

**MODIFICACIÓN DEL PÁRRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO 152 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2 DE 26 DE AGOSTO DE 1943,
Y SUS REFORMAS, RECONOCIMIENTO DEL PAGO DEL
DÍA DE DESCANSO PARA LA CLASE TRABAJADORA**

Expediente N.º 20.468

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El presente proyecto de ley pretende reformar el artículo 152 del Código de Trabajo para superar la discusión sobre el cómputo de días de trabajo para efecto de la semana de trabajo y para acabar con la arbitraria discriminación normativa que existe en perjuicio de las personas trabajadoras de actividades no comerciales al momento de reconocer el día de descanso semanal pagado estipulado en dicho artículo.

El párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo actualmente establece que: *“Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.”* Lo anterior, si bien reconoce el derecho al descanso semanal de la clase trabajadora, contiene dos problemas que este proyecto de ley aborda. A saber, la innecesaria confusión a la hora de contabilizar los días de trabajo, *“después de cada semana”* o *“de cada seis días de trabajo continuo”*, y la injustificada discriminación de no reconocimiento de pago en el día de descanso, en detrimento de las personas trabajadoras de establecimientos no comerciales y el eventual debate sobre cuáles establecimiento son o no comerciales a la luz de esta norma.

El derecho al descanso es uno de los derechos fundamentales del trabajador. **El derecho de todo trabajador de cesar en su actividad por un período de tiempo tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia y la posibilidad de atender otras tareas que le permitan su desarrollo integral como persona.** El descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y, por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales de toda persona trabajadora.

La legislación laboral consagra como regla general la obligación de todo empleador de dar descanso semanal a todos sus trabajadores. Este derecho

lo adquieren los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o faltando lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Este descanso cobra más sentido si es pagado, pues esa remuneración garantiza la posibilidad de un verdadero descanso y recuperación que persigue este derecho.

El reconocimiento del día de descanso pagado responde a un amplio desarrollo filosófico y jurídico sobre la dignificación del trabajo y la justa retribución por el trabajo realizado en el marco de una relación laboral. Resulta interesante e ilustrativo citar lo expuesto por el jurista español Guillermo Cabanellas, en cuanto a este derecho:

A la actividad psicofísica del trabajo se contraponen el descanso, que permite la reposición de las energías físicas y el alivio de las tensiones mentales originadas por la prestación de los servicios. El trabajo ininterrumpido, sin jornada alguna de tregua, conspira contra la vida individual y familiar del trabajador; económicamente, al no permitir la reposición conveniente de las energías físicas, enfrenta con trabajadores progresivamente debilitados y de menor rendimiento... Actualmente, el descanso semanal está admitido, consagrado e impuesto como una obligación legal en todos los países civilizados. Se ha tenido en cuenta que el trabajador, tras cumplir toda una jornada, no tiene bastante con la tarde y con la noche para reparar fuerzas; acumula así, a diario, una fatiga cada vez más intensa (fatiga física y fatiga cerebral) que debe liquidar de tiempo en tiempo; constituye el descanso semanal una válvula de seguridad que impide a la máquina humana estallar bajo la presión de fatiga excesiva. (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de derecho laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1.992, pp. 686, 690).

Históricamente, en la antigua Roma cada ocho días había un “*nundinae*”. Era un día de mercado durante el cual los niños fueron eximidos de la escuela y la plebe dejó de trabajar en el campo y vino a la ciudad para vender el producto de su trabajo o practicar ritos religiosos. Más recientemente, en el calendario revolucionario francés se tenían semanas de diez días (llamadas décadas) y permitía el décadí, uno de los diez días, como un día de ocio. En las culturas con una semana de cuatro días laborales, los tres Sabbaths derivan de la tradición religiosa principal de la cultura: viernes (musulmán), sábado (judío) y domingo (cristiano).

El concepto actual del descanso de fin de semana contemporáneo surgió en Gran Bretaña en el marco de la industrialización en la primera parte del siglo XIX y originalmente era un acuerdo entre los dueños de la fábrica y los trabajadores, permitiendo la tarde del sábado a partir de las dos de la tarde para que el personal estuviera disponible para el trabajo “*sobrio y refrescado el lunes por la mañana*”.

