

## CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS PROYECTOS SOBRE MODIFICACION DE JORNADAS EN COSTA RICA

Dr. Mauricio Castro Méndez<sup>1</sup>

### 1. Introducción

Desde hace más de veinte años, se ha venido impulsando en Costa Rica diversos proyectos de ley, muy similares, que pretenden modificar el régimen de jornadas laborales, fundamentalmente estableciendo dos posibilidades: a) comprimir la jornada semana de 48 horas en cuatro días con jornadas de 12 horas ordinarias y tres días de descanso a la semana; y b) establecer un régimen de cómputo anualizado que permita aumentar las jornadas a 10 horas en algunas épocas del año y disminuirlas en otras épocas.

Los proyectos han recibido críticas muy robustas, respecto de su legalidad, a las consecuencias para las personas con responsabilidades familiares, para las personas que se encuentran estudiando, que tienen dos trabajos, a las consecuencias en la salud ocupacional incluyendo el “burn out” y a otros graves problemas que estas reformas implican. Este artículo no se centrará en esos problemas sino en la constitucionalidad de esa reforma.

Al efecto, como es de esperar, normalmente se ha centrado el análisis en el artículo 58 de la Constitución que establece:

**Artículo 58.-** La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho 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 los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.

De manera que quienes apoyan o rechazan el proyecto han centrado el análisis en la última frase del artículo, y por lo tanto la discusión se ha limitado a determinar que tan abierto o cerrado es el texto propuesto, es decir, si establece jornadas realmente excepcionales, o si establece un régimen de excepcionalidad de jornadas que no es tal por su amplia cobertura y por centrar en la voluntad del empleador respecto de su proceso productivo, la determinación de tal excepcionalidad. Esta discusión es sin duda importante, pero este artículo aborda el análisis desde el bloque de constitucionalidad, y por lo tanto, desde la óptica de la regulación específica que el Convenio 1 de la OIT, ratificado por Costa Rica por medio de la ley 6711 del 20 de enero de 1982.

Al efecto es necesario recordar, que de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala Constitucional, existe un bloque de constitucionalidad respecto del cual debe hacerse el análisis de constitucionalidad, lo que incluye no solo la Constitución Política, sino el control de convencionalidad, es decir, el análisis a partir de los tratados internacionales ratificados por el país, y que, además, según esa línea jurisprudencial, cuando se trate de tratados internacionales sobre

---

<sup>1</sup> Doctor en Derecho del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires. Docente e investigador de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica

derechos humanos fundamentales tienen una jerarquía jurídica superior a la misma Constitución Política. Así por ejemplo ha señalado:

“lo cierto es que forma parte de una línea jurisprudencial de larga data por parte de esta Sala el criterio expresado en la sentencia número 2313-95 de las dieciséis horas con dieciocho minutos del día nueve de mayo de mil novecientos noventa y cinco, de que Sala el criterio expresado en la sentencia número 2313-95 de las dieciséis horas con dieciocho minutos del día nueve de mayo de mil novecientos noventa y cinco, de que “tratándose de instrumentos internacionales de Derechos Humanos vigentes en el país, no se aplica lo dispuesto por el artículo 7 de la Constitución Política, ya que el 48 Constitucional tiene norma especial para los que se refieren a derechos humanos, otorgándoles una fuerza normativa del propio nivel constitucional. Al punto de que, como lo ha reconocido la jurisprudencia de esta Sala, los instrumentos de Derechos Humanos vigentes en Costa Rica, tienen no solamente un valor similar a la Constitución Política, sino que en la medida en que otorguen mayores derechos o garantías a las personas, priman por sobre la Constitución (vid. sentencia N° 3435-92 y su aclaración, N° 5759-93).” (SCV. 5590-2012).

