



Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica

RICARDO SALAS
ALVAREZ (FIRMA)

Firmado digitalmente por
RICARDO SALAS
ALVAREZ (FIRMA)
Fecha: 2021.10.08
15:08:03 -06'00'



Imprenta Nacional
Costa Rica

La Uruca, San José, Costa Rica, lunes 11 de octubre del 2021

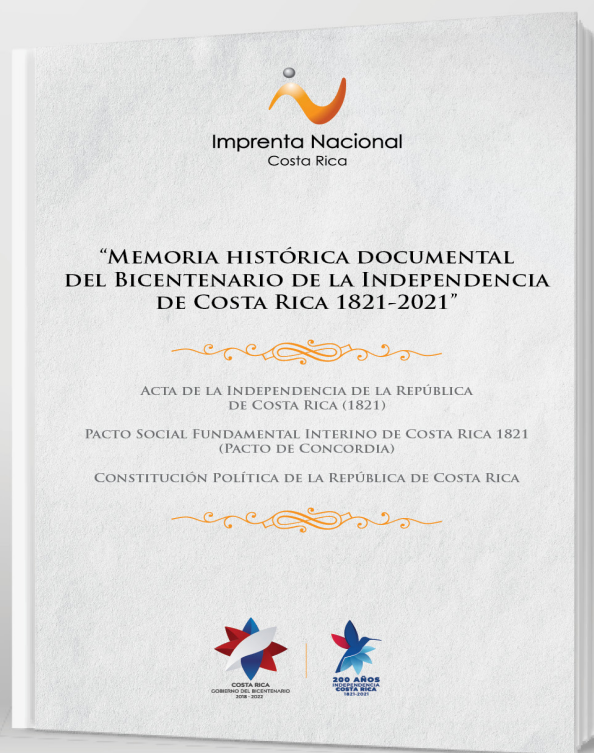
AÑO CXLIII

Nº 195

88 páginas



¡Adquiera ya este producto histórico invaluable!



₡3.650

Este producto representa una contribución histórica en el marco de la celebración del Bicentenario, que expone al público nuestros orígenes como patria libre e independiente.

Disponible en la oficinas de la Imprenta Nacional, ubicadas en la Uruca y Curridabat.
Puede coordinarse el envío fuera del Área Metropolitana por medio de encomienda.

Para más información:

CENTRO DE SOPORTE AL CLIENTE



8000-GACETA
(8000-422382)



Chat en línea
www.imprentacional.go.cr



Whatsapp
8599-1582



Plenario Legislativo, San José

PODER LEGISLATIVO

PROYECTOS

TEXTO DICTAMINADO 21/9/2021

EXPEDIENTE N.° 21.182

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 136, 142 Y 144 Y
ADICIÓN DE LOS ARTÍCULOS 145 BIS Y 145 TER DEL
CÓDIGO DE TRABAJO, PARA ACTUALIZAR LAS
JORNADAS DE TRABAJO EXCEPCIONALES Y
RESGUARDAR LOS DERECHOS DE LAS
PERSONAS TRABAJADORAS

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. - 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 **siete horas diarias** y cuarenta y dos horas semanales.

En los trabajos que no sean insalubres ni peligrosos, podrá acumularse la jornada máxima ordinaria en cinco días. La jornada acumulativa podrá ser:

- i. diurna, hasta de diez horas; siempre que el trabajo semanal no excede de cuarenta y ocho horas.
- ii. mixta, hasta de nueve horas treinta y seis minutos, siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y dos horas.
- iii. nocturna, hasta de siete horas y doce minutos, siempre que el trabajo semanal no exceda las treinta y seis horas.

Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales”.

“Artículo 142. - 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 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.

Las personas empleadoras estarán obligadas a llevar un registro electrónico o físico 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”.

“Artículo 144. - Las personas empleadoras deberán consignar **en sus registros** 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, en los medios indicados por esta, en la misma oportunidad en que se realicen los pagos, así mismo, cada vez que ésta lo solicite. Lo anterior, también podrá 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 **garantizado**, 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”.

“Artículo 205. - 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.

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% **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”.

“ARTÍCULO 274. - Créase el Consejo de Salud Ocupacional como organismo técnico adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con las siguientes funciones:

(...)

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;**

(...)

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:

“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.**

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

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 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:

- 1.1. Registro de la persona o empresa solicitante
 - 1.2. Registro de perfil ocupacional y actividad específica en el que se aplicará la jornada excepcional.
 - 1.3. Registro del plan de cumplimiento de condiciones básicas de la Salud Ocupacional establecidos en este Código.
2. Se prohíbe la aplicación de la jornada excepcional ampliada cuando se presente al menos uno de los siguientes supuestos:
 - 2.1. En labores pesadas, peligrosas o insalubres.
 - 2.2. Cuando los tiempos de exposición y riesgos ambientales sean especialmente nocivos.
 - 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,
 - 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.
 - 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.
 - 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.

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.

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 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 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 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 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.**

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”.

“Artículo 145 ter. - 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. **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.**

Se permitirá utilizar una jornada excepcional 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 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 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”.

TRANSITORIO I: A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, a las personas trabajadoras que tengan una jornada de trabajo ordinaria, se les podrá aplicar la jornada acumulativa, previo acuerdo individual por escrito entre las partes.

TRANSITORIO II: El Consejo Nacional de Salarios tendrá un plazo de hasta dos meses naturales, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, para determinar un salario mínimo por hora para todas las personas trabajadoras que realicen jornada excepcional ampliada, equivalente a una décima parte del salario mínimo fijado por jornada de la categoría salarial según corresponda la ocupación que desempeñen.

Rige a partir de su publicación.

Dip. Ana Lucía Delgado Orozco
Presidenta

1 vez.—Exonerado.—(IN2021588026).

REFORMA DEL ARTÍCULO 14 DE LA LEY 8422 LEY CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SUS REFORMAS

Expediente N.°22.693

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Las y los intendentes actualmente no se encuentran incluidos en la prohibición que contiene la Ley de Enriquecimiento Ilícito en el artículo 14, el cual establece la prohibición para ejercer profesiones liberales; cabe destacar que este artículo se lee de la siguiente manera:

Artículo 14.-Prohibición para ejercer profesiones liberales. No podrán ejercer profesiones liberales, el presidente de la República, los vicepresidentes, los magistrados del Poder Judicial y del Tribunal Supremo de Elecciones, los ministros, el contralor y el subcontralor generales de la República, el defensor y el defensor adjunto de los habitantes, el procurador general y el procurador general adjunto de la República, el regulador general de la República, el fiscal general de la República, los viceministros, los oficiales mayores, los presidentes ejecutivos, los gerentes y los directores administrativos de entidades descentralizadas, instituciones autónomas, semiautónomas y empresas públicas, los superintendentes de entidades financieras, de valores y de pensiones, sus respectivos intendentes, **así como los alcaldes municipales** y los