En 1908, la primera semana de trabajo de cinco días en los Estados Unidos fue instituida en un molino de algodón de Nueva Inglaterra para que los trabajadores judíos no tuvieran que trabajar en el sábado desde el atardecer del viernes al

atardecer del sábado. En 1929, la Unión de Trabajadores de la Ropa Amalgamada de América fue el primer sindicato en exigir una semana de trabajo de cinco días y recibirla. Después de eso, el resto de los Estados Unidos siguió lentamente, pero no fue sino hasta 1940 cuando una disposición de la Ley de Normas de Trabajo Justo mandó un máximo de 40 horas de semana de trabajo y el fin de semana de dos días fue adoptado en todo Estados Unidos.

En los decenios siguientes un número cada vez mayor de países adoptó un fin de semana de dos días para armonizar con los mercados internacionales. El anterior repaso histórico refleja el avance progresivo del reconocimiento del derecho al descanso semanal y su pago en el mundo, así como los beneficios que tanto para los trabajadores como para los patrones significa la posibilidad del descanso en condiciones de dignidad y progresividad. Nuestra legislación interna también debe reflejar estos avances.

La Organización Internacional del Trabajo define actualmente una semana de trabajo que excede las 48 horas como excesiva y un estudio realizado en 2007 por la propia OIT encontró que al menos 614,2 millones de personas en todo el mundo estaban trabajando horas excesivas y, en muchos casos, con pagas mínimas, lo que impide tanto el descanso como el desarrollo de las condiciones materiales de la persona trabajadora y su familia.

En muchas legislaciones laborales de países de la región como México, Ecuador, Perú, Nicaragua, Ecuador, Venezuela, entre otras, contemplan el pago obligatorio del día de descanso de las personas trabajadoras.

En Costa Rica, el texto vigente del artículo 152 del Código de Trabajo ha sido objeto de dos modificaciones, mediante la Ley N.º 859, de 2 mayo de 1947, y la Ley N.º 3372, de 6 agosto 1964, y también fue objeto de análisis por parte de la Sala Constitucional en el año 2001 a raíz de varias acciones de inconstitucionalidad que condujeron a una relectura de dicha norma. Estas reformas reflejan la naturaleza cambiante de las normas laborales que de manera progresiva deben tender a ampliar la tutela de los derechos e intereses de las personas trabajadoras y de la sociedad en general.

Mediante la resolución 10842-2001, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia determinó que las frases “*después de cada semana*” o “*de cada seis días de trabajo continuo*” se refieren a dos supuestos fácticos diferentes y con base en ello avaló que el patrono interpretara el artículo en el sentido de otorgar a las personas trabajadoras a su cargo el día de descanso posterior a una semana de trabajo, es decir, al octavo día. En el por tanto de la resolución señalada se concluyó:

Se declara sin lugar la acción en cuanto se dirige contra el párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo, el cual no resulta inconstitucional siempre y cuando se interprete que la frase “después de cada semana o cada seis días de

trabajo continuo" no contiene una alternativa u opción para el patrono, sino que se refiere a dos situaciones de hecho distintas.

En aras de evitar que se caiga en odiosas e innecesarias interpretaciones sobre cuándo debe otorgarse el día de descanso, la presente iniciativa propone suprimir del artículo 152 del Código de Trabajo la frase "después de cada semana" manteniendo la frase "después de cada seis días de trabajo continuo", de forma que la normativa laboral se ajuste a lo que establece nuestra Constitución Política y los convenios internacionales sobre la materia.

