



17 de diciembre de 2025

FCS-874-2025

Ph.D. Ana Patricia Fumero Vargas
Directora
Consejo Universitario

Asunto: Remisión de criterio sobre el proyecto de ley bajo el expediente 24.290

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Me permito informarle que la suscrita solicitó dictámenes a todas las unidades académicas de la Facultad de Ciencias Sociales con el fin de atender el CU- 1988-2025, fechado 20 de noviembre de 2025, relativo al proyecto titulado: *"Ley Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados (texto actualizado 3-11-2025)"* (Expediente N.º 24.290).

Los criterios emitidos desde este Decanato se encuentran publicados en el sitio web de la Facultad (<https://www.fcs.ucr.ac.cr/>), con el propósito de facilitar su consulta y de ampliar sus alcances. De esta manera, se convierten en documentos que trascienden el cumplimiento de una solicitud específica y se tornan en posicionamientos institucionales que integran el conocimiento académico en el debate público y en la formulación de políticas.

La publicación de estos criterios busca poner en valor los aportes de la Universidad pública ante la sociedad costarricense, subrayando su papel en la construcción de soluciones responsables, fundamentadas y socialmente justas.

Este Decanato respalda los dictámenes emitidos por las personas especialistas consultadas y en términos generales, deviene una recomendación de no aprobar el proyecto hasta tanto no se tomen en cuenta las observaciones señaladas ya que ambos criterios coinciden en reconocer la existencia de riesgos significativos asociados a su implementación, especialmente en materia de salud y fiscalización. El criterio de la Escuela de Trabajo Social interpreta la propuesta como una reforma estructural regresiva, incompatible con el contexto social costarricense y con los principios de tutela reforzada del trabajo. Mientras que Ciencias Políticas la considera viable únicamente bajo condiciones normativas y políticas estrictas.

Criterio suscrito por la directora de la Escuela de Ciencias Políticas, la Dra. Tania Rodríguez Echavarría, en el oficio ECP-1505-2025 del 9 de diciembre de 2025. Este dictamen fue elaborado el M.Sc. Harold Villegas Román, docente de la Unidad.

1. Sobre el proyecto de Ley

Proponentes: Diputada Daniela Rojas con Alejandro Pacheco, Fabricio Alvarado, Pilar Cisneros y otras señoras diputados y señoras diputadas.





Objetivo del proyecto:

Crea y regula la figura de “jornada excepcional ampliada” (hasta 12 horas/día, con esquemas 3/4 días trabajados y 3/4 días libres, más un día de descanso absoluto obligatorio), aplicable sólo a casos muy calificados (manufactura tecnificada 24/7, industria de implementos médicos, servicios corporativos por zonas horarias y servicios de apoyo), con mecanismos de estudio técnico, voluntariedad, incremento salarial mínimo y fiscalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

De acuerdo a la exposición de motivos, mediante este proyecto de ley no se modifica la jornada ordinaria, sino que se establecen los casos muy calificados en los que ésta no es aplicable, en virtud de las excepciones del artículo 58 de la Constitución Política y el Convenio 1 de la OIT, a la vez que se establecen las regulaciones necesarias para que las jornadas aplicables a estos casos excepcionales y muy calificados sean en apego a las garantías y derechos laborales y sociales de las personas trabajadoras, así como adecuadas a los límites constitucionales y debidamente fiscalizadas.

2. Justificación (tomado del Proyecto 24.290)

Señala la exposición de motivos que se requieren reformas laborales que armonicen las jornadas laborales con una legislación más flexible en beneficio tanto del sector productivo nacional como de las personas trabajadoras. Por ello, se requiere de un proceso de modernización para compatibilizar las nuevas realidades de búsqueda de empleo de las personas trabajadoras y de la mejora de la productividad y la competitividad de las industrias exportadoras y los servicios continuos, que permitan abrir nuevos puestos de trabajo mediante estas jornadas, fundamentalmente en las industrias de alta sofisticación tecnológica que no aceptan interrupciones por la materia prima que utiliza o por el proceso de tecnificación asociado, y de producción de bienes o servicios con alta demanda mundial.

Se indica que en los procesos continuos de producción se requiere mano de obra las veinticuatro horas del día y los siete días de la semana, y que dentro de los sectores se puede identificar: manufactura tecnificada, la industria de implementos médicos en ciencias de la vida humana y animal; los servicios de apoyo necesarios; y los servicios corporativos que por su naturaleza requieran procesos continuos a fin de garantizar su operación en las diferentes zonas horarias geográficas. En este sentido, el proyecto de ley se enfoca a jornadas laborales aplicadas al trabajo de actividades productivas específicas, los cuales resultan ser excepcionales y muy calificadas.

