

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

**“EL PRINCIPIO DE LA LIMITACION CONSTITUCIONAL DE
LA JORNADA DE TRABAJO Y SUS EXCEPCIONES”**

OLGA DUARTE BRIONES

2003

INDICE.

INTRODUCCION	1
CAPITULO I	3
CONSIDERACIONES JURIDICAS Y CONCEPTUALES	3
SECCION I. DELIMITACION DE CONCEPTOS	3
A. El trabajo humano.	3
B. La ejecución del trabajo mediante jornadas y horarios.....	7
SECCION II. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS JORNADAS LABORALES EN LATINOAMERICA.....	8
A. Breve Reseña Histórica.....	8
B. Las Jornadas Laborales desde la Doctrina Social de la Iglesia Católica.....	11
C. La Organización Internacional del Trabajo.....	13
CAPITULO II	17
NATURALEZA JURIDICA DE LA JORNADA DE TRABAJO.	17
SECCION I. CARÁCTER LIMITATIVO DE LA JORNADA DE TRABAJO..	17
A. Algunos Antecedentes Históricos de la Limitación a la Jornada de Trabajo.....	17

B. Tipos de Jornada.....	22
C. Fundamentos Normativos de la Limitación a la Jornada de Trabajo.....	27
SECCION II. PROYECTO DE LEY PARA INCREMENTAR LA JORNADA ORDINARIA.	31
A. Propuesta para una jornada ordinaria de 12 horas diarias.	31
CAPITULO III	40
EXCEPCIONES A LA LIMITACION DE LA JORNADA DE TRABAJO....	40
SECCION I. JORNADAS SUPERIORES A LA LIMITACION ESTABLECIDA.	40
A. Servicio doméstico.....	40
B. Administradores, gerentes y directores.....	42
C. Los trabajadores del mar y de las vías acuáticas.	44
D. Guardas dormilones	45
E. Guardas Vigilantes.	45
F. Las llamadas "Tías sustitutas" que prestan servicio al Patronato Nacional de la Infancia.....	46
G. Jornada de Trabajo de los Agentes de Seguridad y Vigilancia de la Dirección Nacional de Adaptación Social y de los Miembros de la Fuerza Pública adscritos al Ministerio de Seguridad Pública.....	47

SECCION II. JORNADAS INFERIORES A LA LIMITACION ESTABLECIDA.	49
A. El trabajo de mujeres.....	49
B. El trabajo de Menores.....	51
C. Por su condición (trabajos pesados, controladores de tránsito aéreo, insalubres o peligrosos).....	54
SECCION III. JORNADA QUE SOBREPASA EL LIMITE CONSTITUCIONAL.....	56
A. La Jornada Excesiva.....	56
B. Consecuencias	58
CONCLUSION.....	60
BIBLIOGRAFIA.....	62

INTRODUCCION

La presente investigación jurídica se propone analizar la naturaleza limitativa de las jornadas de trabajo en Costa Rica y particularmente las excepciones que autoriza la legislación social, derivadas del contenido constitucional que programa el artículo 58 de nuestra Carta Magna.

Como principio fundamental, nuestro ordenamiento jurídico dispone una limitación general para los diversos tipos de jornada en que se puede prestar el servicio pero, la misma normativa posibilita una amplia gama de excepciones a ese precepto, de manera que se disponen jornadas superiores a las ordinarias e inferiores a éstas, dependiendo de diversos factores como: el género, la edad y las condiciones de trabajo.

Además, se analizará el proyecto de Ley impulsado por el sector empresarial y la Cámara de Industrias de Costa Rica, que pretende reformar el capítulo de jornadas de nuestro Código Laboral, introduciendo como novedosas, la jornada anual y la jornada ordinaria de excepción de doce horas ordinarias, lo que representa un significativo cambio en el desempeño práctico de las labores en las distintas actividades económicas del país, con las consecuencias derivadas de ello.

Para lograr nuestro cometido se acudirá a la investigación jurídica, tanto de la norma positiva de distinto rango, como a los antecedentes históricos nacionales, y se hará una breve referencia al derecho comparado latinoamericano.

CAPITULO I.

CONSIDERACIONES JURIDICAS Y CONCEPTUALES

SECCION I. DELIMITACION DE CONCEPTOS.

Para la realización de esta investigación, referente a la limitación en las jornadas de trabajo, consideramos oportuno delimitar los conceptos de las figuras que se analizarán, para lo cual conviene definir, sin agotar las posibilidades de sus significados, lo referente al trabajo humano, a la jornada y a los horarios de trabajo.

A. El trabajo humano.

Es común que encontremos tanto en la doctrina como en la legislación y en la jurisprudencia, referencia expresa y hasta conceptual del derecho del trabajo o derecho laboral, pero no así respecto al trabajo como aquel esfuerzo humano, ya sea físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza.

Entonces, lo conceptuamos como una actividad desarrollada por la persona humana al servicio y bajo la dependencia de otra, a quien pone a su disposición, su fuerza física, su capacidad intelectual, o ambas y voluntad para satisfacer sus necesidades vitales, materiales y espirituales, a través de la contraprestación de sus servicios.

Ese esfuerzo físico o intelectual desempeñado humanamente, tiene como finalidad llegar a transformar la realidad¹.

El trabajo² es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad, a lo que nuestra carta Magna³ le otorga el rango constitucional, como derecho inmanente a la persona humana, a la vez que una obligación con la sociedad. El Estado debe procurarlo para sus ciudadanos, teniendo la obligación de velar porque a la persona trabajadora no se le afecte su dignidad ni su libertad de poder escoger un trabajo acorde a su condición.

En la antigüedad, el trabajo estaba relacionado con la esclavitud; el esclavo era considerado como un objeto, asimilable a cosa. Dicha condición permaneció hasta la edad media, coincidiendo con la integración de algunos gremios que surgen como incipientes organizaciones, llamadas corporaciones, antecedentes lejanos de las actuales organizaciones sindicales.

¹Alonso Manuel define: "El hombre trabaja, esto es, actúa inteligentemente bien sobre su medio natural o físico, manejando materia -trabajo manual-, bien sobre su medio cultural o social, manejando signos o símbolos -trabajo intelectual-". ALONSO OLEA, (MANUEL), "**Derecho del Trabajo**", Editorial Civitas, S. A., Decimoquinta Edición, Madrid, 1997, pág. 36

² Sobre este concepto, resulta de importancia traer a colación lo expresado por nuestra jurisprudencia constitucional que indicó: "I. El trabajo es un derecho del individuo y una obligación de éste con la sociedad, y el Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil. La libre elección de una ocupación significa que no puede forzarse a un ciudadano a desempeñar labores que no desee realizar, al tenor de lo preceptuado en el artículo 56 de la Carta Magna". **SALA CONSTITUCIONAL**, No. 0789-94 de las 15:27 horas del 8 de febrero de 1994.

³ **Constitución Política**. Artículo 56: "El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo".

Con la revolución industrial en 1760, se produce un gran cambio al trabajo, pues aparece la máquina y la producción en serie, que haría cambiar los modelos de producción, el concepto de trabajo, y que obligaría a su regulación, incluyendo lo referente a jornadas de trabajo.

Dando un gran salto nos ubicamos en las dos grandes guerras mundiales, que también incidieron en el trabajo humano, propiciando el incremento en la utilización de mano de obra laboral, particularmente en la producción de armamento y equipos destinados a los ejércitos.

Otro factor histórico que influyó, posterior a la primera conflagración bélica mundial, ocurrió en 1919 con la creación de la Organización Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, Suiza, que propició la proclamación de derechos sociales y laborales, que fueron por primera vez incorporados a algunas constituciones de los países miembros a esa organización, como nuestro país que se incorporó en 1920, y ha ratificado muchos de los convenios y acuerdos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo.

Como hemos podido observar, a través de la historia, se han producido una serie de hechos y circunstancias, donde se han defendido los derechos fundamentales de los trabajadores, en procura de resguardar su dignidad y la protección de su núcleo familiar.

Es por ello que consideramos, que el trabajo siempre va a tener un sentido ético y un profundo significado desde el punto de vista religioso⁴ y social.

Actualmente, dicho concepto ha recibido la influencia de corrientes flexibilizadoras, como veremos en el caso de las jornadas, y a la llamada globalización, corriente que ha involucrado a la mayoría de las naciones a nivel mundial. Esas nuevas doctrinas, que han dado lugar a cambios económicos y sociales, a nuevas tecnologías que se han incorporado a la organización de los procesos productivos, así como la aparición y desarrollo de nuevas formas de organización, han incidido necesariamente en el trabajo.

Personalmente, consideramos que pese a todos estos grandes cambios a los cuales sé esta enfrentando el derecho del trabajo, el derecho de los trabajadores a un trabajo digno y debidamente remunerado, es inmanente a su naturaleza humana y no será posible socavarlo, particularmente en cuanto a la limitación de jornadas excesivas, insalubres, pesadas y peligrosas, ya que han sido largas y grandes las luchas que han permitido que con el transcurrir del tiempo se llegará a limitar la jornada de trabajo, limitación fundada en razones económicas, pero fundamentalmente humanitarias.⁵

⁴ Promulgación de la Encíclicas Papales, a las cuales nos referiremos en la Sección II, de este capítulo.

⁵ SANTOS AZUELA, (HECTOR), **La Flexibilización y las Condiciones Generales de Trabajo**, Boletín Mexicano de Derecho Comparado No.94 Enero-Abril, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1999, pág. 183.

B. La ejecución del trabajo mediante jornadas y horarios.

Para desarrollar su trabajo, la persona debe adaptarse y someterse a jornadas establecidas para su ejecución. Así, podemos conceptualizar la jornada⁶ de trabajo como la duración del trabajo diario de los trabajadores y el número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las diversas actividades, estando todo este tiempo a disposición del patrono. La jornada⁷ también implica la duración de una actividad diaria específica de los trabajadores.

Debe entenderse entonces, que el trabajador pone a disposición del patrono toda su fuerza laboral (física e intelectual), para desempeñar una actividad de producción que se desarrolla mediante jornadas y con un horario con el que se comienza, finaliza o, en su caso, interrumpe la prestación laboral a lo largo del día. Esta distribución del tiempo de trabajo dentro de cada día, presupone que su duración ya se ha cuantificado a través de la fijación de la correspondiente jornada.

La regulación por medio de jornadas y horarios tiene como justificación, el imperativo constitucional dirigido a los poderes públicos, de tutelar la seguridad y la salud de los trabajadores.

⁶ Alonso Manuel define la jornada de trabajo como "el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo" citado por CARRO INGELMO, (ALBERTO JOSE), **Curso de Derecho del Trabajo** Bosch Casa Editorial, S. A., Barcelona, 1991, 2 Edición, pág. 382.

