

## El registro de jornada en Costa Rica: ¿estamos listos?

Daniel Valverde Mesén, director Derecho Laboral ECIJA Legal Costa Rica

**El proyecto 21.182 procura flexibilizar las jornadas de trabajo en Costa Rica, pero también crea la obligación de tener un registro de las jornadas trabajadas, sea físico o digital.**

En el mes de mayo del 2019, publiqué un [artículo](#) donde discutía la posibilidad de que en Costa Rica se implementara un registro de jornadas, similar al que fue ordenado por la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE 14-5-2019, Caso Deutsche Bank) y como fue regulado en el Reino de España mediante el Real Decreto Ley 8/2019.

La decisión judicial comunitaria, y la regulación que ha surgido en varios países, tienen como finalidad determinar si los empleadores y los trabajadores cumplen con los límites de su jornada, sus tiempos de descanso, y en caso de no ser así, que se compense debidamente estos tiempos extraordinarios.

Una obligación así traería aspectos positivos para Costa Rica. Muchos de los casos judiciales que se van acumulando en nuestro saturado sistema de justicia, son reclamos de trabajadores que alegan trabajar tiempo extraordinario que nunca se pagó. Un registro de este tipo podría resolver esas discusiones.

Sin embargo, en Europa y propiamente en España, su implementación generó un terremoto jurídico y práctico para empleadores y trabajadores. Aplicarlo no fue tan sencillo como obligarlo, y se crearon un sinnúmero de dudas en torno a la obligación. La experiencia internacional nos ayuda a prever qué situaciones podríamos ver en Costa Rica, si se llega a aprobar el Proyecto 21.182 tal como está.

**¿Qué dice el proyecto?** El Proyecto de Ley 21.182 busca "flexibilizar" las jornadas de trabajo, permitiendo la jornada 4x3 y creando una jornada anualizada, entre otras regulaciones. Lo particular es que, además, en su artículo 144, obliga a "(...) consignar en los libros que corresponda (físico o digital), debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada una de sus personas trabajadoras paguen por concepto de trabajo extraordinario, feriados y días de descanso laborados". Este artículo menciona que esa información debe ser entregada al trabajador cada vez que reciba su pago, y cada vez que este lo solicite. Además, debe permitirse el acceso al Ministerio de Trabajo, cuando solicite esa información.

No se especifican diferencias de su implementación para diferentes tipos de jornada, o que pasa con las jornadas exentas, como la de los trabajadores de confianza. Este tipo de empleados normalmente no registran sus horas de entrada y salida, y hasta la jurisprudencia ha dicho que eso es un requisito para aplicar esta excepción de la jornada.

El proyecto tampoco establece un transitorio para implementar este registro de jornada. Eso significa que todo empleador, grande o pequeño, deberá implementar un registro físico o digital desde el momento en que la ley sea aprobada y publicada en la Gaceta.

Por esto, la propuesta normativa no es muy precisa. Actualmente, establece esta obligación para todo patrono, indistintamente de su actividad o cantidad de trabajadores. El proyecto no lo dice, pero podemos asumir -como con muchas situaciones en esta regulación- que el registro debería ser lo suficientemente robusto, fiable, verificable y no manipulable, para que cumpla su propósito.

**¿Está lista Costa Rica?** Empezamos por tomar posición a favor de esta regulación, como concepto. Tendrá un enorme impacto de reducir la jornada extraordinaria no pagada (como sucedió en España), y permitir a las partes de la relación laboral poder ver de propia mano, si se están respetando los diversos tiempos de descanso dentro de la relación laboral.

Sin embargo, su aplicación inmediata como pretende el proyecto, traerá ciertas complicaciones. Al no establecerse un plazo para implementar un cambio tan importante en todas las relaciones laborales del país, que implica un reajuste y hasta una inversión en una situación de crisis económica como la actual, muchos empleadores podrían verse en dificultades con cumplir con



la normativa. Para una aplicación más efectiva, previo a aplicar esta obligación, debería haber un transitorio en la ley que permita a todos los involucrados que se ajusten al registro de jornadas.

Otro punto de controversia es que el registro de jornadas se genera por la redacción de un artículo del proyecto que es bastante general, y no define regulaciones específicas ante necesidades igualmente específicas.

Uno de los grandes problemas que surgieron en España fue las incontables dudas que surgieron con la obligación, y el artículo de nuestro proyecto cae en el mismo pecado capital. Su redacción es vaga y no ayuda a dispersar las dudas. Debería existir una buena técnica legislativa y que sea la misma ley la que aclare las obligaciones específicas de cómo aplicar este registro.

Por ejemplo, se establece la misma obligación para aquellos trabajadores que laboran en el centro de trabajo, o aquellos que laboran de manera deslocalizada o teletrabajan. El teletrabajo ha tenido una implementación exponencial por la situación de pandemia. Entonces, ¿cómo se aplica ese registro para este tipo de trabajadores? Igualmente, no se aclara cómo aplicará para trabajadores que auto-gestionan su horario o que tienen una jornada de trabajo del artículo 143 del Código de Trabajo.

Aunque hemos dicho que el registro debe ser fiable y no modificable, no sabemos el efecto que tendrá como prueba en los litigios laborales que se reclaman jornadas extraordinarias. ¿Qué pasa si se reclama que el registro no es exacto? Además, con un registro de este tipo, ¿se justifica que se mantenga la imprescriptibilidad del cobro de jornada extraordinaria, hasta un año después de finalizada la relación laboral?

Además, aún si se aplica este proyecto, Costa Rica mantiene una regulación laboral obsoleta. No hemos regulado derechos que deberían ser paralelos a la implementación de un registro de jornada, como la desconexión digital (el poder desconectarse y no contestar llamadas o correos fuera de la jornada, por ejemplo).

Esperemos con ansias la implementación del registro de jornadas, esperando que su aplicación brinde muchas más soluciones que problemas.