De manera que este artículo tiene como objetivo sistematizar los alcances y excepciones establecidas en el Convenio 1 de la OIT sobre las horas de trabajo, ya que los parámetros establecidos en ese convenio, delimitan las posibilidades respecto del establecimiento de una jornada excepcional en los términos del artículo 58 constitucional. De manera que, es a partir de ese bloque de constitucionalidad que es necesario analizar los proyectos de ley, y comprender los señalamientos que ya la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha realizado a Costa Rica, tanto respecto de su marco normativo vigente, como a anteriores versiones del proyecto de reforma de jornadas.

## **2. El convenio 1 de la OIT sobre las horas de trabajo: alcances y excepciones**

La Organización Internacional del Trabajo ha adoptado dos convenios que regulan la jornada, pero, de ellos Costa Rica solamente ha ratificado el convenio número 1, por lo que el análisis se limitará a esquematizar el marco regulatorio contenido en ese convenio.

La regla general del Convenio 1, al igual que el artículo 58 de la Constitución Política, es que **“no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana”**.

Sin embargo, como vimos, el artículo 58 prevé que por medio de una ley de la República se establezcan excepciones que superen esos límites. No obstante, el convenio 1 especifica cuáles pueden ser esas excepciones, de manera tal que el convenio cierra la discrecionalidad del legislador, quien si opta por habilitar jornadas excepcionales, estas deberán necesariamente ajustarse a los límites y posibilidades expresamente establecidas en el convenio 1.

El convenio prevé 9 excepciones que pasamos a detallar:

- i. **Cargos de confianza:** el convenio establece que esa limitación de jornada no aplica a las personas trabajadoras “que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza” (art. 2 a). En ese sentido, el Código de Trabajo incluye esta excepción en el artículo 143 que establece:

“Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata: los trabajadores que ocupan puestos de confianza (...). Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.”

- ii. **Jornadas inferiores a 8 horas:** para los casos en los que alguna norma haya establecido una jornada en uno o varios días de la semana inferior a 8 horas, por medio de la ley o convenio colectivo se puede autorizar que se sobrepase el límite de 8 horas en los restantes días de la semana, siempre y cuando no se exceda de 9 diarias (art. 2 b).
- iii. **Trabajo por equipos:** cuando se trabaje por equipos el trabajo se puede sobrepasar 8 horas y 48 semanales siempre que el promedio de horas de trabajo en 3 semanas no exceda 8 y 48 horas respectivamente (art. 2 c). Como se ve se requiere que **los dos promedios no excedan esos límites**, tanto el diario de 8 horas como el semanal de 48 horas. Esto exige que, ese período de 3 semanas, algunos días se trabajen menos de 8 horas y otros más, de manera que el promedio se mantenga en 8 horas diarias. De igual forma manera el promedio salarial debe ser de 48 a la semana. Si se observan los distintos proyectos de ley de reforma de jornada que se han propuesto en Costa Rica, siempre estos han partido de una jornada uniforme de 12 horas ordinarias durante cuatro días de la semana de manera permanente, lo que arroja un promedio diario de 12 horas diarias, violentando con ello el convenio.
- iv. **Accidente o grave peligro de accidente:** el convenio también incluye lo que la doctrina denomina “jornada emergente”, es decir, el aumento de la jornada más allá de los límites generales en caso de emergencias, como por ejemplo accidente o grave peligro de accidente, o cuando deban efectuarse trabajos urgentes en máquinas e instalaciones y en casos de fuerza mayor (art. 3). Esta jornada está expresamente regulada en el Código de Trabajo en el artículo 140, que permite ese trabajo como jornada extraordinaria, que puede inclusive exceder las 12 horas en los casos de “siniestro ocurrido o riesgo inminente peligran las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.”
- v. **Funcionamiento continuo:** El art. 4 del convenio establece, respecto de los trabajos cuya naturaleza misma del trabajo requiera funcionamiento continuo, una jornada excepcional por medio de equipos de trabajo sucesivos. Sin embargo, en estos casos de excepción la jornada no puede exceder de 56 por semana. Tal y como ha señalado la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR<sup>2</sup>) de la OIT, la adopción del Convenio 1:

---

<sup>2</sup> La CEACR es un órgano de la Organización Internacional del Trabajo integrado por personas expertas e independientes, y que analiza el cumplimiento de los países respecto de los convenios y recomendaciones de OIT, para lo cual desarrolla informes generales sobre diversas temáticas, así como específicas para cada una de los países.