Efectivamente, el artículo 59 de nuestra Constitución Política establece que todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo. En la resolución N.º 1243-13 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de las 9:35 horas del 30 de octubre de 2013 desarrolló el marco jurídico fundamental sobre esta cuestión en el marco del artículo 59 constitucional, indicando, entre otras cosas, que:

El artículo 59 de la Constitución Política contempla el derecho de todas las personas que trabajan a disfrutar de un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo. (...) La obligación de conceder ese día de descanso responde a la natural necesidad de que la persona trabajadora pueda realmente recuperarse, física y mentalmente, de la fatiga producida por el trabajo de cada día. Constituye un derecho fundamental, que garantiza también el derecho a la salud - física y emocional-, al tiempo que permite un adecuado desarrollo de la necesaria vida en familia, al promoverse tanto la convivencia como el indispensable esparcimiento. (...) La interpretación del numeral 152 citado ha sido en esos términos, ya que es la forma en que se estima garantizado el cumplimiento de la finalidad del descanso, cual es que la persona trabajadora pueda desvincularse un día completo de sus labores, a fin de que pueda disponer de ese tiempo para el descanso, el esparcimiento o la vida social o en familia, sin estar al pendiente de que en un momento determinado de ese día deba atender cuestiones de índole laboral.

En el mismo orden de ideas, el Convenio Número 14 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denominado *Convenio relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales*, ratificado por la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica mediante la Ley N.º 6765 de siete de junio 1982, establece en el numeral 2, incisos primero y segundo, que:

Artículo 2: 1. A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

2. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región.

Es decir, el numeral 59 de la Constitución Política de 1949 otorga el derecho al día de descanso semanal después de seis días consecutivos de trabajo, situación que también se da en el artículo 2 del Convenio Número 14 de la Organización Internacional del Trabajo, que también reconoce un descanso mínimo de veinticuatro horas en el curso de cada siete días.

El párrafo primero del artículo 152 de nuestro Código de Trabajo establece una **discriminación grosera, sin ningún sustento técnico, contra las personas trabajadoras que no trabajan en establecimientos comerciales, pues únicamente bajo ese supuesto reconoce que se le debe pagar el día de descanso.** Por lo anterior, también resulta necesario armonizar y consolidar, sin discriminaciones, la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, adecuándolas para convertirlas en instrumentos que alienten la productividad y con ello el desarrollo nacional.

La medida propuesta en la presente iniciativa generaría mayor competitividad para el país y mejores condiciones de vida para los habitantes. Para el año 2016, de los cerca de 2,1 millones de trabajadores en Costa Rica, el 18,8% (cerca de 365 mil personas) trabajaban en comercio y servicios, el cual es el sector donde más se concentran las fuentes laborales y donde ya se reconoce el derecho al descansado semanal pagado. Además, se estima que las compañías extranjeras emplean a 90.000 personas en el país, con un 61% trabajando en empresas de servicios comerciales, lo que demuestra que la generación de condiciones de empleo dignas con derecho al descanso semanal pagado mejora la competitividad de las empresas y debe trasladarse también a otros sectores de nuestra economía.

De ser aprobado este proyecto se avanzaría hacia un régimen de relaciones del trabajo más equitativo y democrático, en el cual predomine la dignificación de la persona trabajadora y el justo pago por su fuerza de trabajo en pos del mejoramiento de las condiciones de vida suyas y de su familia.

Por las razones anteriormente expuestas sometemos a consideración de la Asamblea Legislativa el presente proyecto de ley para su estudio y aprobación por parte de las señoras diputadas y los señores diputados.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**MODIFICACIÓN DEL PÁRRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO 152 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2 DE 26 DE AGOSTO DE 1943,
Y SUS REFORMAS, RECONOCIMIENTO DEL PAGO DEL
DÍA DE DESCANSO PARA LA CLASE TRABAJADORA**

ARTÍCULO ÚNICO- Modifícase el párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo, Ley N.º 2, de 26 de agosto de 1943, y sus reformas, para que en adelante se lea de la siguiente manera:

Artículo 152-

Toda persona trabajadora tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada seis días de trabajo continuo, que será con goce de salario sin excepción. Cuando se trata de trabajadores a destajo o con remuneración variable, el salario del día de descanso será el promedio de los devengados en la respectiva semana.

(...)

Rige a partir de su publicación.

Ana Patricia Mora Castellanos
Diputada

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