⁷ Para el autor costarricense Vargas Eugenio la jornada es "aquella a la que está sujeto el trabajador de manera permanente y obligatoria. A la misma se le imponen límites máximos que no pueden aumentarse, a excepción de los

En Costa Rica, el legislador previó⁸ para la distribución del trabajo en dos grandes grupos al día (trabajo diurno y trabajo nocturno) para ubicar cada una de nuestras jornadas laborales (diurna, nocturna y mixta)⁹, los horarios en que se ejecutarán las labores.

SECCION II. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS JORNADAS LABORALES EN LATINOAMERICA.

A. Breve Reseña Histórica.

Con posterioridad al régimen de la esclavitud, y motivado como consecuencia de la evolución social, política y económica de los pueblos, surge la necesidad de regular el trabajo humano, en todos sus aspectos, incluyendo lo referente a jornadas y horarios, en lo que contribuyeron con especial protagonismo, la clase obrera y sindical.

casos en que la ley lo permita". VARGAS CHAVARRIA, (EUGENIO). "La Jornada de Trabajo y el Descanso Semanal". Investigaciones Jurídicas, S. A., San José, 2001, pág. 13.

⁸ Caso contrario y diferente a lo que sucede en España en donde la ley no regula la forma de fijar el horario, lo cual constituye un reconocimiento implícito de que ello corresponde al empresario, en ejercicio de su poder de dirección y respetando los límites legales o pactados de duración de la jornada. Diccionario Jurídico Espasa, Editorial Espasa Calpe, S. A. Madrid, 2001, pág. 772.

⁹ Código de Trabajo. Artículo 136. "Jornada de trabajo. Límites diario y Semanal. Jornada Acumulativa.. 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 (...)".

Así, encontramos referencias históricas relativas a esa necesidad de regular la jornada, las que se exponen en los siguientes puntos de este capítulo, como determinantes de la regulación que nos interesa destacar, sin dejar pasar los acontecimientos ocurridos con motivo de la llamada revolución industrial y las ideas de los pensadores de la época, que propiciaron el reconocimiento de derechos humanos y ciudadanos, y la necesidad de regular las condiciones en que se prestaban los servicios, particularmente porque el índice de mortalidad entre las fuerzas laborales era muy alto, pues, además de no hacerse distinción entre el trabajo de hombres, mujeres y niños, las jornadas eran extenuantes y peligrosamente largas.

En la Legislación de Indias, la obligación de trabajar en las comunidades indígenas latinoamericanas se estableció fundamentalmente en la Ley I, Título XII, Libro Cuarto de la Recopilación de las Leyes de los Reinos de las Indias¹⁰.

Sobre la jornada de trabajo, la legislación indiana también regulaba el tiempo del trabajo; para las mitas de indios existían providencias que limitaban el trabajo a 23 días al mes y solamente a 207 días al año. De igual manera, para los indios que se alquilaban libremente o se repartían, existían restricciones de protección. Ya las leyes de Burgos¹¹ (1518) hablaban de que el trabajo se tenía que realizar en un lapso de 40 días y no podía durar más de un año.

¹⁰ LAFONT, (FRANCISCO), "Tratado de Derecho Laboral", Ediciones Ciencia y Derecho, Bogotá, Tomo I, 1994, pág. 33 a 37

¹¹ Op. Cit., pág. 37.

La citada recopilación de leyes en el título VI del Libro Tercero comprendía una jornada laboral de ocho horas, las cuales se repartían en horarios de cuatro horas en la mañana y cuatro horas en la tarde contemplándose desde esa fecha una jornada determinada por un horario a cumplir, protegiéndose a los trabajadores (indios) del rigor del sol, pues se protegía la salud y la conservación de la mano de obra.

Recomendaba que se diera buen trato a los trabajadores indígenas, así como una justa remuneración por sus servicios. La jornada no debía ser mayor de siete u ocho horas, y se reconocía el derecho al descanso dominical. En caso de enfermedad, se preveía el pago de medio jornal y atención médica. La mencionada legislación contenía normas que recomendaban una amplia protección al indígena en cuanto a jornada, descansos, remuneración y otras facilidades.

Es importante resaltar que, desde épocas precolombinas existían regulaciones tendentes a la limitación de la prestación de los servicios indígenas, en cuanto a las jornadas de trabajo.

B. Las jornadas laborales desde la Doctrina Social de la Iglesia (Encíclicas Papales).

La Iglesia también ha contribuido a que las jornadas laborales se fueran limitando con el transcurso del tiempo. La crítica situación que enfrentaba particularmente Europa en el orden social, económico y moral, también se reflejó en el orden laboral, de manera que las consecuencias del liberalismo económico, generaron que en el último decenio del siglo XIX se dieran grandes abusos y maltrato hacia los trabajadores. Frente a esa situación el Papa León XIII da a conocer su Encíclica Rerum Novarum (15-V-1891), en la que denuncia la mísera condición que aflige a los trabajadores y reconoce la legitimidad de sus aspiraciones. El pontífice se manifiesta a favor del derecho de asociación de los trabajadores, al descanso semanal, a la limitación de la jornada de trabajo, a la protección de la mujer trabajadora, a la fijación de un salario mínimo justo y, en fin, por medidas de protección social que elevaron al trabajador¹² de su anterior condición similar a la de esclavo.

También en esa encíclica se recomendó la intervención del Estado, quien debería legislar propiciando la protección del trabajador dirigida a la eliminación de los abusos del empresario.

¹² Ibidem, pág.42.

En la encíclica *Quadragesimo Anno*, publicada por el Papa Pío XI, dada a conocer en 1931 (15-V) al celebrarse los cuarenta (40) años de la Encíclica *Rerum Novarum*, se formularon proposiciones aún más concretas en el campo laboral, empleándose la expresión "justicia social", para referirse a la ley que debe emitir el Estado a fin de garantizar la equitativa participación en los beneficios de la producción, sin que una clase excluya a la otra¹³.

En el Radiomensaje de Pentecostés de 1942, del Papa Pío XII, se destacó la celebración de los cincuenta (50) años de la *Rerum Novarum*, y en el capítulo 41-45, "La solemnidad", se diferencian los temas tratados en el pasado, con la misma temática ajustada a aquellos días. Se destacaron tres temas: la familia, el trabajo, y la propiedad.

La Encíclica *Mater et Magistra*, del Papa Juan XXIII (15-V-1961) es una encíclica con un profundo contenido pastoral. En ella se hace un repaso de las enseñanzas y contexto de las otras encíclicas sociales, *Rerum Novarum*, *Quadragesimo Anno*, y el Radiomensaje de Navidad de Pío XII. En lo que respecta al trabajador se vuelve a insistir en el concepto de salario justo dentro de la perspectiva de la justicia social de cada país.

El 7 de diciembre de 1965 se promulgó la Constitución Pastoral *Gaudium et Spes*

¹³ DE DIEGO, (JULIAN ARTURO), "**Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**", Artes Gráficas El Candil, Buenos Aires, Segunda Edición, 1998, pág. 27.

del Concilio Vaticano, en ella se trataban temas laborales como las condiciones del trabajo y el descanso.

Y por último la Encíclica Laboren Exercens, donde la iglesia puntualiza nuevamente la "cuestión social", se refiere al trabajo en particular, y enfoca al hombre como protagonista con su trabajo dentro de toda la vida socio-económica. Parte de que el trabajador es un factor subjetivo, siendo su trabajo el objetivo. Considera la iglesia que si el trabajo se mira como un producto se estarían olvidando los factores humanos, lo que produciría una deshumanización.

Consideramos así, que no es posible pasar desapercibida la influencia que ha tenido desde 1891 la doctrina social de la iglesia, la cual siempre ha buscado el mejoramiento y protección de la clase trabajadora.

C. La Organización Internacional del Trabajo.

Uno de los organismos protectores de la clase obrera trabajadora viene a ser la Organización¹⁴ Internacional del Trabajo, la cual fue constituida el 11 de abril de 1919, como una institución autónoma vinculada a la Sociedad de las Naciones.

¹⁴ Compromiso que adquirió la institución a raíz de la firma del Tratado de Versalles (1919), mediante el cual los gobiernos aliados se comprometieron a adoptar una legislación especializada con carácter internacional, como cumplimiento de la promesa realizada a los obreros combatientes de la Primera Guerra Mundial. HUMERES MAGNAN, (HECTOR), Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, DécimoTercera Edición, 1992, pág. 57-58.

Respecto a la jornada de trabajo, en la conferencia celebrada en Washington en 1919, se acordó que la jornada laboral fuera de ocho horas¹⁵. A tal consenso se logró llegar, por cuanto los países miembros argumentaron que una jornada de trabajo excesiva, no resultaba productiva ante el cansancio que experimentaba el individuo, sin contar el riesgo de accidentes al superarse los límites de la jornada laboral.

Así, se llegó a limitar la jornada de trabajo, particularmente a cuarenta y ocho horas semanales, reglamentándose también el trabajo de las mujeres y los niños; el descanso dominical, la indemnización por accidentes laborales, enfermedades profesionales y el salario mínimo, entre otros.

También, dicho organismo estableció como principio que la jornada ordinaria no puede exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho horas semanales y que dichas horas pueden distribuirse en cinco o seis días de la semana¹⁶, salvo las excepciones previstas.

Costa Rica, que se había incorporado a la Organización Internacional del Trabajo en 1920, adoptó el 1º de marzo de 1982, el Convenio No. 1 mediante el cual se

¹⁵ **Organización Internacional del Trabajo, "Convenio No. 1. Sobre las Horas de Trabajo en la Industria", 1919.** En dicho instrumento se establece un límite de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales para las personas que laboren en empresas industriales, públicas o privadas; fija además excepciones para los puestos de dirección o confianza..

¹⁶ Fue el primer acuerdo a convención aprobado por la Organización Internacional del Trabajo, tomado en su primera reunión, celebrada en Washington, entre el 29 de octubre de 1919 al 27 de enero de 1920.

regulaba la jornada de trabajo en las empresas industriales, públicas o privadas, en la construcción, el transporte de personas o mercancía por cualquier medio terrestre o acuático, el comercio, la agricultura, los servicios.

Podemos decir entonces, que la jornada laboral se ha regulado desde los inicios del siglo XX y su limitación a ocho horas diarias y consecuentemente a cuarenta y ocho semanales es la generalidad, permitiéndose la excepción para aquellos puestos de dirección o administración clasificados como de confianza en que no se aplica la limitación, pudiendo trabajar como se verá más de esas horas, como ocurre con el servicio doméstico (numerales 143 y 104 c) del Código de Trabajo); o, en aquellos casos en que la jornada resulta inferior a ocho horas diarias.

Además, se dispone en el referido convenio¹⁷, el rompimiento de la limitación de la jornada de ocho horas en casos particulares de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

¹⁷ **Organización Internacional del Trabajo, Convenio No. 1**, Artículo 3: El límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 podría ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa".

