

San José, jueves 27 de febrero de 2025
OFICIO N° 02071-2025-DHR

Para: Señora:
Daniella Agüero Bermúdez
Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos
Asamblea Legislativa
dab@asamblea.go.cr, sofia.montero@asamblea.go.cr

De: **Licda. Angie Cruickshank Lambert**
Defensora de los Habitantes

ANGIE
CRUICKSHANK
LAMBERT (FIRMA)

Firmado digitalmente por
ANGIE CRUICKSHANK
LAMBERT (FIRMA)
Fecha: 2025.02.27
15:40:17 -06'00'

Asunto: Criterio al Proyecto de Ley: ESTABLECIMIENTO DE JORNADAS LABORALES EXCEPCIONALES PARA CASOS DETERMINADOS QUE SEAN EXCEPCIONALES Y MUY CALIFICADOS. (24290)

Estimados señores y señoras:

Aprovecho la presente para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que, en atención a la solicitud de criterio realizada a la Defensoría de los Habitantes sobre el Proyecto de Ley ESTABLECIMIENTO DE JORNADAS LABORALES EXCEPCIONALES PARA CASOS DETERMINADOS QUE SEAN EXCEPCIONALES Y MUY CALIFICADOS, expediente legislativo No. 24290, y de acuerdo con el estudio realizado por la Dirección Asuntos Laborales, se procede a presentar las siguientes observaciones:

1. Resumen Ejecutivo

- El proyecto n° 24290 en consulta propone la implementación de una nueva modalidad de jornada excepcional ampliada en Costa Rica.
- Se mantiene la disconformidad, con la eventual aprobación del proyecto en los términos consultados, tal y como se ha manifestado en criterios anteriores bajo los oficios n° 11394-2021-DHR, n.° 6059-2023-DHR y n° 00012-2025-DHR.

2. Antecedentes.-

Debemos indicar que el presente proyecto de ley, tiene como primer antecedente el antiguo proyecto de Ley n° 21 182 denominado, en ese momento, "REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 136, 142, 144 Y

2025-2034 Segundo Decenio Internacional para las Personas Afrodescendientes
"Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo"



Teléfono: 4000-8500



Calle 22, Ave. 7. Barrio México
San José, Costa Rica



correspondencia@dhr.go.cr
Apdo. Postal: 686-1005 San José

145 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA ACTUALIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO EXCEPCIONALES Y RESGUARDAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS”, del cual la Defensoría emitió criterios bajo los oficios n.º DH-DAL-669-2019 y n.º 11394-2021-DHR del 9 de octubre de 2021.

Posteriormente, con oficio n.º AL-DSDI-UF1-0051-2023 del 6 de junio de 2023, suscrito por la subdirectora de la Secretaría de Directorio Legislativo, Idianey González Vega, se solicita criterio al Proyecto de Ley n.º 21 182 “REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 136, 142, 144 Y 145 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA ACTUALIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO EXCEPCIONALES Y RESGUARDAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS”, cuyo criterio fue emitido con el oficio n.º 6059-2023-DHR del 22 de junio de 2023, el cual se adjunta.

No obstante, dicho proyecto no nació a la vida jurídica, dado que fue declarado inconstitucional por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia n.º 2023-29673 del 14 de noviembre del 2023, al determinar que contenía un vicio sustancial de constitucionalidad en el procedimiento legislativo al haberse reasignado el proyecto de ley a otra comisión legislativa con violación al principio de especialidad y al de interdicción de la arbitrariedad.

Posteriormente, con oficio n.º 00012-2025-DHR, dirigido a la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa y a solicitud de la misma, la Defensoría emitió criterio del nuevo proyecto de ley bajo el expediente n.º 24290, denominado ESTABLECIMIENTO DE JORNADAS LABORALES EXCEPCIONALES PARA CASOS DETERMINADOS QUE SEAN EXCEPCIONALES Y MUY CALIFICADOS.

Finalmente, el 27 de enero del 2025, con oficio n.º AL-CPAJUR-0845-2025 firmado por Daniella Agüero Bermúdez, Jefa de Área Legislativa VII, se recibe una nueva consulta de criterio, del texto dictaminado del proyecto de ley bajo el expediente n.º 24290, cuyas observaciones, se desarrollarán continuación.

3. Análisis del contenido del proyecto consultado.-

El nuevo texto a consultar, según expediente n.º 24 290 a diferencia del anterior bajo este mismo número, consta de un único artículo el cual propone reformar los artículos 142, 144, 205, inciso b) del artículo 274 del Código de Trabajo y adición de un inciso 6 al artículo 670 del Código de Trabajo actual.

