidad de los recursos marinos establecidos en los convenios internacionales vigentes en Costa Rica sobre la materia.

Rige a partir de su publicación.

Eliseo Vargas García, Diputado.

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

San José, 11 de marzo de 2002.—1 vez.—C-74270.—(39544).

N° 14.676

REFORMA DE VARIOS ARTÍCULOS DEL CÓDIGO DE TRABAJO,
LEY N° 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943

Asamblea Legislativa:

Nuestra Constitución Política en su artículo 60 preceptúa la libertad sindical tanto de patronos como de trabajadores. Este, que se ve consagrado como un derecho fundamental ha permeado todo nuestro ordenamiento jurídico en busca de una verdadera protección de las libertades sindicales.

El año 1993 constituyó una fecha especial para los derechos sindicales, pues mediante la Ley N° 7360, de 4 de noviembre de 1993, se estableció en el Código de Trabajo un Capítulo III, referido a la protección sindical. Ese mismo año la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica reconoció un fuero especial de protección a los trabajadores sindicalizados en términos generales y una estabilidad absoluta a los dirigentes sindicales, los cuales gozan, a partir de ese momento de estabilidad laboral plena, la cual encuentra su lógica excepción en los despidos por causa justificada, previstos por nuestra legislación.

A pesar de lo anterior y como resultado de esta apertura a la protección sindical quedan en nuestro ordenamiento jurídico algunos vacíos legales en cuanto al procedimiento que se debe seguir en los casos de despido justificado, que viene a resultar otra garantía de estabilidad para los trabajadores sindicalizados y sus representantes. Surge además la necesidad de fijar los lineamientos para la constitución de sindicatos, sus respectivas atribuciones y responsabilidad por sus actuaciones.

El proyecto de reforma al capítulo de libertades sindicales del Código de Trabajo pretende mejorar los márgenes de protección legal a los representantes de los trabajadores, con la finalidad de fortalecer y garantizar los derechos de sindicalización de los empleados costarricenses y el libre ejercicio de los cargos de representación sindical de sus dirigentes. De esta forma se introduce la posibilidad de los sindicatos de emitir criterio para la formulación, proposición y aplicación de políticas de gobierno que puedan afectar sus intereses. En el mismo sentido, se otorga un papel protagónico en los procedimientos de conciliación de conflictos colectivos de carácter económico social. Como puede observarse se amplía el marco legal de acción de los sindicatos y sus representantes.

**REFORMA DE VARIOS ARTÍCULOS DEL CÓDIGO DE TRABAJO,
LEY N° 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943**

Por otro lado, el proyecto de reforma que nos ocupa pretende establecer un “procedimiento en vía patronal”, que deberá observar todo empleador, previo al despido justificado, so pena de nulidad absoluta del acto de despido si no aplica dicho procedimiento; y en caso de violación, el trabajador tendrá la facultad de optar por ser reinstalado en su puesto, con derecho al pago de salarios caídos.

Otra innovación que se pretende con la reforma es la introducción de la responsabilidad solidaria de los sindicatos, federaciones y confederaciones, entiéndanse estos de trabajadores o patronos, por los daños y perjuicios que causen por un accionar lesivo, el cual se encuentra debidamente previsto en las normas.

De esta manera la reforma propuesta pretende abarcar todas las situaciones referentes a la libertad sindical que se dan en la práctica, dotando así de protección especial y seguridad jurídica a quienes ejercitan el derecho fundamental a la sindicalización.

La presente propuesta gubernamental pretende mantener las nociones básicas del dictamen aprobado por la Comisión Permanente Especial de Redacción, con algunas modificaciones que persiguen una mayor adecuación de las normas a las necesidades y requerimientos de la realidad laboral imperante en nuestro país.

Con este espíritu el Gobierno opta por consultar el tema ante el Consejo Superior de Trabajo, donde a pesar de la intención de todos los representantes por debatir sobre los temas propuestos, no se logra consenso por lo que el Gobierno opta por no posponer más la presentación de este importante proyecto y someter a la Asamblea Legislativa la reforma a las libertades sindicales. En forma de anexo, el Gobierno se permite adjuntar a este proyecto de ley, las observaciones que sobre el mismo han formulado los sectores representados en el Consejo Superior de Trabajo.