La iniciativa, según la justificación garantiza la voluntariedad de las personas trabajadoras para laborar la jornada excepcional ampliada, la que no podrá ser obligatoria. El patrono no podrá variar la jornada sin el consentimiento de la persona trabajadora y modificarle sus condiciones. Además, se da una garantía de un “periodo de prueba” para que los trabajadores que empiecen a laborar la jornada excepcional ampliada y decidan devolverse a una jornada ordinaria que tenían anteriormente, puedan hacerlo en dicho periodo. Finalmente se establece que el empleador no podrá tomar medidas discriminatorias para las personas que no hayan consentido la variación en su contrato de trabajo.



Por otro lado, no resultaría irrazonable la adecuación del Código de Trabajo, dentro del marco de la constitucionalidad, para permitir válidamente este tipo de jornadas laborales, pues el artículo 58 de la Constitución Política dispone que habrá casos de excepción muy calificados, los que se determinarían en la ley. Esto dentro del marco límite de 48 horas semanales. Lo mismo señala el artículo 2 del Convenio N.º 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), debidamente ratificado en Costa Rica. En otro sentido, la iniciativa determina los casos en los que no se pueden aplicar estas jornadas.

Por último, se establece que nuestro sistema actual de jornada no se adapta a las circunstancias productivas continuas de las empresas, con personal calificado, por lo que han visto en el sistema de jornada actual, una limitación para establecerse en nuestro país. De allí que, este tipo de jornada se aplicaría por vía de excepción; es decir, sería un evento extraordinario que así lo justifique, de acuerdo con lo establecido en la Carta Política. Ciertamente, este proyecto de ley no modifica la jornada ordinaria, sino que se establecen los casos muy calificados en los que ésta no es aplicable, en virtud, como se indicó, de las excepciones del artículo 58 de la Constitución Política y el Convenio 1 de la OIT.¹

Al momento de emitir este criterio cuenta con Informe de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa, Informe integrado jurídico-económico AL-DEST- IIN -020-2024.

3. Análisis

3.1. Contexto

El Expediente 24.290 es una iniciativa presentada ante la Asamblea Legislativa de Costa Rica a partir del 25 de abril de 2024.

Su propósito: modificar el Código de Trabajo para permitir, en ciertos casos “determinados, excepcionales y muy calificados”, jornadas laborales extendidas, concretamente las llamadas jornadas 4x3.

*La iniciativa no busca modificar la jornada ordinaria universal, sino permitir **excepciones reguladas**.*

*El proyecto **reforma y adiciona** varios artículos del Código de Trabajo para **crear la figura de “jornadas laborales excepcionales ampliadas”, aplicables solo a casos “muy calificados”, principalmente:***

- *Manufactura tecnificada (procesos continuos 24/7)*
- *Industria de dispositivos médicos*
- *Servicios corporativos globales que operan por zonas horarias*
- *Servicios de apoyo a estos sectores*

¹ Proyecto 24.290 Exposición de motivos



*La jornada excepcional permite trabajar **hasta 12 horas por día bajo esquemas de 3x4 días de trabajo y 3x4 días libres, con un día adicional obligatorio de descanso absoluto.***

- *Incluye los siguientes requisitos:*
 - *voluntariedad del trabajador*
 - *prohibición en labores peligrosas, insalubres o agrícolas/constructivas*
 - *estudios técnicos obligatorios*
 - *votación secreta entre trabajadores*
 - *fiscalización reforzada*
 - *aumentos salariales del 17% (diurno-mixto) y 25.5% (nocturno)*
 - *medidas de salud ocupacional, transporte, cuidado, alimentación y manejo de fatiga*
 - *registro y auditoría del MTSS e INS*
 - *Transitorios: respeto salarial, plan piloto para la reducción de jornada ordinaria (48 a 40 horas semanales)*