En cuanto a las excepciones ese rompimiento de la limitación de la jornada, el numeral 4 del Convenio tiene previsto que se sobrepasa el límite de horas de trabajo dispuesto en el artículo 2, en aquellos trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deban ser asegurados, en cuanto a su realización por diferentes equipos sucesivos, o turnos de trabajo, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana.

CAPITULO II.

NATURALEZA JURIDICA DE LA JORNADA DE TRABAJO

SECCION I.- CARÁCTER LIMITATIVO DE LA JORNADA LABORAL.

A. Algunos Antecedentes Históricos de la Limitación a la Jornada de Trabajo.

La limitación a la jornada de trabajo, es uno de los institutos que han sido tratados por el derecho del trabajo desde sus orígenes más rudimentarios. El trabajo de "sol a sol" fue la referencia más utilizada, es decir, el tiempo durante el cual había luz natural (Leyes de Manú, año 1280 a C.)¹⁸.

Durante la Edad Media se consideraba inconveniente el trabajo nocturno, el de campo y el de construcción de edificios, pues los trabajadores realizaban jornadas extenuantes que llegaban hasta dieciséis horas de trabajo continuo. Con el correr del tiempo la jornada de trabajo fue limitándose, pasando de dieciséis horas a catorce y de catorce a doce horas. A principios del siglo XIX se logró reducirlas hasta diez horas.

Para llegar a la creación y aprobación de dichas normas reguladoras, se tomaron en cuenta varios aspectos, los cuales contribuyeron a la determinación de la jornada

¹⁸ DE DIEGO, (JULIAN ARTURO). "Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Artes Gráficas Candil, Buenos Aires, Segunda Edición, 1998, Pág. 236.

laboral, así también a su limitación, en cuanto al máximo de horas diarias y semanales. Así tenemos, las de orden económico, que se centran, sobre todo, en la estimación de que a mayor jornada no corresponde un más elevado rendimiento, sino que, al contrario, éste alcanza un nivel óptimo. Las de carácter social y estrictamente humano, que aconsejan cuando no imponen la necesaria limitación de la jornada de trabajo, tanto para evitar las consecuencias negativas de un exceso de dedicación, como para favorecer las de tipo positivo que se ordenan en la conveniente y obligada disposición del tiempo preciso para el cumplimiento de los deberes familiares y sociales.

Las de naturaleza espiritual, que atienden tanto a los necesarios efectos de un descanso razonable, como a la utilización del tiempo, fuera de las horas laborales, para el adecuado desarrollo de los valores morales, culturales y religiosos del trabajador. Las de significado puramente fisiológico, que miran a los efectos del exceso de trabajo sobre el cuerpo humano, ocasionando la fatiga de éste, con consecuencias futuras en la salud del trabajador, las cuales se extenderían a su familia y a la comunidad.

Por último, las de valor político-jurídico, que si han de conceptuar exactamente el alcance de una limitación de la jornada de trabajo en el plano político-social, y que no pueden desconocer que toda finalidad duradera en este sentido, tiene su mejor

instrumento de realización y de consecución de objetivos en el campo del derecho y por medio de la norma¹⁹.

A nivel internacional se promulgaron las primeras leyes sobre jornadas de trabajo en Inglaterra (1847), Francia (1848) y Australia (1855). Con la finalización de la Primera Guerra Mundial se aprobaron normas sobre las ocho horas y las cuarenta y ocho semanales²⁰. En América Latina se aprobaron normas en Chile (1908), Cuba (1909), Perú y Argentina (1929).

En Costa Rica, la limitación a la jornada de trabajo, tal y como la concebimos actualmente en el Código de Trabajo, es el fruto de todo un proceso histórico ligado a la evolución del movimiento obrero.

En el siglo XIX eran usuales las jornadas de doce horas para la clase obrera trabajadora en las plantaciones de caña de azúcar²¹, el sector público era una clase privilegiada, pues contaba con una serie de reglamentaciones que les permitía desarrollar su jornada de trabajo en menos horas.

¹⁹ ALONSO GARCIA, (MANUEL) “Curso de Derecho del Trabajo”, Editorial Ariel, Barcelona, Séptima Edición, 1981, pág. 434.

²⁰ Primera reunión celebrada por la Organización Internacional del Trabajo, en Washington, entre el 29 de octubre de 1919 al 27 de enero de 1920, donde se estableció como principio que la jornada ordinaria no podía exceder de cuarenta y ocho horas semanales y que dichas horas podían distribuirse en cinco o seis días a la semana.

²¹ Reglamento de la Fábrica Nacional de Licores de 10 de marzo de 1866, el cual estipulaba en su artículo 2 “que los artesanos y peones entrarán al trabajo a las 6 a.m. y se retirarán a las 6 p.m. Posteriormente para el año de 1908 el

No es sino hasta el año de 1873 que surgieron las primeras preocupaciones en el sector obrero de limitar la jornada de trabajo, las cuales para esa fecha eran de ocho y diez horas²² para algunos sectores como el agrícola e industrial. El sector público gozaba de jornadas menores, las cuales eran de seis horas diarias como la que tenían en ese entonces, algunos despachos del Poder Judicial²³.

Como hemos visto, las jornadas no eran igualitarias para todos los sectores laborales, situación que cambia cuando surge el movimiento huelguístico de los años de 1920, donde los trabajadores reclamaban una jornada equitativa de ocho horas, posición que era contraria a la de los patronos, quienes solicitaban que fuese de nueve horas.

Aunque la clase obrera logra triunfar, no es sino hasta el 9 de diciembre de 1920, en que se aprueba la ley²⁴ que fija la jornada diaria de labores en ocho horas en nuestro país, adaptándose así estas horas a las actividades propias de las empresas.

personal administrativo tenía un horario de 7:00 a 10:00 de la mañana y de las 11:30 de la mañana a las 4 de la tarde.

Procuraduría General de la República, "Colección de Leves y Decretos de 1908", Semestre II, Tomo I, pág. 145.

²² Decreto No. III. Reglamento de la Empresa del Ferrocarril de 30 de enero de 1873, que vino a reglamentar la jornada laboral de la Empresa del Ferrocarril, estableciendo jornadas de ocho y diez horas". Véase también el Acuerdo No. 176 de 23 de febrero de 1898, el cual establece una jornada de diez horas para el Instituto Nacional de Seguros.

²³ Ley No. 19 de 14 de junio de 1911 que vino a reformar el artículo 32 de la Ley Orgánica de los Tribunales. En cuanto a horas de trabajo de empleados judiciales, las oficinas de San José, Cartago, Heredia y Alajuela, laborarían de ocho a las diez de la mañana y de las doce a las cuatro de la tarde; mientras que las de Limón, Puntarenas y Guanacaste de las siete a las once de la mañana y de las tres a las cinco de la tarde. **Procuraduría General de la República, "Colección de Leves y Decretos de 1911"**, Semestre I, Tomo I, pág. 322.

²⁴ Ley No. 100 de 9 de diciembre de 1920, que vino a establecer una jornada de ocho horas para los jornaleros, artesanos, y demás trabajadores de fincas, talleres y empresas similares, además fijó en diez horas para los empleados del comercio y también reglamentó lo referente a la jornada extraordinaria. Además en su artículo 2 se estipulaba "El trabajo que ejecuten las personas dichas en el artículo anterior fuera de las horas normales estipuladas, se considerará como extraordinario y deberá pagarse así: el veinticinco por ciento más del jornal o sueldo corriente por las tres primeras horas del trabajo extraordinario y por las restantes el cincuenta por ciento más por lo menos. **Procuraduría General de la República; "Colección de Leves y Decretos de 1920"**, Semestre II, Tomo II, pág. 427

También resulta importante mencionar como dato histórico nacional, en la campaña de limitación a la jornada laboral, el proyecto reformista impulsado para el año 1942, donde se decretó la creación de una comisión que viniera a redactar un proyecto de código de trabajo donde se impulsaba el capítulo de las garantías sociales constitucionales entre ellas el derecho a una jornada de ocho horas ²⁵. Dicho código entró en vigencia el 15 de setiembre de 1943, en conmemoración del Aniversario de la Independencia Nacional, legitimándose así los límites a la jornada de trabajo que actualmente tenemos, consolidados como garantía constitucional, en la Constitución de Noviembre de 1949, aunque en la Carta Magna de 1871 ya se contenía un capítulo de garantías laborales.

Como hemos visto, son varias las justificantes y luchas para llegar a determinar la importancia que debe dársele a la limitación de la jornada, ya que en caso contrario, en donde no existieran normativas que obliguen a los patronos a establecer jornadas y dentro de éstas los horarios, los perjudicados serían los trabajadores, quienes estarían bajo su abuso.

²⁵ En el artículo 54 (del Proyecto Legislativo, hoy numeral 58), se estableció una jornada ordinaria de trabajo diurno que no podía exceder de ocho horas en el día y cuarenta y ocho a la semana. La jornada nocturna no podrá exceder de seis horas diarias, y treinta y seis a la semana. Además instauraba que el trabajo en horas extras debía ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados, aclarando que estas normas de carácter general no serían aplicadas en los casos de excepción muy calificados que determine la ley". **Asamblea Legislativa "Constitución Política", Acta No. 121** de 15:00 horas el 1 de agosto de 1949. pág. 4

B. Tipos de jornada.

La jornada de trabajo, podemos conceptualizarla como el lapso de tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, para ejecutar efectivamente el contrato de trabajo.

En el Código de Trabajo no aparece una definición o concepto de lo que es jornada de trabajo, sino que se establecen límites legales dentro de los cuales se debe enmarcar la jornada. Dicha limitación fue establecida legalmente en nuestro ordenamiento, según Ley No. 100 de 9 de diciembre de 1920, adicionada por Ley No. 166 del 26 de agosto de 1929, en la cual se estipulaba una jornada de ocho horas para artesanos jornaleros y diez horas para dependientes, empleados de comercio y oficinas.

Así, se contemplan y regulan varios tipos de jornadas laborales, sobre las cuales a continuación nos referiremos.

Jornada ordinaria: es aquella en que el trabajador presta sus servicios al patrono dentro de un marco de horas preestablecidas en forma permanente y obligatoria. A esta jornada se imponen límites máximos que no pueden aumentarse excepto en los casos que la ley lo permita, con lo que se desarrolla lo dispuesto en el numeral 58 constitucional. En esta categoría tenemos las siguientes:

Diurna: Es la que se lleva a cabo o ejecuta entre las cinco y las diecisiete horas, su duración es de ocho horas diarias, para un máximo de cuarenta y ocho semanales. Esta jornada puede ser ampliada a diez horas diarias, siempre que el servicio no sea insalubre, pesado o peligroso, y que la suma total semanal no sobrepase las cuarenta y ocho horas.