“que establece la semana de 48 horas y la jornada de 8 horas, implicó el reconocimiento implícito del principio del descanso semanal. Como se señaló en los trabajos preparatorios del Convenio núm. 14, el día de descanso semanal es un complemento inmediato del Convenio núm. 1, o, dicho de otro modo, la consecuencia natural de restringir explícitamente la cantidad de horas de trabajo semanales.”<sup>3</sup>

De manera que esta excepción, permite que se establezca de manera permanente una jornada semanal de 56 horas en 6 días (excluyendo el día de descanso). Esto significaría que se podría establecer una jornada diaria ordinaria de 9.33 horas diarias máximo durante 6 días a la semana.

- vi. **Excepción abierta por convención colectiva para períodos mayores:** El art. 5 establece una excepción abierta y genérica, al plantear que “en los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, **los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide.**” Además, señala que “la duración media del trabajo, calculada para el número de semanas **determinado en dichos convenios**, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana”. Es decir, el convenio permite que, POR MEDIO DE CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, se fijen los límites diarios en períodos mayores a las tres semanas, dentro de lo cual es posible establecer la jornada anualizada, es decir, la distribución de horas tomando en consideración las variables estacionales, pero esto debe hacerse necesariamente por convención colectiva de trabajo en los términos antes indicados.
- vii. **Trabajo intermitente:** El convenio también establece como excepción aquellos trabajos que impliquen largos períodos de inactividad o intermitencia (art. 6, 1 a). La CEACR ha señalado que el trabajo intermitente “debería definirse de una manera estricta, como un trabajo que no está relacionado con la producción como tal y que, por su naturaleza es interrumpido por largos períodos de inactividad, durante los cuales los trabajadores en cuestión no deben mostrar una actividad física ni una atención sostenida, y permanecen en su puesto únicamente para responder a posibles llamadas. Cabe citar como ejemplos a los porteros, a los guardias de seguridad y a los conserjes.”<sup>4</sup> Tal es el caso de cierto tipo de guardas, por ejemplo, que deben permanecer en el trabajo, pero que pueden tener un tiempo en el que su sola presencia es suficiente para el trabajo. En Costa Rica este tipo de guardas han sido denominados por la jurisprudencia como “guardas dormilones” por ejemplo.

---

<sup>3</sup> CEACR (2018). Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Estudio General Relativo a los Instrumentos sobre el Tiempo del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 107ª reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, p. 73.

<sup>4</sup> CEACR (2018). Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Estudio General Relativo a los Instrumentos sobre el Tiempo del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 107ª reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, p. 37.

- viii. **Trabajo preparatorio o complementario:** En ese mismo artículo 6, 1), a) del Convenio núm. 1 se prevé otra de las excepciones permanentes la relacionada con aquellos trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento. Al respecto la CEACR ha señalado que “el párrafo 14, a), iii), de la Recomendación núm. 116 incluye, entre las excepciones permanentes, los trabajos que por razones técnicas deben necesariamente ser efectuados fuera de los límites fijados para el trabajo general de la empresa, de una de sus ramas o de un equipo. Ejemplos de esta categoría de excepciones que fueron identificados en los trabajos preparatorios incluyen el trabajo realizado por las personas que deben acudir al lugar de trabajo antes de la hora normal de inicio del trabajo, o permanecer en el mismo una vez finalizada la jornada de trabajo, como los vigilantes de calderas, los encargados del funcionamiento de las máquinas, los electricistas, los lubricadores y engrasadores, el personal de limpieza, y los responsables de mantener registros del tiempo de trabajo y los inspectores, y el trabajo efectuado por quienes deben empezar a trabajar antes para preparar materiales, como los fabricantes de bizcochos en las pastelerías, y los moldeadores y obreros en las fundiciones.”
- ix. **Horas extra.** Finalmente, el convenio (artículo 6, 1 b) establece como excepción temporal, el tiempo de trabajo que sobrepase los límites de la jornada ordinaria, en virtud de la necesidad de la empresa para hacer frente a aumentos extraordinarios de trabajo. Esta obviamente es la jornada extraordinaria que, debe ser excepcional, nunca permanente, sumada a la ordinaria no puede exceder 12 horas, está prohibida en los trabajos insalubres o peligrosos (arts. 139, 140 y 141 del Código de Trabajo) y debe remunerarse con un 50% adicional a la jornada ordinaria (art. 58 de la Constitución Política y 139 del Código de Trabajo).