3. Argumentos a favor (según el texto y principios del proyecto)

a) Alineación con estándares internacionales

- *Se basa en el **Convenio 1 de la OIT (1919)** sobre jornadas continuas, aplicable solo cuando el proceso productivo lo exige.*

b) Adaptación a sectores de alta tecnología

- *La manufactura tecnificada y dispositivos médicos requieren operación 24/7*
- *La jornada tradicional de 8 horas no es compatible con procesos continuos altamente automatizados.*

c) Mejora en competitividad

- *Permite a Costa Rica competir con países donde estas jornadas ya existen (Irlanda, Singapur, México).*
- *Incentiva inversión extranjera directa.*

d) Más días libres para trabajadores

- *A pesar de jornadas de 12 horas, los trabajadores obtienen entre 3 y 4 días completos libres y un día adicional de descanso absoluto.*

e) Aumento salarial obligatorio

- *Incrementos automáticos del 17%–25.5% sobre el salario mínimo por hora.*
- *Mejora ingresos sin depender de horas extra.*



f) Protección contra abusos requiere:

- ✓ estudios técnicos
- ✓ votación secreta
- ✓ voluntariedad
- ✓ fiscalización del MTSS
- ✓ prohibiciones claras para trabajos riesgosos
- ✓ evaluaciones semestrales de salud

g) Incentivos para conciliación vida-trabajo

- 90 minutos de descanso remunerado.
- Obligación de transporte, alimentación y cuidado infantil.

4. Principales críticas (basadas en el análisis del texto oficial y debates e inormaes varios documentados)

a) Riesgo de jornadas excesivamente largas

- 12 horas de trabajo pueden generar fatiga acumulada, especialmente en precisión o vigilancia.
- Riesgo de afectación a la salud mental y física.

b) Posible debilitamiento del derecho al tiempo libre

- Aunque hay más días libres, los días laborales son intensivos.
- Jornadas prolongadas afectan sueño, alimentación y conciliación.

c) Silencio positivo (si el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no resuelve en 3 meses)

- Permite que una empresa aplique la jornada sin fiscalización efectiva inicial.
- Riesgo de implementación sin supervisión real.

d) Presión laboral sobre la “voluntariedad”

- Aunque el proyecto lo prohíbe, en la práctica puede existir presión o temor a despidos.

e)) Mayor carga sobre salud ocupacional

- Empresas deben hacer evaluaciones semestrales, pero no todos los centros laborales tienen capacidad técnica.
- Riesgo de subregistro o cumplimiento débil.

f) Exclusión del sector público



- *La reforma solo aplica al sector privado.*
- *Puede ser vista como inequitativa o insuficientemente integral.*

g) Ampliación del trabajo nocturno

- *A pesar del aumento salarial, el trabajo nocturno tiene efectos reconocidos sobre salud cardiovascular y ciclos circadianos.*

h) Poca participación sindical

- *La negociación colectiva está permitida, pero la estructura del sector puede limitar la participación efectiva de sindicatos.*

5. Marco legal internacional — referencia clave

- *El proyecto se enmarca (en su argumentación) respecto del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), Convenio N°1, OIT (1919), que históricamente establece límites a la jornada (8 horas día / 48 horas semana) pero admite excepciones técnicas cuando la naturaleza de la producción lo justifique (normlex.ilo.org) Convention C001 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1).*

6. Instituciones y fiscalización en Costa Rica (fuentes oficiales)

- *Dirección Nacional de Inspección del Trabajo (MTSS): es la unidad encargada de la inspección y fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral (y es la instancia señalada en el proyecto para autorizar/homologar estas jornadas excepcionales). Recurso oficial MTSS: estructura y funciones. mtss.go.cr*
- *Seguro de Riesgos del Trabajo / INS: el texto del proyecto incorpora referencias a reservas y financiamiento del seguro de riesgos del trabajo; el INS administra el seguro laboral obligatorio en Costa Rica bajo normativa técnica. (Normas técnicas y manuales aplicables). Procuraduría General de la República*
- *Perfil de inspección laboral (OIT) para Costa Rica: diagnósticos públicos sobre capacidades y limitaciones de la inspección laboral en Costa Rica (útil para valorar riesgo de fiscalización insuficiente). International Labour Organization*



7. Principales críticas (con evidencia y riesgo)

- a) *Riesgos de salud comprobados por OMS/OIT: la evidencia muestra incremento del riesgo cardiovascular y derrames cuando las jornadas largas son sistemáticas (ej.: ≥ 55 h/semana). Aunque el proyecto limita a 12 h/día y establece descansos, el riesgo acumulado por intensas jornadas sucesivas es real y documentado. Esto requiere vigilancia epidemiológica y protocolos robustos. Organización Mundial de la Salud (OMS).*
- b) *Efectividad de la fiscalización: las capacidades de inspección en Costa Rica han sido objeto de análisis (limitaciones presupuestarias y de alcance); el “silencio positivo” (si MTSS no responde en 3 meses la empresa podría aplicar la jornada) aumenta el riesgo de aplicación sin control efectivo. Este es un punto de vulnerabilidad institucional. International Labour Organization*
- c) *Voluntariedad en la práctica: la literatura sobre relaciones laborales muestra que la “voluntariedad” puede ser coaccionada por presiones económicas o temor a represalias; por eso la garantía formal necesita acompañamiento (inspecciones, canales confidenciales de denuncia y sanciones efectivas). Revistas IJ*
- d) *Evidencia específica contra turnos de 12 h en salud y bienestar: revisiones muestran asociación con mayor agotamiento emocional y fatiga (p. ej. en enfermería), lo que exige protocolos de mitigación (rotaciones, pausas activas, control de horas extra). BMJ Open*