De igual forma ha sido sometido a conocimiento del Consejo el tema de la flexibilización de la jornada que se nos presenta como colorario de la dinámica social que se vive en la actualidad y en la que sin lugar a dudas se encuentra inmersa las relaciones laborales y que llama a la actualización de algunos institutos del derecho laboral.

Lo anterior tiene una directa relación con que el marco económico en que se desenvuelven las empresas nacionales y extranjeras que invierten en Costa Rica, es en la actualidad muy diferente al existente en 1943, cuando cobró vigencia nuestro Código de Trabajo. 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 modernizar los institutos labores 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 de trabajo.

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 días.

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 garantizar esa libertad sindical a que hemos hecho referencia, en los términos y condiciones antes indicados, y 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.

Artículo 1°—Reformanse los artículos 339, 340, 344, 345, 346, 350, 360 y 368 del Código de Trabajo y se adicionan los artículos 367 bis, 367 ter, 368 bis, 369 bis y 378 bis a dicho cuerpo normativo; los cuales se leerán de la siguiente manera:

“Artículo 339.—Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Los sindicatos podrán emitir criterio para la formulación, proposición y aplicación de todas aquellas políticas de gobierno que afecten intereses de gremio, categoría o grupo social.

Artículo 340.—Son actividades principales de los sindicatos:

- Celebrar convenciones y contratos colectivos.
- Ser el titular en los procedimientos de conciliación en conflictos colectivos de carácter económico social establecidos en los artículos 507 y siguientes de este Código, únicamente en aquellos casos en que no exista acuerdo en la negociación de un proyecto de convención colectiva, conforme se establece en el inciso d) del artículo 56 de este Código. Para los efectos del ejercicio del derecho de huelga deberá cumplirse con los demás requisitos exigidos por la Constitución Política y por este Código.
- Participar en los órganos de dirección o administración que establezcan las leyes o los convenios internacionales aprobados por el país.
- Crear, participar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común, tales como cooperativas, sociedades anónimas laborales, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y previsión.
- Realizar todo tipo de actividades comerciales, de ahorro, crédito e inversión sin fines de lucro y celebrar todo tipo de contratos u operaciones lícitas para el cumplimiento de sus fines.

En la realización de las actividades que establece este inciso, los sindicatos estarán sometidos a las normas de regulación y supervisión que establece la ley.”

“Artículo 344.—Para que se considere legalmente constituido un sindicato en el pleno goce de su personería jurídica, es indispensable que se formule una solicitud escrita por su presidente o su secretario general y que se envíe al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, junto con copias auténticas de su acta constitutiva y de sus estatutos. El acta constitutiva forzosamente expresará el número de miembros y los nombres y apellidos de las personas que componen su directiva.

La función del Departamento de Organizaciones Sociales será meramente registral, por lo que una vez que compruebe el cumplimiento de los requisitos básicos establecidos en el artículo siguiente, así como el nombre y calidades de sus representantes y alcance de su representación, otorgará la personería jurídica de la organización sin dilación alguna, sin perjuicio de que pueda prevenir, concomitantemente, la corrección de otras disposiciones del Estatuto, cuando se contrapongan en forma abierta a este Código Laboral o a la Constitución Política. En caso de falta de acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y el Sindicato sobre alguna norma específica, resolverán los tribunales de la jurisdicción laboral con arreglo a las disposiciones que regulan los conflictos jurídicos.

Si el Departamento constatare la existencia de algún error o deficiencia que a su juicio impida la inscripción prima facie que establece el párrafo anterior, deberá notificarlo de inmediato para que los solicitantes lo subsanen si les fuere posible, o para que interpongan, en cualquier tiempo, recurso de apelación ante el Ministro de Trabajo, quien dictará resolución en un plazo de diez días.

Constatado el cumplimiento de los requisitos a que se refiere el párrafo segundo de este artículo, se extenderá la certificación respectiva y se ordenará que se publique gratuitamente un extracto de ella, por una sola vez, en el Diario Oficial.