Ello significa que la actividad de la empresa no puede desarrollarse más que en cuatro días de diez horas y un día de ocho horas, lo que deriva en la imposibilidad de prestar servicios durante el día sábado, pudiendo entenderse aquí que se trata de una jornada acumulativa, pero que si cumple las cuarenta y ocho horas semanales de prestación efectiva del trabajo.

Nocturna: Es la que se ejecuta entre las diecinueve horas y las cinco horas del día siguiente, con un máximo de seis horas diarias para un total de treinta y seis semanales. En el caso de las mujeres, la prestación de servicios en jornada nocturna en el sector industrial debe contar con autorización expresa emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en los términos dispuestos en el numeral 88 inciso b) párrafo 2 del Código de Trabajo²⁶, y siempre que las labores a desempeñar no sean pesadas,

²⁶ **“Código de Trabajo”**, Artículo 88: "...En empresas que presten servicios de interés público y cuyas labores no sean pesadas, insalubres o peligrosas, podrá realizarse el trabajo nocturno de las mujeres durante el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral, siempre que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con estudio de cada caso extienda autorización expresa al patrono respectivo”.

insalubres o peligrosas, y para tales efectos se considera jornada nocturna el tiempo comprendido entre las diecinueve horas y las seis horas, y en el caso de los menores el comprendido entre las dieciocho y las seis horas, lo que significa un mayor grado de limitación y restricción para estos dos sectores laborales.

Mixta: Por definición, la jornada mixta involucra la ejecución de labores en un período de tiempo que comprende parte del día y parte de la noche, pero limitados a siete horas diarias y cuarenta y dos semanales, al tenor de lo dispuesto en el numeral 138 del Código de Trabajo, pero se calificará de nocturna si el trabajo en tiempo mixto se desarrolla hasta las diez y treinta de la noche o más.

Ahora bien, si el trabajo que se ejecuta en jornada mixta no es pesado, insalubre o peligroso, se podrá ejecutar hasta por ocho horas diarias, sin que sobrepase las diez y treinta de la noche y que no exceda de las cuarenta y ocho horas semanales, jornada muy apetecida por el sector empresarial, particularmente de la industria nacional, pues facilita acomodar tres turnos de trabajo en jornadas ordinarias diurna, mixta y nocturna, de seis de la mañana a dos de la tarde, de dos de la tarde a diez de la noche y de diez de la noche a seis de la mañana respectivamente.

Jornada Extraordinaria: Como su nombre lo indica es el trabajo efectivo que se ejecute después de la jornada ordinaria, es decir fuera de los límites fijados que enmarcan la jornada ordinaria en sus tres modalidades (diurna, nocturna y mixta),

siempre que corresponda a una necesidad real de la empresa, que no se pueda prestar en otro momento, que no se trate de actividades pesadas, insalubres o peligrosas, como ocurre en las fábricas de masas y panaderías (según disposición del numeral 142 del Código de Trabajo), y que no lesione gravemente los derechos de los trabajadores.

Esta jornada se remunerará a tiempo y medio según lo dispuesto en el numeral 139 ius ibidem, salvo en aquellos casos en que por culpa del trabajador, este deba subsanar errores en la ejecución del trabajo imputable solo a él, conforme a lo dispuesto en el párrafo segundo de ese artículo, o las situaciones previstas en el párrafo final para las explotaciones agrícolas o ganaderas.

Respecto a esta jornada, se intuye que el legislador dispone sobrepasar los límites establecidos, precisamente porque, según lo ha señalado la doctrina, esta jornada es excepcional, y se presenta en casos de trabajos eminentemente ocasionales y discontinuos, que no pueden ser ejecutados durante la jornada ordinaria por el personal correspondiente, pues se entiende que las funciones habituales de la empresa respectiva, deben realizarse en el transcurso de la jornada ordinaria de labores²⁷.

²⁷ Nuestra jurisprudencia también se ha referido así en cuanto a la jornada extraordinaria: “La mayor parte de la doctrina, considera que la prolongación de la jornada de trabajo, debe obedecer a una necesidad imperiosa de parte de la empresa. Se trata de una circunstancia excepcional, derivada de una situación específica que la amerite, de ahí que no cabe convertirlas en habituales con la burla consiguiente de la jornada ordinaria, que se estableció respondiendo a necesidades de orden público, interés social y en defensa de la salud del trabajador”. **SALA SEGUNDA**, No. 243 de las 11:10 horas del 2 de octubre de 1992.

Consecuentemente, la naturaleza de este tipo de jornada es de carácter excepcional, es decir que la misma no puede desarrollarse de manera permanente, sino que debe obedecer a situaciones emergentes. En el caso que se someta a los trabajadores a este tipo de jornada se está frente a una situación ilegal, pues el artículo 140 del Código de Trabajo, es claro al indicar que la jornada extraordinaria sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas diarias.

Jornada Acumulativa: Aunque nuestro Código de Trabajo no tiene prevista expresamente la jornada acumulativa, esta se posibilita gracias a la facultad de trabajar más horas durante los días lunes a viernes de cada semana, para completar las cuarenta y ocho horas de la limitación constitucional y legal, para no trabajar efectivamente el día sábado. En esta modalidad se entienden pagados los seis días de la semana que equivaldrían a las cuarenta y ocho horas ordinarias normales, pero por razones de conveniencia, particularmente del sector público, se acumulan las horas del sábado durante los demás días hábiles, con lo que se podría considerar que se aprovecha más horas al día el servicio público, y se logra en beneficio de los servidores un descanso más prolongado en el fin de semana.

Consideramos, que esta jornada no resulta atractiva para el sector privado, quien incluso labora durante varios turnos y jornadas distribuidas durante el día (diurna, mixta y nocturna), para optimizar la producción, el comercio y los servicios, y que considera

incluso ideal que el servicio público se preste los días sábados, como los servicios bancarios, de administración de justicia, ministerios de gobierno y demás instituciones autónomas que prestan servicios únicamente en cinco días a la semana. Podemos hacer referencia que hace aproximadamente veinticinco años dichas instituciones, particularmente los ministerios de gobierno prestaban servicios el día sábado hasta medio día.

C. Fundamentos Normativos de la Limitación a la Jornada de Trabajo.

Constitución Política.

Nuestra Constitución Política, en su numeral 58²⁸, establece una importante limitación respecto a los períodos de tiempo máximo que deben comprender las diversas jornadas definidas en esa normativa jurídica, programación constitucional que también desarrolla con ese carácter limitativo, el artículo 136 del Código de Trabajo.

En dicha normativa, tanto la jornada ordinaria, diurna y nocturna, encuentran límites máximos de horas que se pueden trabajar, tanto al día, como por semana,

²⁸ **“Constitución Política”**, Artículo 58. “La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley”.

limitación que sirve también de parámetro para fijar los máximos para la jornada mixta que desarrolla los artículos 136 y 138 de dicho Código, al igual que regula la jornada extraordinaria y su forma de pago, la cual también encuentra límite máximo en el artículo 140 del Código de Trabajo.

Pero, al igual que el precepto constitucional contiene la referida limitación, igualmente establece y prevé casos de excepción, posibilitando que para algunas actividades laborales, como el servicio doméstico y los puestos de administración y dirección, entre otros, puedan prestar servicios en jornadas ordinarias, en mayor número de horas (hasta doce horas ordinarias al día), superior a las que la misma norma constitucional limita como máximo.

Analizadas las Constituciones Políticas de México, Nicaragua, Panamá, Chile y Paraguay, todas son coincidentes con nuestro programa constitucional en que la jornada de trabajo es limitativa, contemplándose en todas la jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales²⁹.

²⁹**“Constitución Política de México”,** Artículo 123, párrafo A, inciso I “La Duración de la jornada máxima será de ocho horas”, **“Constitución Política de Nicaragua”,** Artículo 82: “La jornada laboral será de ocho horas”, **Constitución Política de Panamá,** Artículo 66: “La jornada máxima de trabajo diurno es de ocho horas, **Constitución Política de Paraguay”,** Artículo 91: “La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales”. **Análisis Comparativo de Constituciones de los Regímenes Presidenciales,** (México, Nicaragua, Panamá y Paraguay) <http://www.georgetown.edu/pdba/Compu/busqueda.html>, 20 de marzo de 2003.

Seguidamente, desarrollaremos en nuestra legislación positiva laboral el citado precepto constitucional limitativo de las jornadas de trabajo, así como sus excepciones, programadas en nuestra Carta Magna y desarrolladas en la legislación ordinaria, tanto en el Código de Trabajo como en otras leyes tutelares del trabajo humano, como el Código de la Niñez y la Adolescencia.

Código de Trabajo.

Nuestro Código laboral, contiene lo preceptuado en el numeral 58 constitucional en lo referente a la limitación de las jornadas de trabajo, y se desarrolla a partir del artículo 133. Específicamente al punto de sus limitaciones diaria y semanal se desarrolla en el 136³⁰

Dicha norma jurídica contiene claramente la referida limitación a ocho horas en el día, y a seis en la noche, para un máximo también de cuarenta y ocho semanales. Sin embargo, y al igual que la previsión constitucional, este artículo del Código establece la posibilidad de exceder esos límites, bajo la condición de que los trabajos que se ejecuten no sean insalubres o peligrosos (párrafo segundo), ni pesados (artículo 87 párrafo

³⁰ “**Código de Trabajo**”, Artículo 136: 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. Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas. Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales”.

primero), imposibilitando además que en esas condiciones no se pueda prestar servicio en la jornada extraordinaria, por disposición del numeral 141 ius ibidem.

Código de la Niñez y de la Adolescencia.

Por su parte, el Código de la Niñez y de la Adolescencia, Ley No. 7739 de 6 de febrero de 1998, de relativa reciente promulgación, entre otras dispuso una serie de regulaciones y prohibiciones para el trabajo de quienes se consideran adolescentes, a partir de los quince años de edad, relativas a sus jornadas de trabajo³¹.

Como se ha podido observar, las principales disposiciones reguladoras del trabajo humano en nuestro país vienen a limitar las jornadas de trabajo, al igual que establece prohibiciones expresas, para laborar incluso la jornada ordinaria, en algunas actividades o en razón del género o la edad.

³¹**“Código de la Niñez y de la Adolescencia”** Artículo 95: Jornada de trabajo. El trabajo de las personas adolescentes no podrá exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales. Prohíbese el trabajo nocturno de las personas adolescentes. Se entenderá por este tipo de trabajo el desempeñado entre las 19:00 horas y las 7:00 horas del día siguiente, excepto la jornada mixta, que no podrá sobrepasar las 22:00 horas”.

SECCION II. PROYECTO DE LEY PARA INCREMENTAR LA JORNADA ORDINARIA.