Revisando el Proyecto de Ley 24 290 frente a las disposiciones de la versión anterior no dictaminada, se logra concluir que el contenido del nuevo proyecto consultado no modifica lo ya expresado por la Defensoría en los criterios anteriores, siendo el más reciente el emitido el 3 de enero del 2025 bajo el oficio 00012-2025-DHR, donde se manifestó la disconformidad con la eventual aprobación del proyecto según las siguientes conclusiones:

“...En el mismo sentido, del contenido analizado se determinó que no cambia en absoluto el criterio que la Defensoría ha venido manteniendo respecto a su

2025-2034 Segundo Decenio Internacional para las Personas Afrodescendientes
“Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo”



Teléfono: 4000-8500



Calle 22, Ave. 7. Barrio México
San José, Costa Rica



correspondencia@dhr.go.cr
Apdo. Postal: 686-1005 San José

disconformidad con su eventual aprobación, criterio vertido en el oficio n.º 06059-2023-DHR, en el que ampliamente se refiere a la **violación al principio de progresividad de los derechos laborales, al derecho al descanso de 12 horas versus jornadas extendidas o extenuantes, a la ordinarización de las jornadas excepcionales ampliadas, a la inexistencia de igualdad de condiciones entre las partes respecto al concepto de "voluntario"**, pues en una relación laboral la parte trabajadora es la parte débil y, por ende, el trabajador va a aceptar esta jornada o trabajar en sus días libres, todo por temor a perder su trabajo.

Se debe recordar, en este punto, que **laborar en los días libres propuestos va en contra de la salud de las personas trabajadoras** y del fin que persigue este proyecto, tal como se había afirmado en el criterio emitido por oficio 06059-2023-DHR.

Así mismo, sigue preocupando a la Defensoría el aumento de las funciones que se le están otorgando a la Dirección Nacional de la Inspección del Trabajo (DNI), siendo que esa Dirección no tiene la capacidad, ni el recurso humano, legal-técnico, ni material necesario para atenderlas.

Por otra parte, en relación con el "tiempo de trabajo decente" establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el criterio anterior (06059-2023-DHR), quedó plasmado y se reitera ahora que cualquier medida que se adopte para procurar un aumento en la tasa de empleo y la productividad, debe complementarse con acciones y provisiones que garanticen el trabajo decente en todas sus dimensiones. En ese sentido, es ineludible que se efectúe una revisión detallada de los efectos de las políticas y normativas que se aprueben sobre los derechos de las personas trabajadoras en toda su diversidad, asegurando también, en todo momento, el respeto de estándares de seguridad, higiene y salud."

En la misma dirección, se reitera en este criterio el análisis y las conclusiones que se hicieron en el criterio anterior, en relación con el trabajo doméstico no remunerado (TDNR) y el uso del tiempo, desde una visión de género y sobre los pendientes, en materia de corresponsabilidad social de los cuidados y sus efectos en la vida de las mujeres trabajadoras. De la misma forma, sobre una posible afectación de personas con discapacidad, en el eventual caso de que dicha norma se apruebe, pues el criterio es omiso respecto a su acceso a la fuerza laboral en relación con las jornadas que se proponen (véase al respecto el punto 4 del criterio 06059-2023-DHR).

Una vez más, la Defensoría llama a la atención de otras temáticas que surgieron, de igual o mayor importancia y, como ya se indicó, deberían ser resueltas en el marco de esta discusión, como lo es el TDNR, las redes de cuidado para niños, niñas y personas con discapacidad, personas adultas que requieran cuidado, fortalecimiento de la Inspección Laboral y el Consejo de Salud Ocupacional, modificaciones de jornada, vida familiar y personal y productividad, entre otras.

2025-2034 Segundo Decenio Internacional para las Personas Afrodescendientes

"Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo"



Teléfono: 4000-8500



Calle 22, Ave. 7. Barrio México
San José, Costa Rica



correspondencia@dhr.go.cr
Apdo. Postal: 686-1005 San José

Finalmente, es criterio de la Defensoría que el presente proyecto de ley, al igual que sus antecesores, no toman en cuenta las necesidades reales en materia de empleo para nuestro país, por lo que no se garantiza que la atención a esos requerimientos vaya a ser una realidad, si se toma en cuenta que serán de aplicación para un grupo de empresas o actividades y no para toda la población trabajadora...” (la negrita no es del original).

A pesar de la disconformidad del proyecto consultado, la Defensoría sugiere utilizar las frases de “persona empleadora” o “persona trabajadora” en lugar de “empleador”, “patrono” y “trabajador”.

Se considera importante en el artículo 145, agregar el trabajo remoto como otra forma de trabajo, al presencial o teletrabajo y, así mismo, se explique en qué consiste la jornada excepcional ampliada mixta. Finalmente, en el último párrafo del inciso i) de este artículo se sugiere establecer un plazo para la actualización de la guía.

Finalmente, considera la Defensoría, con respecto al Transitorio I del proyecto, que la ley no debería entrar en vigencia hasta tanto no se cuente con los criterios técnicos que señalan los perfiles ocupacionales y los requisitos que deberán cumplir las personas empleadoras que quieran optar por la jornada excepcional ampliada, así como con la reglamentación de la ley.

4. Conclusión.

En virtud de lo expuesto en los párrafos anteriores, la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica expresa su inconformidad con la eventual aprobación del proyecto de ley en los términos consultados.

Agradecida por la deferencia consultiva.