La certificación que extiende el mencionado Departamento tendrá fe pública y los patronos estarán obligados, con vista de ella, a reconocer la personería del sindicato para todos los efectos legales. La negativa patronal a reconocer la personería del sindicato, legalmente acreditada mediante la certificación referida, dará lugar, en su caso, si el sindicato lo solicitara, a que los tribunales declaren legal una huelga; todo sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 373 de este Código.

Artículo 345.—Los estatutos de un sindicato expresarán:

- La denominación que lo distinga de otros.
- La clase de sindicato.
- Su domicilio.
- Su objeto.
- Las obligaciones y derechos de sus miembros. Estos últimos no podrán perderlos el trabajador por el sólo hecho de su cesantía obligatoria.

- f) Los órganos de representación, gobierno y administración, lo cual debe ajustarse a lo establecido en el artículo 60 de la Constitución Política; así como las condiciones de funcionamiento del sindicato. Asimismo deberá indicar el procedimiento democrático de elección interna y el plazo de nombramiento de los miembros de esos órganos. Por lo menos se celebrará una asamblea general al año.
- g) Requisitos y procedimientos para afiliación, desafiliación y pérdida de condición de afiliados.
- h) Las causas y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias, que deberán respetar los principios del debido proceso.
- i) Régimen de modificación de estatutos, de fusión y de disolución del sindicato.
- j) Régimen económico, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica del sindicato.
- k) El monto de las cuotas, la forma de pagarlas, el modo de cobrarlas y a qué miembros u organismos compete su administración.
- l) Las causas de disolución voluntaria del sindicato y el modo de efectuar su liquidación.
- m) Forma de convocar las Asambleas Generales y quórum con el que se deberán reunir.
- n) La época de presentación de cuentas, con detalle del ingreso y egreso de los fondos, que se deberá hacer ante la Asamblea General.
- ñ) Las demás estipulaciones legales que se crea necesario hacer.

“Artículo 346.—Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General:

- a) Nombrar a los miembros de la Junta Directiva, quienes podrán ser reelectos. Para esos efectos, la Asamblea General deberá integrar la Junta Directiva respetando la proporcionalidad de género, según el porcentaje de hombres y mujeres afiliados. El incumplimiento de lo anterior acarreará la nulidad de la elección.
- b) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos.
- c) Fijar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias.
- d) Declarar huelgas o paros legales.
- e) Acordar la unión o la fusión con otros sindicatos.
- f) Aprobar o improbar los presupuestos que deberá elaborar la Junta Directiva.
- g) Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código, o que sean propias de su carácter de suprema autoridad del sindicato.”

“Artículo 350.—A instancia del respectivo ministerio, los tribunales de trabajo ordenarán la disolución de los sindicatos, siempre que se les pruebe en juicio:

- a) Que intervienen en asuntos político electorales, que inician o fomentan luchas religiosas, que mantienen actividades contrarias al régimen democrático que establece la Constitución del país, o que hayan infringido de manera expresa las normas contenidas en los artículos 333, 339 y 340 de este Código.
- b) Que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de la personalidad jurídica y las franquicias fiscales que este Código les concede, para establecer o mantener cantinas, salas de juego, ejercer el comercio con ánimo de lucro u otras actividades reñidas con los fines sindicales.
- c) Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar o egresar de ellos o para impedirles su legítimo trabajo.
- d) Que fomentan actos delictuosos contra personas o propiedades.
- e) Que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.
- f) En los tres últimos casos queda a salvo la acción que cualquier perjudicado entable para que las autoridades represivas impongan a los responsables las sanciones previstas por la legislación penal, así como las responsabilidades por los ilícitos civiles cometidos.”

“Artículo 360.—El órgano directivo de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores tiene personería para representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de sus afiliados en la defensa de sus intereses colectivos de carácter económico social. Además, a petición expresa del interesado, podrá asumir su representación en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico social o en los colectivos de carácter jurídico. El órgano directivo podrá delegar esa personería en cualquiera de sus miembros y la delegación se comprobará con certificación del correspondiente acuerdo.”