A. Propuesta para una jornada ordinaria de 12 horas diarias.

Se encuentra presentado a la consideración de la Asamblea Legislativa, por iniciativa del sector empresarial y la Cámara de Industrias de Costa Rica, un proyecto de ley (expediente legislativo No. 15.161), tendiente a reformar los artículos 135, 136, 140 y 143 del Código de Trabajo, así como para introducir los artículos 140 bis, el 140 ter y 143 bis.

Según la exposición de motivos, esa reforma y su adición propone jornadas laborales más flexibles, teniendo como antecedentes las empresas que ya las han utilizado con buenos resultados³², y se fundamenta en las excepciones que la propia Carta Magna dispone en su numeral 58, referente a los casos en que no se aplicarán aquellas limitaciones de la jornada. Así se proponen entonces dos modalidades de jornadas, la de doce horas y la jornada anualizada. La primera es una excepción, como otras que se analizarán de seguido a aquella limitación constitucional, para las empresas expuestas a variaciones calificadas en el mercado, que afecten su producción y abastecimiento, o bien en aquellas donde el proceso debe ser continuo. Ello significa

³² Periódico La Nación , Lunes 30 de junio de 2003, Sección Economía, página 2.

que estaríamos jurídicamente frente a una jornada de cuatro días de labores de doce horas ordinarias cada una, por tres días seguidos de descanso efectivo.

Ante esta modalidad de trabajo, se prohíbe el trabajo en horas extraordinarias y se respeta el límite constitucional de cuarenta y ocho horas semanales. A esta jornada podremos denominarle cuatro por tres (4 X 3).

El segundo tipo de jornada (anualizada) que se pretende introducir a través de dicha reforma también corresponde a una excepción en aquellos casos donde la ley lo faculte, pero siempre respetando el límite de cuarenta y ocho horas semanales, y se establecería para corresponder especialmente a las empresas cuya producción se rige por lapsos sucesivos de mayor o menor demanda, con la finalidad de buscar cambios que hagan más competitivas a las empresas y brinden más facilidades a los trabajadores, según el criterio de la Coalición de Iniciativas para el Desarrollo (CINDE).

Respecto a esta jornada anualizada se justifica en el proyecto de ley, que 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 de seis horas. De esta forma se establece una compensación horaria entre las horas trabajadas en cada temporada.

Se tiene previsto 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.

Aunque el proyecto de reforma mantiene la limitación constitucional a que se ha hecho referencia, posibilita la flexibilización o suavizar la rigidez de la prohibición de las limitaciones a las jornadas de trabajo, trayendo beneficios tanto para empleadores como para trabajadores, lográndose mayor productividad y rendimiento en la empresa y el beneficio de los empleados al disponer de mayor tiempo adicional que redundaría en su calidad de vida.

El proyecto logrará que se establezca normativamente un incremento en el número de horas diarias, aunque limitadas semanalmente en su totalidad para ser acorde con el precepto constitucional, lo que significa además que las empresas verían disminuido el número de días efectivamente laborados por cada trabajador a la semana, lo cual se suple con el establecimiento de distintos equipos o roles de trabajo, para lograr aprovechar al máximo todos los días de la semana.

En nuestro país ya se aplican las llamadas jornadas comprimidas de cuatro por tres o tres por cuatro, según el número de días efectivos trabajados y los de descanso, en empresas como Intel, algunas maquiladoras, compañías textiles como Balí en Cartago y en otras como Resintech, que aunque desarrollan actividades en ese tipo de

jornadas, no han tenido dificultad alguna y más bien sus trabajadores la han acogido por las ventajas que representa.

Por otra parte, se posibilita el incremento de la jornada nocturna diaria, en el tanto no sobrepase aquellas treinta y seis horas semanales, jornada que al igual que la diurna es acumulativa, lo que es entendible en razón del incremento de horas diarias que se propone.

Adicionalmente, se garantiza un descanso mínimo de doce horas entre cada jornada, se establece el día sábado o el sexto día semanal como un día adicional de descanso que si se labora genera el pago extraordinario, previsión que también conduce a la consideración de que el descanso semanal no será necesariamente el día domingo, sino que corresponderá como en la actualidad al sétimo día semanal³³.

En cuanto al numeral 140, que establece la limitación a la jornada extraordinaria, el proyecto mantiene el texto actual del párrafo primero, pero le agrega un segundo en

³³ Lo que viene a ser acorde con lo pronunciado por la jurisprudencia constitucional que concluyó que el artículo 152 no era inconstitucional e indicó: CONSIDERANDO III: “La jornada laboral, entendida como el tiempo durante el cual se encuentra el trabajador a la orden de su patrono, puede ser fijada convencionalmente por las partes, dentro de las limitaciones legales, en cuya virtud la jornada mixta –que es la máxima permitida en cuanto a horas efectivamente laboradas se refiere- no puede exceder de doce horas, según lo dispone en forma expresa el artículo 136 del Código de Trabajo y los artículos 58 y 59 de Constitución Política. El límite que se ha impuesto para la jornada laboral, se encuentra íntimamente relacionado con el derecho al descanso semanal, el cual está incorporado en las legislaciones laborales de diversos países, incluida Costa Rica, reconociéndolo como el derecho de todo trabajador a gozar de un descanso ininterrumpido de veinticuatro horas como mínimo después de seis días consecutivos de labor”., **SALA CONSTITUCIONAL**, No. 2001-10842 de 14:53 horas del 24 de octubre de 2001.

donde resalta y ratifica la obligación patronal de consignar en su libro de salarios o planilla el reporte de la jornada ordinaria y extraordinaria por separado, y su correspondiente pago (según lo obligan los numerales 69 inciso a), acápite 1) y 141 del Código de Trabajo).

Resulta importante, que se obliga a las empresas a informarle al trabajador el detalle de la jornada extraordinaria cuando lo solicite, lo que reviste especial interés pues la carga de la prueba en ese sentido siempre ha correspondido al trabajador, a quien se le ha dificultado allegar prueba al proceso cobratorio de horas extras.

También el proyecto introduce la denominada jornada ampliada excepcional de doce horas ordinarias de trabajo al día, sin posibilidad de laborar en ella jornada extraordinaria, como una condición además de que el total de horas semanales se limita a cuarenta y ocho horas, y que se trate de trabajo 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. Desde ya, consideramos que esas actividades deberían precisarse, ya sea en la ley que pretende la reforma, o en un correspondiente reglamento, para evitar ambigüedades que puedan conducir incluso a arbitrariedades o abusos en la utilización de esta jornada.

Igualmente, el Proyecto propone un numeral 140 ter estableciendo una jornada ordinaria anualizada de dos mil cuatrocientos horas, condicionada a que los trabajos no sean peligrosos ni insalubres, a lo cual agregamos también que no deban ser pesados.

Para la jornada anualizada que se propone se establecen límites máximos de diez horas diarias y mínima de seis horas diarias, dependiendo de las épocas de mayor o menor trabajo. Esta nueva modalidad posibilita las horas extras, pero contabilizadas a partir de la décima y sexta horas según corresponda, o en su caso, a partir de cumplidas las cuarenta y ocho horas semanales, lo que significa que se mantiene aquella limitación original del máximo de cuarenta y ocho horas semanales.

Consideramos, que las empresas deberán analizar la conveniencia de esta jornada, ya que, teniendo como límite cuarenta y ocho horas semanales no se trabajarían los seis días hábiles de la semana sino únicamente cinco, frente a las necesidades propias de cada época o temporada alta o baja en la producción y el consumo. Una bondad que parece tener la jornada anualizada, es que garantiza a la persona trabajadora cierta estabilidad durante un año, pues en caso de despido deberá indemnizarlo adecuadamente, considerando como extraordinaria para efectos de pago 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.

En cuanto al numeral 143, el proyecto establece como adicional a la jornada anual y a la ampliada, una jornada de hasta doce horas diarias ordinarias de trabajo, para aquellas personas que ocupen cargos de gerentes, administradores, apoderados, empleados sin fiscalización superior inmediata, o que ocupen cargos de confianza, los agentes comisionistas o empleados similares que no cumplen su cometido en el local de la empresa, o quienes desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y quienes realicen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Ya dijimos que el proyecto conserva como disposición en ese artículo, que quiénes trabajen en esta modalidad no estarían obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y que tendrán derecho a un descanso mínimo de una hora y media durante la jornada.

Finalmente, el Proyecto propone agregar un numeral 143 bis para establecer condiciones a aquellas empresas que se acojan a las modalidades de jornada anualizada y/o ampliada de doce horas. Podrá desarrollarse tanto de día como de noche, y ser prestada en uno o varios turnos; para la jornada ampliada ordinaria de doce horas la empresa debe garantizar como mínimo tres días libres a la semana, como ocurre en la actualidad con las citadas empresas (Intel, Balí y Resintech), quienes adoptaron esas jornadas especiales, más allá de la limitación establecida y sin que exista hasta la fecha

su regulación en el ordenamiento jurídico. Sabemos que en la práctica, y tal y como se expresó, los trabajadores no la han objetado por encontrarse satisfechos³⁴.

En cuanto al tiempo de almuerzo o destinado a la toma de alimentos, se amplía de treinta minutos a cuarenta y cinco minutos, correspondiendo a la comida principal treinta minutos del total de esos cuarenta y cinco.

También, se establece en ese nuevo artículo una flexibilidad de la jornada para las mujeres en estado de embarazo en cuanto a descansos adicionales y disminución del número de horas, según recomendación del médico de empresa o del Seguro Social, sin que se afecte su salario. Igualmente se establece la obligación de otorgar facilidades de transporte cuando no se disponga de servicio público de autobuses.

Como podemos observar, el proyecto es novedoso y pretende modificar la prestación de servicios a través de las diversas jornadas laborales, introduciendo además dos nuevas modalidades de jornada con mayor número de horas; la llamada anualizada y la excepcional de doce horas.

³⁴ **Periódico La Nación**, Lunes 30 de junio de 2003, Sección Economía, pág 1-2.

Al respecto el Secretario General de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP.)³⁵, manifestó que no debería de haber razones para oponerse a los nuevos tipos de jornada, siempre que haya consenso entre patronos y trabajadores, siendo la posición de la ANEP exigir que el canal para esa negociación sean los sindicatos de las instituciones públicas y de las empresas privadas. Agregó que se impulsará la sindicalización a nivel de empresas y que su organización se opondrá a imposiciones unilaterales.

³⁵ Op. cit, pág 2.

CAPITULO III

EXCEPCIONES A LA LIMITACION CONSTITUCIONAL

SECCION I. JORNADA SUPERIORES A LA LIMITACION ESTABLECIDA.