### 3. Señalamientos de la CEACR a Costa Rica

Partiendo de ese marco normativo existen tres señalamientos concretos que la CEACR ha realizado específicamente para Costa Rica.

- i. **Jornadas de 12 horas o superiores para empresas de transporte, comunicaciones o de índole especial o continua:** El primer señalamiento de relevancia fue el relacionado con el artículo 146 del Código de Trabajo que establecía:

Artículo 146.- Los detalles de la aplicación de los artículos anteriores a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquéllas cuyo trabajo fuere de índole especial o continua, deberán ser determinados por el Reglamento de este Capítulo, en el cual se tomarán en cuenta las exigencias del servicio y el interés de patronos y trabajadores, que de previo serán oídos por la Secretaría de Trabajo y de Previsión Social.

Como se ve, este artículo establecía la posibilidad de establecer una reglamentación especial a las normas generales sobre jornada establecidas en el Código de Trabajo. Esta reglamentación no fue emitida lo que llevó a una tolerancia o interpretación jurídica en el sentido de que los límites de jornada no aplicaban a ese tipo de actividades. Luego de denunciado el problema existente ante los órganos de control de la OIT, la CEACR concluyó lo siguiente:

“La Comisión toma nota de las observaciones comunicadas por el Gobierno en junio de 1995 y de la memoria recibida en octubre de 1995 en relación con los comentarios formulados por la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum en representación del Sindicato Costarricense de Trabajadores del Transporte (SICOTRA). La organización de trabajadores, recordando los artículos 58 de la Constitución Política y 133-146 del Código de Trabajo, declara que dichas disposiciones no daban pleno efecto a las disposiciones del Convenio. Ante la ausencia de reglamentos adoptados en virtud del artículo 146 del Código de Trabajo, se podía exigir del trabajador jornadas de 12, 14, 16, 18 y hasta 20 horas diarias. Por su parte, el Gobierno reconoce que los tribunales justificaban que, como el reglamento requerido por el artículo 146 del Código de Trabajo no se había adoptado, se había considerado que mientras no se procediera a ello, todas las horas que se laboraban en los transportes por carretera correrían con idéntico salario, o sea que no se reconocían tampoco horas extraordinarias respecto a su pago. El Gobierno indica que los tribunales habían reconsiderado el criterio anterior, y convinieron en aceptar un tratamiento diferente a los trabajadores del transporte en concordancia con la normativa general. Los tribunales habían optado por aplicarle a los choferes los artículos 136 y 139 del Código de Trabajo que establecen ocho horas diarias como jornada ordinaria y el pago del 50 por ciento más del salario las que exceden de ese número. Además, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – luego de haber celebrado consultas con las entidades de patronos y trabajadores – presentó, en marzo de 1995, a la Presidencia de la República un proyecto de ley derogatoria del artículo 146 del Código de Trabajo. En dicha presentación se reconoce que la aplicación del artículo 146 sirvió de ase para que los tribunales laborales durante mucho tiempo obviaran los límites de jornada máxima previstos en el marco constitucional y se pronunciaran en contra del pago de horas extraordinarias en el sector del transporte. SE declara expresamente en la presentación mencionada que la derogatoria propuesta cumpliría también con una serie de observaciones que sobre esta materia ha emitido la Comisión. **La Comisión confía en que el Gobierno estará en condiciones de incluir, en su próxima memoria detallada, indicaciones sobre la aprobación de la ley derogatoria del artículo 146 del Código de Trabajo, de manera de poner a la brevedad posible su legislación y prácticas nacionales en conformidad con el Convenio.**”<sup>5</sup>