“Artículo 367 bis.—El patrono que intente despedir a un trabajador, de los señalados en el artículo 367, deberá realizar un procedimiento previo al despido mediante el cual se demuestre que la separación es por causa justificada, o bien que el despido es objetivamente fundado en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El empleador, mediante notificación que se hará al trabajador protegido, le indicará los hechos en que funda su decisión, los medios de prueba y quién dirigirá el proceso. En dicha notificación

se le conferirá audiencia para que dentro de un término de seis a quince días, según las circunstancias, aporte los medios de prueba de descargo que corresponda y ejerza el derecho de defensa. Terminada la comparecencia, deberá dictarse resolución fundada dentro de un plazo máximo de quince días contados a partir de la fecha de la comparecencia.”

“Artículo 367 ter.—En los casos en que el empleador, una vez cumplido el debido proceso que se establece en el artículo anterior, ejecute el despido, el trabajador podrá, en un plazo de ocho días, gestionar ante el Juez de Trabajo de la jurisdicción que corresponda para que en un proceso sumario, se revise lo actuado, con base en la prueba recabada que consta en el expediente instruido por el empleador.

El juez competente, dentro de las siguientes cuarenta y ocho horas posteriores al recibo de la gestión, conferirá audiencia al demandado para que dentro del término de tres días aporte copia certificada del expediente instruido. Vencido ese término y si no aportare los documentos requeridos, o no se hubiese probado en ellos la causal invocada, o no se hubiese garantizado el debido proceso, sin más trámite el juez ordenará la reinstalación inmediata del trabajador con el pleno goce de sus derechos.

En todo caso, la sentencia en este proceso deberá dictarse únicamente con base en lo instruido por el empleador y dentro de un término no mayor a diez días contados a partir del vencimiento de los tres días dados al patrono para aportar copia del expediente instruido.

Firme la sentencia que ordena la reinstalación, se ejecutará, por parte del juez, dentro de las veinticuatro horas siguientes. El patrono o representante patronal que se niegue a efectuar la reinstalación será condenado al pago del equivalente a un día del salario que corresponda, al trabajador afectado, por cada día calendario en que no cumpla con dicha orden. Asimismo, la negativa a efectuar la reinstalación se considerará una infracción sancionada con la multa que establece el inciso 6) del artículo 614 de este Código.

Durante este proceso no se admitirá ninguna clase de impugnación interlocutoria y la sentencia que se dicte solo admitirá recurso de apelación ante el Tribunal Superior de Trabajo, el cual deberá resolver en un plazo máximo de cinco días. Lo resuelto en definitiva tiene carácter de cosa juzgada formal.

En vía ordinaria el trabajador podrá ejercer los derechos que señala el artículo 368 siguiente y el patrono solicitar autorización para despedir al trabajador conforme a lo señalado en el párrafo primero del artículo 367 bis.”

“Artículo 368.—Al despido de un trabajador de los protegidos por el artículo 367, en violación a lo dispuesto por el artículo 367 bis, no le será aplicable lo dispuesto por el artículo 28 de este Código. El juez laboral competente declarará nulo e ineficaz ese despido y, consecuentemente, ordenará la reinstalación del trabajador y el pago de hasta tres meses de salarios caídos, además de las sanciones que corresponde imponer al empleador, de acuerdo con este Código y sus leyes supletorias y conexas. Si el trabajador manifiesta, expresamente, su deseo de no ser reinstalado, se le deberá reconocer, además de los derechos laborales correspondientes a un despido sin justa causa, una indemnización equivalente a los salarios que le hubiesen correspondido durante el plazo de protección no disfrutada, de conformidad con el artículo anterior.”

“Artículo 368 bis.—No se aplicará lo dispuesto en los artículos 367 bis, 367 ter, y 368 a los contratos por obra determinada y a plazo fijo, cuando la finalización del contrato sea consecuencia de la terminación de la obra o el vencimiento del plazo.”

“Artículo 369 bis.—Los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de empleadores, serán responsables solidariamente por los daños y perjuicios que se puedan derivar de las conductas mencionadas en este artículo y en otras normas prohibitivas y que en el ejercicio de sus facultades como tales cometan los miembros de las directivas de un sindicato, federación o confederación, lo mismo que los funcionarios o empleados de esas organizaciones, salvo que en juicio se demuestre que tales personas actuaron al margen o en contraposición de las directrices, instrucciones u órdenes emanadas del órgano o de la organización a la que pertenecían. Igual responsabilidad tendrán los integrantes de los comités permanentes de trabajadores. Todo lo cual se ventilará y establecerá en la vía ordinaria laboral.