Como ya hemos analizado, el legislador previó en el artículo 58 constitucional el establecimiento de casos de excepción a la limitación de la jornada, a los cuales no se les aplicaría lo establecido respecto a la jornada laboral de ocho horas ni tampoco las cuarenta y ocho horas a la semana. Estos casos serán determinados por la ley y estarán fuera de la limitación contenida en ese precepto constitucional del artículo 58, las cuales de seguido analizaremos.

A. Servicio doméstico.

El servicio doméstico es uno de los casos excepcionales previstos en el ordenamiento jurídico para disponer una jornada superior a la ordinaria establecida.

Su jornada se encuentra regulada en el Código de Trabajo en su artículo 104, inciso c), el cual establece como máximo una jornada laboral de doce horas diarias ordinarias, posibilitándose que eventualmente se les pueda ocupar en jornada extraordinaria, con un máximo de cuatro horas al día, lo que significa que la jornada total de estas servidoras pueda ser de hasta dieciséis horas al día, cuando deben prestar en forma ocasional horas extras.

Evidentemente, y por la naturaleza del servicio doméstico regulado en los artículos 101 y siguientes del Código de Trabajo, se legisló acogiéndose a la excepción constitucional contenida en aquel numeral 58, para fijar una jornada ordinaria superior para este tipo de servidoras, sin que ello haya sido ni sea inconstitucional, según lo ha expresado la jurisprudencia Constitucional³⁶ Constitucional, al pronunciarse sobre la jornada ordinaria de las servidoras domésticas. La Sala no encontró un trato desigual o discriminatorio en perjuicio dichas servidoras, por el hecho de tener una jornada ordinaria diaria mayor en cuatro horas al día que el resto de los trabajadores, pues precisamente fue la misma Constitución Política la que lo posibilitó como otro caso de excepción.

En cuanto a estas trabajadoras, el legislador se extralimitó, ya que estableció una jornada ordinaria de doce horas y una jornada extraordinaria que no sobrepase más de las cuatro horas, las cuales deberán de remunerarse de acuerdo a lo establecido en el párrafo primero del artículo 139 del Código de Trabajo. Si una servidora doméstica es mayor de doce años, pero menor de dieciocho años, no podrá laborar más allá de las doce horas establecidas, o sea que no puede realizar jornada extraordinaria.

³⁶ “TERCERO. La normativa cuestionada no introduce una arbitraria distinción o una desigualdad contraria a la dignidad humana, pues como se ha dicho, el servicio doméstico es una situación excepcional que como tal no puede ser igualada a otros casos como la agricultura, la industria u otros servicios, pues obviamente no se está en igualdad de circunstancias, ni existe una igualdad en el criterio de comparación, el que es un requisito esencia para poder establecer la posibilidad de circunstancias distintas. **SALA CONSTITUCIONAL**, No. 3150-94 de las 15:06 horas del 28 de junio de 1994.

B. Administradores, gerentes y directores.

Este trabajador se ubica como un empleado de confianza³⁷, el cual por la responsabilidad que tiene, las delicadas tareas que desempeña o la honradez que para sus funciones se exige, cuenta con fe y apoyo especial por parte del empresario o de la dirección de la empresa. Por su concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a al de los restantes trabajadores; como su nombre lo indica, para ellos basta la pérdida de la confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir.

En este grupo se ubican, los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata.

³⁷ Al respecto el tratadista De Buen, Néstor define a estos trabajadores como: “los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales; esta fórmula y las disposiciones de la ley vigente, interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primeramente, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón (. . .). Los empleados de confianza están vinculados a la existencia de la empresa, a sus intereses fundamentales, al éxito y prosperidad de la misma, a su seguridad y al orden esencial que debe reinar entre los trabajadores”. DE BUEN LOZANO, (NESTOR), **“Derecho del Trabajo**, Editorial Porrúa, México, 1977, pág. 445. En el mismo sentido, Cabanellas, Guillermo, los ha caracterizado como aquellos servidores que: “ocupan puestos de vigilancia superior y se encuentran investidos de funciones directivas, con amplia libertad en su gestión dentro de la empresa, por fiscalizar la actividad de los empleados inferiores y tener además potestad disciplinaria, causa por la cual su propia condición los releva del cumplimiento de horarios estrictos, (...) y si bien muchas veces las necesidades de la empresa hacen que deban superar la jornada máxima, en general pueden organizar su actividad y disponer de su tiempo con la mayor latitud”. CABANELLAS, (GUILLERMO). **Tratado de Derecho Laboral**” Editorial Heliasta R. L., Buenos Aires, 1988, Tomo II, Vol. 2, 1988, pág. 85.

Su jornada se excluye de la limitación constitucional contenida en aquel numeral 58 de la Carta Magna. En este caso se estableció en el artículo 143 del Código de Trabajo una jornada especial, al disponerse que no estarán obligados a permanecer más de doce horas diarias en sus puestos, garantizándoseles un descanso mínimo de hora y media diaria³⁸. Se considera que esta excepción limita además la posibilidad de prestar servicio extraordinario pues, contrario a lo dispuesto para los servidores domésticos, para quienes expresamente se les posibilita cuatro horas de jornada extraordinaria al día, para los servidores descritos en el numeral 143 se les faculta a no trabajar más de las doce horas ordinarias, y no se dispone ni regula la posibilidad de la jornada extraordinaria³⁹.

Si uno de estos servidores, presta servicios en jornada superior a las doce horas diarias, tendrá que remunerársele como horas extraordinarias las que superen ese tiempo y deberá de pagárseles con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.

³⁸ **Código de Trabajo**, Artículo 143 párrafo 2: "Sin embargo , estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esta jornada, a un descanso mínimo de una hora y media".

³⁹ La reciente jurisprudencia nacional se ha referido así sobre la jornada de trabajo de los empleados de confianza: "El Artículo 136 del Código de Trabajo establece que 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, a excepción de aquellas labores que, por su propia condición, no sean insalubres o peligrosos, caso en el cual, se podrá pactar una jornada ordinaria diurna de hasta diez horas y una jornada mixta de ocho horas, siempre y cuando, el trabajo semanal no exceda de cuarenta y ocho horas por semana". **SALA SEGUNDA** No. 2000-00741 de 10:00 horas de 04 de agosto de 2000.

Consideramos que aunque el Código de Trabajo haya estipulado una jornada especial de hasta doce horas, ellos podrían desarrollar sus funciones en horarios flexibles⁴⁰, sin que sus labores puedan verse perjudicadas.

C. Los trabajadores del mar y de las vías acuáticas.

Son aquellos trabajadores que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que ambas partes hubieren convenido.

Su jornada laboral está tipificada en el artículo 125 del Código de Trabajo. Tanto el patrono como el trabajador gozan de amplia flexibilidad para fijar sus jornadas de trabajo, sujetándose a los límites legales establecidos en el Código de Trabajo en el artículo 135, atendiendo a lo especial de la naturaleza del servicio y a la imposibilidad material de interrumpir las tareas cuando se encuentren en alta mar. Así los límites a su jornada va estar establecida de común acuerdo.

⁴⁰ La situación de estos trabajadores podría ser similar a la de los agentes comisionistas, quienes actualmente programan su trabajo a lo más conveniente de sus intereses, ya que cuentan con horarios flexibles y gozan de libertad en relación con los otros trabajadores que desarrollan sus funciones dentro de una oficina.

D. Guardas dormilones.

Los guardas dormilones se ubican dentro de los trabajadores que no tienen fiscalización superior inmediata o de los que se requiere su sola presencia, según lo señala el artículo 143 del Código de Trabajo, es decir, pueden "dormitar" dentro de su jornada, lo que no implica que duerman despreocupadamente, y dejen de ser responsables por los daños que ocurran. También es necesario tener en cuenta que no están sujetos a ningún tipo de control durante su jornada y que el local que cuidan debe estar cerrado y tener buenas medidas de seguridad, con el fin de que el trabajador no sea sorprendido o se ponga en peligro su vida.

Este trabajador no puede laborar jornada extraordinaria, por cuanto ordinariamente labora hasta el límite de doce horas que permite la ley.

E. Guardas vigilantes

Los guardas vigilantes, tal y como su nombre lo indica, deben permanecer atentos y sujetos a los controles que durante su jornada les impone el patrono. Son los que, por lo general, deben marcar en un reloj puesto a los efectos, cada cierto período de quince, treinta o sesenta minutos durante su jornada la cual se regula por las disposiciones de los artículos 136 o 138 del Código de Trabajo.

Este grupo de trabajadores puede prestar servicios en las diversas jornadas ordinarias, diurna, mixta o nocturna, pero, en cuanto a la diurna y la mixta no se presentaría problema si sobrepasan los límites establecidos, siempre que no sea en forma abusiva. La situación se presenta con la jornada nocturna, que se encuentra limitada a seis horas como máximo, en su modalidad ordinaria. En este caso y como principio, los guardas en vigilia no pueden trabajar jornada extraordinaria; no obstante, en la práctica se conoce que su jornada nocturna en esas condiciones es de doce horas o más, como el caso de los vigilantes de urbanizaciones y de las distintas empresas privadas.

No obstante, la referida limitación si se llegase a establecer que la jornada de trabajo de los guardas vigilantes sobrepasa los límites establecidos, deberá remunerarse ese tiempo adicional como jornada extraordinaria, remunerándose ésta con un cincuenta por ciento.

F. Las llamadas "Tías sustitutas" que prestan servicio al Patronato Nacional de la Infancia

Estas trabajadoras llevan a cabo su labor fuera de la limitación constitucional del artículo 58, pues resultan indispensables por la naturaleza misma del trabajo que desempeñan. Son personas que sustituyen a los padres de los niños y ser padre o

madre es un oficio de todas las horas y de todos los días, lo cual no quiere decir que se trata de trabajo efectivo en términos de jornada. Es necesario, para el buen desenvolvimiento del menor, que estas trabajadoras permanezcan diariamente y sin límite de tiempo atentas a su trabajo.

La jornada laboral puede ser fijada convencionalmente por las partes, dentro de las limitaciones legales, en cuya virtud la jornada mixta que es la máxima permitida en cuanto a horas efectivamente laboradas se refiere, no puede exceder de doce horas, según disposición expresa del artículo 136 del Código de Trabajo.

De ello puede concluirse que también en este caso se está en presencia de otra excepción a aquella limitación de la jornada de trabajo, estableciéndose jornadas superiores por lo excepcional de la naturaleza del servicio que se presta.

G. Los Agentes de Seguridad y Vigilancia de la Dirección Nacional de Adaptación Social y de los Miembros de la Fuerza Pública adscritos al Ministerio de Seguridad Pública.