En 1998 nuevamente la CEACR le recordó al país la necesidad de derogar ese artículo 146 en atención al Convenio 1, y finalmente le indicó la Comisión “Toma nota con satisfacción de la adopción, el 5 de marzo de 1996, de la ley derogatoria del artículo 146 del Código de Trabajo”<sup>6</sup>.

El artículo finalmente fue derogado por la ley 7679 del 17 de julio de 1997, en atención a la violación del Convenio 1 de la OIT, y a los constantes señalamientos realizados por la CEACR.

- ii. **Imposibilidad de jornadas diarias permanentes de 10 horas:** El segundo señalamiento de relevancia se refiere al artículo 136, al indicar:

“El segundo párrafo del artículo 136 del Código de Trabajo desarrolla el precepto constitucional en lo siguientes términos: *sin embargo, en los trabajos que por su*

---

<sup>5</sup> CEACR. Observación individual sobre el Convenio núm. 1, Horas de Trabajo (industria), 1919. Costa Rica (ratificación 1982). Publicación: 1996.

<sup>6</sup> CEACR. Observación individual sobre el Convenio núm. 1, Horas de Trabajo (industria), 1919. Costa Rica (ratificación 1982). Publicación: 1997.

*propia condición no sean insalubres ni peligrosos, podrá estipularse una jornada diurna de hasta 10 horas y una jornada mixta de hasta 8 horas, siempre que el trabajo semana no exceda de las 48 horas. La Comisión advierte que, en virtud de la disposición antes mencionada del Convenio, el exceso de tiempo autorizado nunca podrá ser mayor a una hora diaria.* La Comisión ruega al Gobierno se sirva indicar de qué manera se asegura que esta disposición sea respetada en la práctica.”<sup>7</sup>

“Artículo 2 del Convenio. Límite diario de las horas de trabajo. El artículo 2 del Convenio establece el principio general según el cual la jornada de trabajo no puede exceder de ocho horas por día y de 48 por semana. El apartado b) de esta disposición autoriza, en determinadas condiciones, que se sobrepase el límite de la duración diaria del trabajo en una hora en caso de distribución desigual en la semana. En este caso la duración del trabajo no puede exceder de nueve horas. El artículo 136 del Código de Trabajo no está de conformidad con las disposiciones del Convenio en este punto, en la medida en la que prevé la posibilidad de fijar en diez horas la duración de las horas de trabajo efectuados de día para los trabajos que no son insalubres ni peligrosos por naturaleza.”<sup>8</sup>

- iii. **Imposibilidad de jornadas diarias permanentes de 12 horas:** Finalmente, la OIT también ha abordado la propuesta en múltiples proyectos de ley, que establece la concentración de las 48 horas semanales en jornadas ordinarias de 12 horas diarias durante cuatro días. Al respecto la CEACR ha señalado:

“El proyecto de ley (... de flexibilidad de jornada...), en la versión comunicada por la CTRN, contiene ciertas disposiciones que podrían, si son adoptadas, ser contrarias al Convenio (en particular, la anualización del trabajo y la prolongación hasta 12 horas de la duración diaria del trabajo). Al haber solicitado el Gobierno la opinión de la Organización Internacional del Trabajo sobre este proyecto, se le invita a comunicar una versión actualizada de este texto y se le ruega que tenga a la Comisión informada sobre todos los cambios relativos a los procesos de adaptación de este proyecto de ley.”<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> CEACR. Observación individual sobre el Convenio núm. 1, Horas de Trabajo (industria), 1919. Costa Rica (ratificación 1982). Publicación: 1998.