8. Análisis a la luz del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica

El Artículo 3 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica establece lo siguiente:

ARTÍCULO 3.- *La Universidad de Costa Rica debe contribuir con las transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común, mediante una política dirigida a la consecución de una justicia social, de equidad, del desarrollo integral, de la libertad plena y de la total independencia de nuestro pueblo”.*

A partir de este Artículo el Proyecto de Ley no es coherente con la visión y la misión de la Universidad de Costa Rica tal y como lo han señalado los diversos estudios de expertos de la Facultad de Derecho de nuestra Universidad.

9. Análisis a la luz de la Constitución Política de Costa Rica

Marco constitucional relevante

- *Artículo 57 de la Constitución Política de la República de Costa Rica: derecho al salario (y principios de proporcionalidad, razonabilidad).*
- *Principios de igualdad, negociación colectiva y derechos laborales reconocidos en tratados internacionales ratificados por Costa Rica.*
- *El artículo 58 de nuestra Constitución Política Dispone lo siguiente:*

“La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a 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 lo sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.” (el subrayado es nuestro).

11. Conclusión y recomendación

La jornada de 8 horas es una conquista histórica del Estado Social y Democrático de Derecho para la sociedad contemporánea. A todas luces el proyecto en lo esencial beneficia a un único sector del sistema productivo (el sector empresarial) a través de la flexibilización laboral (disminución de costos de producción) y no se beneficia a las personas trabajadoras ni a la generación de más empleo decente.

Argumentos que justifican nuestra posición:

- 1. El proyecto se impulsó sin Diálogo Social inclusivo. Esto es contrario a las recomendaciones de la OIT cuando un Estado impulsa normativa en materia laboral. Las representaciones sindicales (personas trabajadoras) no fueron convocadas de manera real en este proyecto.*
- 2. El proyecto afecta de manera diferenciada a las mujeres debido a que tienen cargas laborales fuera de su lugar de trabajo, como labores domésticas y funciones de cuidado. Por lo que es una falacia pensar que esos días libres serán para descansar o dedicarlo a otras actividades lúdicas no laborales.*
- 3. El proyecto sigue siendo un retroceso grave en materia de derechos laborales. Pretende una disminución real en la remuneración de las personas trabajadoras porque lo único que hace es incluir un aumento sobre los salarios mínimos, pero si las personas ganan más que el salario mínimo la remuneración que percibirían sería menor al equivalente al trabajo de jornada ordinaria más las horas extras correspondiente hasta llegar a la doceava, y por eso lo consideramos un retroceso.²*
- 4. En casos excepcionales de jornadas más de 8 horas, como lo establece la Constitución Política, utilizar la normativa actual y pagar las horas extras como establece la ley. Pero además, es una oportunidad para que las empresas sobre todo en el régimen exclusivo de zonas francas generen más empleos en jornadas de 8 horas lo que dinamiza la economía y genera trabajo decente.*
- 5. Ninguna persona trabajadora se le debe obligar a trabajar más de 12 horas y las horas extras de deben de pagar a tiempo y medio, y cuando es tiempo de descanso se debe pagar doble.³*

² Comunicación personal con el Diputado Jonathan Acuña del partido Frente Amplio. 3 de diciembre de 2025.

³ Amador Tenorio, Marcos. (2025). Jornadas de Trabajo y Horas Extra. Artículo de opinión. Diario Extra. **6 de diciembre de 2025.**



6. *La propuesta de aumento de jornada laboral a más de 40 horas es un retroceso y va contracorriente de la tendencia mundial para países de la OCDE y de América Latina de "renta media" que proponen una disminución gradual de la jornada.*

*Así las cosas, **nos oponemos al proyecto 24.290**, y recomendamos reiterar el Acuerdo firme del Consejo Universitario denominado "Pronunciamiento sobre las jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados (jornadas 4x3) Acuerdo firme de la sesión N°6915, artículo 6 del 31 de julio de 2025."*

12. Referencias bibliográficas

Amador Tenorio, Marcos. (2025). Jornadas de Trabajo. Horas promedio OIT, 2024. Presentación PPT (adjunta), diciembre de 2025.