Esta sección se refiere a las jornadas excepcionales de dos grupos de servidores públicos que realizan labores de policía y vigilancia. Los primeros prestan sus servicios en los centros institucionales penitenciarios. Este personal presta servicios por roles, distribuidos en distintas escuadras o grupos de trabajo, en una modalidad particular

denominada 7 X 7 (siete días laborados por 7 días de descanso, en roles de 8 horas de trabajo, seguidos de 8 horas de descanso en disponibilidad, y así sucesivamente, correspondientes a una jornada máxima de setenta y dos horas semanales, con un máximo de doce horas diarias, para un total de setenta y dos horas de servicio y setenta y dos de descanso en el mismo centro de trabajo.

Esta jornada especial atiende a la naturaleza del servicio que se presta, y está sujeta a lo dispuesto en los artículos 7 y siguientes de la Ley Orgánica del Ministerio de Justicia No. 6739 de 28 de abril de 1982, numeral 27 del Reglamento General de la Policía Penitenciaria y en los números 69 inciso c), 60 inciso c) de la Ley General de Policía, en adición a lo dispuesto en el 143 del Código de Trabajo.

En cuanto al tiempo extraordinario laborado por estos trabajadores, aquel que supere el límite de doce horas diarias debe estimarse como jornada extraordinaria. La permanencia del servidor en el centro de trabajo mientras cumple con sus horas de descanso, no resulta tiempo extraordinario, ya que el sistema de turnos permite un descanso más prolongado, desde luego remunerado, del servidor cuando éste se retira por siete días consecutivos, fuera del centro de labores.

Se concluye de lo anterior, que no sólo los servidores de los centros penitenciarios cuentan con una jornada excepcional de doce horas diarias y setenta y dos semanales, prestadas mediante el sistema de roles por escuadra o grupos de

trabajo, distribuidos en siete días de prestación de servicio seguidos de siete días de descanso, además de que solo se consideraría tiempo de servicio extraordinario, el que sobrepase de dicha jornada ordinaria de siete horas diarias o setenta y dos semanales, sin que la disponibilidad durante la semana laboral se considere tiempo extraordinario.

En cuanto a los segundos, policías adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, se tienen las mismas consideraciones jurídicas analizadas para los anteriores vigilantes penitenciarios, referente a la prestación de servicios en jornadas especiales y que sobrepasan los límites para la jornada ordinaria.

SECCION II. JORNADAS INFERIORES A LA LIMITACION ESTABLECIDA.

A. El trabajo de mujeres.

Nuestra legislación social también protege el trabajo de las mujeres en lo referente a las jornadas. Esta prohibido el trabajo nocturno, se exceptúan de esta prohibición aquellas mujeres que laboren a domicilio o en familia, a las enfermeras, visitadoras sociales, servidoras domésticas y otras análogas. Pueden desarrollar su trabajo en horas de la noche siempre y cuando no exceda de las doce de la noche, y que sus condiciones de trabajo, duración de jornada, horas extraordinarias, etc., estén debidamente estipuladas en contratos individuales de trabajo, previamente aprobados por el Departamento de Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

A dichos trabajos prohibidos se aplicará lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 87, en empresas que presten servicios de interés público y cuyas labores no sean pesadas, insalubres o peligrosas, podrá realizarse el trabajo nocturno de las mujeres durante el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral, siempre que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con estudio de cada caso extienda autorización expresa al patrono respectivo. Se considerará período nocturno para las mujeres, el comprendido entre las diecinueve y las seis horas.

Además, de la protección de nuestra legislación laboral, también a nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo, mediante el Convenio No. 89⁴¹, ratificado por Costa Rica desde el 2 de junio de 1960, vela por que las mujeres no se desempeñen en trabajos nocturnos, se exceptúan los casos en que el trabajo sea desarrollado dentro de un mismo núcleo familiar y que laboren en jornada nocturna.

Como se observa, existen regulaciones en el ordenamiento jurídico que limita aún más la posibilidad de prestar servicios incluso ordinarios para las mujeres, como el caso de la jornada nocturna, situación que también tiene sus excepciones, lo que

⁴¹ Sobre el trabajo de las mujeres la Organización Internacional del Trabajo en su Convenio No 89 el artículo 3 indica: "Las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia". ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, **Convenio No. 89.**

significa entonces que no solo existen excepciones a la limitación ordinaria, sino que en algunos casos ni siquiera se podría trabajar la jornada ordinaria, dependiendo de si se trata de mujeres, o de ciertas actividades para los cuales se ha prohibido. Las anteriores disposiciones transcritas imposibilitarían el trabajo nocturno del género femenino si el trabajo contraviene lo dispuesto en la prohibición absoluta contenida en el referido artículo 88 inciso b) del Código de Trabajo.

B. El trabajo de menores.

Para los menores de quince⁴² años esta prohibido el trabajo en forma absoluta, lo que viene a ser acorde con lo dispuesto en el numeral 86 y 92 del Código de la Niñez y de la Adolescencia, en relación con lo dispuesto en el artículo 89 inciso c) del Código de Trabajo.

Los menores adquieren su capacidad jurídica en materia laboral a partir de los quince años⁴³. Su jornada laboral no podrá exceder de seis horas diarias y de treinta y seis semanales.

⁴² "Código de la Niñez y de la Adolescencia", Ley No. 7739 de 6 de febrero de 1998, Artículo 92.

⁴³ Ibidem, Artículo 86: Reconócese a las personas adolescentes, a partir de los quince años, plena capacidad laboral, individual y colectiva, para celebrar actos y contratos relacionados con su actividad laboral y económica y para demandar, ante las autoridades administrativas y judiciales, el cumplimiento de las normas jurídicas referentes a su actividad".

En cuanto a los menores trabajadores, cuya capacidad laboral inicia a los quince años, por disposición de lo establecido en el numeral 46 del Código de Trabajo y los citados del Código de la Niñez, se desarrolla también en los numerales 87 y siguientes del Código Laboral, limitando prohibitivamente la posibilidad de que puedan prestar servicios en las diferentes jornadas ordinarias, de manera que se disponen jornadas inferiores a aquellas, o bien se prohíben en su totalidad en caso de que sean pesadas insalubres o peligrosas o por la naturaleza propia del servicio.

Sé prohíbe el trabajo de las personas adolescentes (mayor de doce años y menor de dieciocho) en minas y canteras, lugares insalubres y peligrosos, expendios de bebidas alcohólicas, actividades en las que su propia seguridad o la de otras personas estén sujetas a la responsabilidad del menor de edad; asimismo, donde se requiera trabajar con maquinaria peligrosa, sustancias contaminantes y ruidos excesivos.

Su jornada de trabajo no podrá exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales. Esta prohibido el trabajo nocturno de las personas adolescentes, entre las diecinueve horas y las siete horas del día siguiente, excepto la jornada mixta, que no podrá sobrepasar las veintidós horas⁴⁴.

⁴⁴ **Código de la Niñez y de la Adolescencia**, Artículo 95, párrafo 2). "Prohíbese el trabajo nocturno de las personas adolescentes. Se entenderá por este tipo de trabajo el desempeñado entre las 19:00 horas y las 7:00 horas del día siguiente, excepto la jornada mixta, que no podrá sobrepasar las 22:00 horas".

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo desde sus inicios en 1919 ha adoptado numerosos acuerdos relacionados con el trabajo de los menores, los cuales se han propagado rápidamente a los códigos y leyes laborales de casi todos los pueblos. En la reunión de Washington de 1919 se aprobó el Convenio 5, que fija en 14 años la edad mínima de admisión en minas, canteras, manufacturas, construcciones navales, centrales eléctricas, transportes y construcciones. Se exceptúa el trabajo en las escuelas profesionales autorizadas y en empresas familiares.

En 1920 se adoptó el Convenio 7, que señala los 14 años como edad mínima para el trabajo marítimo. En 1921, por el Convenio 10, se vedó a los menores de 14 años el trabajo agrícola. Posteriormente, el Convenio 13 prohíbe, hasta los 18 años, la prestación de servicios que obliguen al uso de cerusa, sulfato de plomo y otras materias insalubres. El convenio 15 fija en 18 años la edad para emplearse, a bordo de naves en calidad de pañoleros o fogoneros.

El Convenio 33 sobresale en importancia por establecer el régimen de edad de los menores en trabajos no industriales. Prohíbese al respecto su actividad laboral en domingos y días de fiesta; así como durante la noche, en el intervalo de las 20 de cada día hasta las 8 de la mañana siguiente. Si bien determina los 14 años como límite inicial de las prestaciones, acepta que puedan trabajar los que cuenten con 12 años cumplidos, siempre que ello sea compatible con la asistencia escolar, el cuidado de la salud y el

desarrollo físico; y si la duración no excede de dos horas diarias, ni de siete contadas las de la escuela⁴⁵.

Como puede observarse, los diversos instrumentos jurídicos de carácter nacional e internacional limitan la jornada de trabajo de los menores estableciendo límites inferiores a los establecidos en aquel numeral 58 constitucional.

C. Por la naturaleza del trabajo (trabajos pesados, insalubres o peligrosos).

Existen tres condiciones que también sirven de limitación, a saber, tratándose de actividades que se consideren insalubres, pesadas o peligrosas.

La primera referencia la encontramos en el Código de Trabajo en el artículo 88 inciso b) párrafo tercero, sé prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres en las empresas cuyas labores sean pesadas insalubres y peligrosas. De no serlo, podría realizarse el trabajo nocturno de las mujeres durante el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral, siempre que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con estudio de cada caso extienda autorización expresa al patrono respectivo.

⁴⁵ CABANELLAS DE TORRES, (GUILLERMO), “**Compendio de Derecho Laboral**”, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Cuarta Edición, Tomo I, 2001, página 702.

La segunda referencia se encuentra en el numeral 136 anteriormente citado al condicionar la posibilidad de estipular una jornada diurna hasta de diez horas diarias, y una jornada mixta hasta de ocho horas, en aquellos trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, y que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y ocho horas.

La otra referencia la establece el mismo código en el numeral 141⁴⁶, que categóricamente prohíbe la jornada extraordinaria en los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres.

Finalmente, se encuentra en el artículo 145 de dicho código la posibilidad de que se fijen límites inferiores a las jornadas ordinarias establecidas, para los trabajos que se realicen en el interior de las minas, fábricas de vidrio y demás empresas análogas, todo a criterio del Poder Ejecutivo y según los estudios que realice el Ministerio de Trabajo.

⁴⁶“**Código de Trabajo**”, Artículo 141: “PROHIBICION DE JORNADA EXTRAORDINARIA. TRABAJOS PELIGROS O INSALUBRES. En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria.

SECCION III. JORNADA QUE SOBREPASA EL LIMITE CONSTITUCIONAL.

A. La Jornada Excesiva.

Seguidamente, y como una consecuencia de sobrepasar la limitación contenida en el artículo 58 constitucional, nos referiremos a la jornada excesiva que viene a transgredir los límites establecidos en el referido numeral constitucional.