<sup>8</sup> CEACR. Solicitud directa individual sobre el Convenio núm. 1, Horas de Trabajo (industria), 1919. Costa Rica (ratificación 1982). Envío: 2005.

<sup>9</sup> CEACR. Solicitud directa individual sobre el Convenio núm. 1, Horas de Trabajo (industria), 1919. Costa Rica (ratificación 1982). Envío: 2005.

## En síntesis

1. La constitucionalidad de cualquier proyecto de ley respecto de la jornada de trabajo, debe incluir el artículo 58 y el convenio 1 de la OIT. De manera que la jornada excepcional que la Constitución permite establecer por medio de ley de la República, está limitada por la regulación al respecto que establece el Convenio 1, que establece expresamente los únicos casos y los parámetros que es posible superar el límite general de 8 horas diarias y 48 semanales.
2. El bloque de constitucionalidad costarricense solo permite establecer una jornada ordinaria superior a las 8 horas diarias y 48 semanales en los siguientes casos:
  - a. Una jornada diurna máxima de 9 horas y 48 a la semana para las personas trabajadoras que posean una jornada en la que algunos días cuenten con una jornada inferior a 8 horas diarias.
  - b. Para las personas trabajadoras que trabajen por equipos, se puede superar el límite diario de 8 horas y semanal de 48 horas, siempre y cuando el promedio no exceda de 8 horas y el semanal de 48 horas. Esto exige que, ese período de 3 semanas, algunos días se trabajen menos de 8 horas y otros más, de manera que el promedio se mantenga en 8 horas diarias. En la medida en que los proyectos de ley de flexibilización de jornada en Costa Rica, establecen una jornada uniforme de 12 horas ordinarias durante cuatro días de la semana de manera permanente, se establece un promedio diario de 12 horas diarias lo que viola el bloque de constitucionalidad.
  - c. Para las personas trabajadoras cuyos trabajos requieren un funcionamiento continuo, se puede establecer una jornada excepcional por medio de equipos sucesivos con una jornada semana de 56 horas distribuida en 6 días, de manera que la jornada máxima diurna puede alcanzar en esos casos las 9.33 horas durante esos 6 días.
  - d. Es posible establecer una jornada excepcional que supere las 8 horas diarias y 48 horas semanales en períodos mayores a las tres semanas, por ejemplo, una jornada anualizada, siempre y cuando se establezca por medio de convención colectiva de trabajo en la que se indique la duración media del trabajo calculada para el número de semanas determinadas en esas convenciones colectivas y que en ningún caso puede exceder las 48 horas semanales. La habilitación que los proyectos realizan para que el empleador, según sus necesidades, imponga unilateralmente una jornada anualizada viola el bloque de constitucionalidad.
  - e. La existencia de jornadas permanentes de 10 y de 12 horas diarias viola el bloque de constitucionalidad, tal y como expresamente ha señalado la CEACR de la OIT.
  - f. Cabe el establecimiento de jornadas permanentes que superen el límite de 8 horas diarias y 48 a la semana además en los casos de:
    - i. Personas que realicen funciones de inspección o sean trabajadoras de confianza.
    - ii. Trabajo intermitente, es decir, trabajos que no están relacionados con la producción como tal y que por largos períodos de inactividad no deben mostrar una actividad física ni una atención sostenida y permanecen en su puesto.
    - iii. Trabajo preparatorio o complementario que por razones técnicas deben necesariamente ser efectuados fuera de los límites fijados para el trabajo general de la empresa, de una de sus ramas o de un equipo.
3. Cabe el establecimiento de jornadas temporales que superen el límite de 8 horas diarias y 48 a la semana además en los casos de:
  - a. Accidente o grave peligro de accidente
  - b. Horas extra para hacer frente a aumentos extraordinarios de trabajo y que por lo tanto debe ser excepcional y remunerarse con un 50% adicional a la jornada ordinaria.