Amador Tenorio, Marcos. (2025). Jornadas de Trabajo y Horas Extra. Artículo de opinión. Diario Extra. 6 de diciembre de 2025.

Asamblea Legislativa. (2025). Texto dictaminado y mociones relacionadas (versión pública) al 3 de noviembre 2025. www.asamblea.go.cr

Asamblea Legislativa. Texto oficial del Expediente N°24.290 (texto actualizado que subiste). OIT — Convention No.1 (Hours of Work (Industry), 1919) (normativa de referencia). normlex.ilo.org

Consejo Universitario. (2024). Dictamen Propuesta Proyecto de Ley CU-75-2024, del 19 de julio de 2024.

Consejo Universitario. (2025). Pronunciamiento sobre las jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados (jornadas 4x3) Acuerdo firme de la sesión N°6915, artículo 6 del 31 de julio de 2025.

Constitución Política de la República de Costa Rica. Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.

Instituto Costarricense de Seguros (INS). Normativa técnica del Seguro de Riesgos del Trabajo / INS (normas aplicables en Costa Rica). Procuraduría General de la República

OIT. WHO / ILO (17 May 2021): "Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke" — resumen de la evidencia y cifras (riesgo relativo y prevalencia global). Organización Mundial de la Salud

PubMed/PMC. (2025). Revisiones y estudios sobre turnos de 12 horas (BMJ Open; artículos en sobre impacto en fatiga y salud). BMJ Open

- *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Nacional de Inspección del Trabajo (Costa Rica). Funciones y rol de fiscalización. www.mtss.go.cr*
- *Universidad de Costa Rica. (2024). Opinión Jurídica OJ-44-2024, del 19 de mayo de 2024.*
- *Enlaces. https://delfino.cr/asamblea/proyecto/24290?utm_source*



Comunicaciones personales:

-Dr. Marcos Amador. Presidente Comisión de Derecho Laboral del Colegio de Abogadas y Abogados. (5 de diciembre 2025)

-Lic. Jonathan Acuña. Diputado Frente Amplio. República de Costa Rica. (3 de diciembre 2025)

Anexo

Amador Tenorio, Marcos. (2025). Jornadas de Trabajo. Horas promedio OIT, 2024. Presentación PPT (adjunta), diciembre de 2025."

Criterio remitido por correo electrónica de la Escuela de Trabajo Social. Este dictamen fue elaborado la Dra. Mariángel Sánchez Alvarado, docente de la Unidad.

"En representación de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica, en coherencia con su mandato académico, ético y social, emito el presente criterio sobre el Proyecto de Ley N.º 24.290, orientado a regular la aplicación de jornadas laborales excepcionales ampliadas para casos determinados calificados como excepcionales.

Este análisis se realiza desde una perspectiva crítica y situada, considerando las condiciones estructurales del mercado laboral costarricense, caracterizado por altos niveles de desempleo y subempleo, particularmente en población joven, persistentes desigualdades de género, precarización laboral y debilitamiento progresivo de la institucionalidad pública encargada de la tutela de los derechos laborales.

Costa Rica ha ratificado el Convenio N.º 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las horas de trabajo en la industria, el cual establece como principio general la limitación de la jornada laboral a ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, reconociendo las excepciones únicamente bajo criterios estrictos, justificados y de carácter verdaderamente extraordinario.

Asimismo, el Convenio N.º 155 de la OIT sobre seguridad y salud de las personas trabajadoras establece la obligación de los Estados de garantizar condiciones de trabajo que no comprometan la salud física y mental de las personas, reconociendo que la organización del tiempo de trabajo constituye un factor determinante del bienestar laboral.

Desde esta perspectiva, la habilitación de jornadas de hasta doce horas diarias, en cualquier escenario, plantea tensiones relevantes con los estándares internacionales del trabajo, particularmente cuando estas excepciones se proyectan como mecanismos estructurales de organización productiva y no como soluciones temporales y excepcionales.

Existen ciertas aristas a considerar. El proyecto de ley sustenta la aplicación de las jornadas excepcionales ampliadas en el principio de voluntariedad. No obstante, se plantea una duda sustantiva sobre la viabilidad real de este principio, considerando el contexto de alto desempleo, informalidad y fragilidad contractual que atraviesa el país.