Son aquellas jornadas que cumplen los trabajadores cuando laboran por encima del límite legalmente previsto de las doce horas, sin que necesariamente se cumplan con los supuestos que delimita el numeral 140 del Código de Trabajo. Este tipo de jornada obedece al interés que tiene el patrono de aumentar la productividad de su empresa, y por ende lograr así un mayor margen en sus ganancias.

Actualmente, este tipo de jornadas se utiliza cada día con mayor frecuencia ya que las empresas quieren producir, para que sus cuentas de resultados crezcan y crezcan año tras año, muchas veces a costa incluso de su principal materia prima, "los trabajadores".

Consideramos, que tal aumento de esta jornada, no es una imposición de las empresas, más bien creemos que es el resultado de una presión de agentes externos, a

la relación laboral tales como cliente, la competencia, las exigencias del mercado o circunstancias ajenas a las decisiones de la propia empresa.

Tales jornadas son ilegales, toda vez que transgreden los límites de tiempo máximo establecido en el precepto constitucional, así como a lo preceptuado en el ordenamiento jurídico para el cumplimiento de la jornada laboral, tanto en relación con la jornada ordinaria como en las superiores permitidas por excepción del mismo ordenamiento.

Son dos los casos previstos en el numeral 140 del Código de Trabajo, que autoriza a laborar más allá de las doce horas establecidas dicho ordenamiento jurídico, cuando se requiera del trabajador por "siniestro ocurrido o por un riesgo inminente."

La realización de estas jornadas excesivas constituye una ruptura del principio de la limitación constitucional contenido en el artículo 58 de nuestra Carta Magna.

Ya desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo en su conferencia celebrada en Washington, se había pronunciado sobre esta jornada, en sentido negativo por resultar nociva para la salud del trabajador, además de que existía un mayor riesgo de accidentes laborales, al superarse la jornada máxima de ocho horas establecida⁴⁷.

⁴⁷ CARRO INGELMO, (ALBERTO JOSE), Curso de Derecho del Trabajo, Bosch Casa Editorial S.A, Barcelona, 1991, pág. 385

Actualmente, dicho organismo se pregunta si el trabajar más sea lo mismo que trabajar mejor⁴⁸.

B. Consecuencias.

Son varias las consecuencias que llega a acumular un trabajador cuando la jornada excesiva se convierte en una situación normal, de seguido nos referiremos a ello.

Representa un mayor esfuerzo físico y mental⁴⁹, generando por consiguiente consecuencias nocivas para el trabajador, destacándose problemas de salud (estrés, fatiga física y mental, problemas para conciliar el sueño, problemas alimenticios y digestivos, irritabilidad, depresión, etc.).

Respecto al núcleo familiar, este sufre una alteración de la vida familiar y social, desajuste tanto en el tiempo de trabajo, en el tiempo biológico y el tiempo social. La fatiga excesiva durante el turno de trabajo, en especial durante el trabajo nocturno, implica una mayor incidencia de accidentes de trabajo.

⁴⁸ En un análisis de las tendencias del trabajo en el mundo Juan Somavia, Director General de la OIT, comentó: "El número de horas trabajadas es un indicador importante de la productividad general y de la calidad de vida de un país". Además, añadió que "si bien son evidentes los beneficios del trabajo duro, no resulta tan evidente que trabajar más sea lo mismo que trabajar mejor". Organización Internacional del Trabajo, "**Revista No. 31**", Septiembre-Octubre, 1999. <http://www.ilo.org/publi/spanish/bureau/inf/magazine/31/work.htm>. 10 de junio de 2003.

⁴⁹ . Por ejemplo una jornada nocturna puede ser más larga que una de mañana o tarde y por tanto al final de la jornada, el profesional se encontrará más agotado y su capacidad física y mental puede verse disminuida.

Socialmente una jornada de trabajo excesiva, impide al trabajador desenvolverse, poder convivir con el medio social que lo rodea. Para los especialistas médicos una jornada de trabajo prolongada, disminuye la capacidad del trabajador.

cansancio y agotamiento que pueden repercutir en situaciones graves como son los accidentes de trabajo, que en última instancia también perjudican al patrono.

Consideramos, que no debe utilizarse de forma reiterada, general y permanente, por cuanto en mayor perjudicado sería el trabajador, el cual vería disminuida su fuerza laboral, producto del agotamiento físico. Además de que es una jornada que viene a sobrepasar el límite máximo establecido para el cumplimiento de la jornada laboral.

CONCLUSION.

La realidad a la cual nos enfrentamos es que actualmente se recurre a nuevas jornadas laborales, las cuales no encuentran normativa que les regule, pero que han sido establecidas como jornadas acordes a las necesidades primeramente de las empresas.

Hemos comprobado que la limitación a la jornada de trabajo tiene su fundamento en las necesidades de índole humanitaria y que ha sido producto de la evolución de las sociedades civilizadas, las cuales deben de flexibilizar sus ordenamientos y adecuarlos a las nuevas formas de trabajo ya sea reduciendo sus jornadas o ampliándolas.

En nuestro medio laboral, existe una efectiva limitación constitucional y legal para el desempeño de las diversas jornadas de trabajo. Pero, a pesar de esas limitaciones, y en virtud de la misma excepción que el ordenamiento jurídico tiene previsto, la tónica en nuestras latitudes es la de acudir cada vez más a nuevos modelos para el desarrollo de las actividades laborales, que responden a legítimas necesidades para el buen desempeño de las funciones de las empresas o de las entidades públicas, para el cumplimiento de sus fines y objetivos. Por eso encontramos jornadas superiores a las ordinarias establecidas.

Por otra parte se garantiza la tutela de las personas trabajadoras que por razón de su edad, género o condición no se les autoriza en el desempeño laboral en jornadas

extraordinarias e incluso, se limitan con horarios inferiores a los ordinarios. Igualmente, dada las condiciones de ciertas actividades se establecen además de limitaciones, prohibiciones claras para que ciertos grupos de trabajadores se desempeñen en algunas actividades, que puedan considerarse pesadas, insalubres o peligrosas, o inconvenientes.

El proyecto de Ley que pretende modificar en el Código de Trabajo el capítulo de las jornadas laborales resulta novedoso y acorde con las necesidades actuales de la economía nacional, pero preocupa que frente a una escasa regulación y control de las autoridades de trabajo, se cometan abusos, tal y como ocurre en el uso permanente de la jornada extraordinaria sobre todo en el sector privado.

El proyecto de comentario podría ajustar la situación actual imperante, con el establecimiento de las nuevas jornadas que se propone, pero será la realidad la que demuestre si la nueva normativa efectivamente va a satisfacer las necesidades de las distintas actividades patronales, frente a las garantías y limitaciones que el propio ordenamiento jurídico establece.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS.

VARGAS CHAVARRIA, (EUGENIO), **La Jornada de Trabajo y el Descanso Semanal**, Investigaciones Jurídicas, S. A., San José, 2001, páginas 11 a 13.

SANTOS AZUELA, (HECTOR), **La Flexibilización y las Condiciones Generales de Trabajo**, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Universidad Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, No. 94 Enero-Abril , México, 1999, páginas 179 a 189.

DE DIEGO, (JULIAN ARTURO), **Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Artes Gráficas Candil, Buenos Aires, 1998, páginas 25 a 28.

ALONSO OLEA (MANUEL), y CASAS BAAMONDE, (MARIA EMILIA), **Derecho del Trabajo**, Editorial Civitas, S. A., Madrid, Decimoquinta Edición ,1997, páginas 36 y 37.

CARRO HERNANDEZ, (MARIA DEL ROCIO), **La Regulación del Trabajo de la Mujer en Costa Rica**, Corte Suprema de Justicia, Escuela Judicial, San José, 1993, páginas 78 a 81.

DE BUEN LOZANO, (NESTOR), **Jornada de trabajo y descansos remunerados,**
Boletín Mexicano No. 83, Infojus Publicaciones, México, 1993.

HUMERES MAGNAN, (HECTOR), **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,**
Editorial Jurídica de Chile, Santiago, DécimoTercera Edición, 1992, páginas 57 y 58.

CARVAJAL CAMBRONERO, (JOSE PABLO), **El Contrato de Trabajo de Servicio Doméstico,** Investigaciones Jurídicas, S. San José, Primera Edición, 1991, páginas.48 a 54.

CARRO INGELMO, (ALBERTO JOSE), **Curso de Derecho del Trabajo,** Bosch Casa Editorial, S. A., Barcelona, 1991, 2 Edición, 1991, páginas 381 a 397.

LAFONT, FRANCISCO, **Tratado de Derecho Laboral,** Ediciones Ciencia y Derecho, Tomo I, Bogotá, 1994, páginas 33 a 37.

CONSTITUCION POLITICA.

Constitución Política de Costa Rica.

CODIGOS

Código de Trabajo, Ley No. 2 del 27 de agosto de 1943.

Código de la Niñez y de la Adolescencia, Ley No. 7739 de 06 de febrero de 1998.

PROYECTO DE LEY

Proyecto de Ley, Reforma a los artículos 135, 136, 140 y 143 del Código de Trabajo, Expediente No. 15161.

CONVENIOS INTERNACIONALES.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio No. 1 Sobre las Horas de Trabajo en la Industria de 29 de octubre de 1919.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio No. 89 Sobre el Trabajo Nocturno (Mujeres) de 09 de Julio de 1948.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio No. 90 Sobre el Trabajo Nocturno de los Menores de 10 de Julio de 1948.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia No. 2001-10842 de las 14:53 horas del 24 de octubre de 2001.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia No. 0789-94 de las 15:27 horas del 08 de febrero de 1994.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia No. 3150-94 de 15:06 horas del 28 de junio de 1994.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia No. 2000-00741 de 10:00 horas del 4 de agosto de 2000.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia No. 243 de las 11:10 horas de 2 de octubre de 1992.

LEYES Y DECRETOS.

Procuraduría General de la República, Colección de Leyes y Decretos de 1908, Semestre II, Tomo I, página 145.

Procuraduría General de la República, Colección de Leyes y Decretos de 1911, Semestre I, Tomo I, página 322.

Procuraduría General de la República, Colección de Leyes y Decretos de 1920, Semestre II, Tomo II, página 427.

DIRECCION ELECTRONICA.

Análisis Comparativo de Constituciones de los Regímenes Presidenciales, (México, Nicaragua, Panamá y Paraguay)
<http://www.georgetown.edu/pdba/Compu/busqueda.html>, 20 de marzo de 2003.

MARIUS, (LUIS ENRIQUE), **El trabajo humano, generador de un cambio**, Ponencia presentada en el Encuentro Internacional "HAPPENING. 2002", Asunción.
<http://utal.org/trabajo> 10.htm.

Organización Internacional del Trabajo, "Revista No. 31", Setiembre-October, 1999,
<http://www.ilo.org/publi/spanish/bureau/inf/magazine/31/work.htm>.