Se entiende por acciones ilegales sancionadas con responsabilidad solidaria de los dirigentes sindicales y del sindicato, federación o confederación de trabajadores o de empleadores, así como de los miembros de un Comité Permanente de Trabajadores, las contempladas en el artículo anterior y en los incisos c) y d) del artículo 350 de este Código, así como la incitación, promoción o cualquier forma de apoyo explícito o implícito a una huelga o paro declarados ilegales por los tribunales competentes.

Igualmente, constituyen dichas acciones ilegales, apoyar la violación y violar las cláusulas de las convenciones colectivas de trabajo, la violación de los derechos de los trabajadores o de los empleadores afiliados o no al sindicato, la promoción sindical que contenga amenazas de represalias o de violencia y cualquier otra violación a las normas prohibitivas de este Código que tenga su origen o causa en movimientos colectivos.

Cuando la acción sancionada conlleve violación a normas prohibitivas del Código de Trabajo se sancionará a los responsables con una multa comprendida en el numeral 3) del artículo 614 de dicho Código y en tal caso se aplicará lo dispuesto en artículo 610 de este Código. La responsabilidad frente a terceros no trabajadores ni empleadores será conocida por la jurisdicción común.”

Artículo 2°—Refórmanse los artículos 135, 136, 140, 143, del Código de Trabajo, y se introduce a este cuerpo de leyes, el artículo 140 bis y 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 éste 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 extras, 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 período 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:

- Podrá implementarse en el día o en la noche y ser trabajada en uno o más turnos.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- La empresas promoverán la capacitación, la instrucción formal, el ocio productivo y el descanso en bien de sus empleados.
- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por medio de la Inspección General de Trabajo, vigilará el estricto cumplimiento de las condiciones anteriores.”

Rige a partir de su publicación.

MIGUEL ÁNGEL RODRÍGUEZ ECHEVERRÍA.—El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Bernardo Benavides Benavides.

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

San José, 7 de mayo de 2002.—1 vez.—C-162020.—(39547).

N° 14.679

AUTORIZACIÓN AL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA PARA CONTRIBUIR CON EL FINANCIAMIENTO DE LOS PROYECTOS DE MEJORA AL SISTEMA DE AGUA POTABLE DEL ÁREA METROPOLITANA DE SAN JOSÉ Y EL DESARROLLO DEL NUEVO SISTEMA DE ALCANTARILLADO SANITARIO DEL ÁREA METROPOLITANA DE SAN JOSÉ, A CARGO DEL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

Asamblea Legislativa:

El interés público representado por la salud y el medio ambiente como el derecho fundamental de los costarricenses conforme a los Artículos 46 y 50 de la Constitución Política, justifica plenamente cualquier esfuerzo legítimo que pretenda lograr un abastecimiento de agua potable equitativo y un ambiente equilibrado ecológica y ambientalmente.

En este sentido, se debe reconocer que los servicios de agua potable y alcantarillado sanitario a que se refiere la Ley Constitutiva del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AyA), son servicios de un gran impacto social y económico que deben ser brindados en condiciones de continuidad, eficiencia y adaptabilidad y estar al alcance de todas las clases sociales, incluyendo las áreas de menores recursos económicos.

A pesar de su importancia, el sistema de agua potable en el Área Metropolitana de San José (AMSJ) se encuentra en una situación crítica, pues la demanda del líquido es superior a la oferta, especialmente en los meses de verano, y el sistema es vulnerable a contaminaciones accidentales o provocadas. Esto se debe, principalmente, a que no ha sido posible llevar a cabo las inversiones necesarias a lo largo de los últimos trece años para asegurar una producción de agua potable de acuerdo al crecimiento poblacional, una distribución del líquido con fugas reducidas al mínimo económicamente aceptable y un almacenamiento que permita regular la demanda y controlar las presiones.