La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha señalado reiteradamente que los derechos laborales deben analizarse a la luz del principio de protección, reconociendo la desigualdad estructural existente en la relación laboral. En diversas resoluciones, la Sala ha enfatizado que la autonomía de la voluntad en materia laboral se encuentra limitada por la necesidad de proteger a la parte trabajadora, precisamente por su posición de desventaja económica y social.

En este marco, la voluntariedad corre el riesgo de convertirse en una voluntariedad meramente formal, donde la aceptación de jornadas extensas responde más a la necesidad de conservar el empleo que a una decisión libre e informada, particularmente en el caso de personas jóvenes y mujeres, quienes enfrentan mayores barreras de acceso al empleo y menor capacidad de negociación.

Además, en el contexto costarricense (al igual que en el resto del mundo), donde las mujeres continúan asumiendo de forma desproporcionada el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, la ampliación de las jornadas laborales puede profundizar la doble jornada, afectar la salud mental y restringir la participación educativa, comunitaria y política.

Para las personas jóvenes, especialmente aquellas que combinan trabajo y estudio, la extensión de la jornada diaria puede constituir un obstáculo estructural para la continuidad educativa, afectando sus trayectorias laborales futuras y reproduciendo ciclos de precarización.

Por otro lado, el proyecto asigna a las empresas obligaciones en materia de salud ocupacional, prevención de la fatiga, transporte, alimentación y corresponsabilidad en el cuidado. Sin embargo, no se especifica cómo se financiarán estos servicios, qué presupuesto se destinará ni cuáles serán los mecanismos concretos para garantizar su cumplimiento.

La Sala Constitucional ha sostenido que los derechos fundamentales no pueden quedar sujetos a formulaciones programáticas sin respaldo material, y que el Estado debe asegurar condiciones reales para su ejercicio efectivo. La ausencia de una estructura financiera y operativa clara genera el riesgo de que estas obligaciones se conviertan en disposiciones declarativas, debilitando su eficacia como garantías de calidad de vida para la población trabajadora.

Por otra parte, el proyecto atribuye nuevas funciones al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, además de la creación de un Consejo de Salud Ocupacional, en materia de aprobación previa, fiscalización, evaluación técnica y seguimiento de las jornadas excepcionales ampliadas.

No obstante, para nadie es un secreto que el Ministerio enfrenta actualmente limitaciones significativas de recurso humano y presupuestario, en esta misma lógica neoliberal de debilitamiento del sector público, lo que ha dificultado el cumplimiento de las inspecciones ordinarias. Asignar nuevas funciones sin una ampliación explícita de capacidades institucionales resulta inviable y contradictorio con el deber estatal de tutela efectiva de los derechos laborales.

Finalmente, se valora positivamente la inclusión de un plan piloto nacional para la reducción de la jornada ordinaria semanal de 48 a 40 horas sin reducción salarial, en consonancia con las recomendaciones internacionales sobre trabajo decente, salud ocupacional y conciliación vida-trabajo. No obstante, se subraya que este plan piloto es independiente y no compensatorio de la



habilitación de jornadas excepcionales de doce horas, lo cual evidencia una tensión estructural dentro del propio proyecto y una condicionalidad que no corresponde para la aprobación de esta ley.

En resumen, se considera que el Proyecto de Ley N.º 24.290 presenta riesgos significativos de debilitamiento de la protección efectiva de los derechos laborales, particularmente para mujeres y personas jóvenes, al sustentarse en supuestos de voluntariedad y control institucional que no se corresponden con las condiciones reales del mercado laboral ni con la capacidad actual del Estado costarricense.

Se insta a que cualquier reforma en materia de jornadas laborales se oriente prioritariamente al mejoramiento continuo de las condiciones de vida de las personas trabajadoras y, en todo caso, se ajuste de manera estricta a los estándares internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, a la jurisprudencia constitucional en materia de derechos laborales, y al principio de tutela reforzada del trabajo. Asimismo, resulta indispensable que dichas reformas prioricen el fortalecimiento de la institucionalidad pública, la asignación suficiente y sostenible de recursos, y el avance hacia la reducción de la jornada ordinaria, como pilares fundamentales de la justicia social, la equidad de género y la dignidad del trabajo."

Atentamente,

UCR  Firmado
digitalmente

Dra. Isabel Avendaño Flores
Decana

IAF/avc

C. Bach. Roxana Cabalceta Rubio, Consejo Universitario
Archivo