



Criterio sobre el Proyecto de Ley Expediente N°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”

La Unidad Sindical integrada por la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum CTRN, la Central del Movimiento de Trabajadores CMTC, Central General de Trabajadores CGT, la Central Unitaria de Trabajadores CUT, la Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos CCTD, el Bloque Unitario Sindical y Social Costarricense BUSSCO, los sindicatos de las Universidades Públicas, organizaciones magisteriales y sindicatos no confederados, presenta en tiempo sus argumentos de oposición al proyecto de ley Expediente N°21.182, lo cual hacemos de la siguiente forma:

1. Reflexiones Preliminares.
2. Resumen Ejecutivo del Proyecto.
3. Respeto al Principio de Convencionalidad y Aplicación de los Convenios de la OIT que rigen en la materia.
4. Conclusiones y Oposición Razonada.

1. Reflexiones Preliminares:

El derecho laboral es reconocido por la comunidad internacional como Derecho Humano Fundamental a partir de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

La OIT es parte del Sistema de las Naciones Unidas, a la que se le asigna una función normativa para regular estándares laborales a nivel mundial. Esos estándares deben ser respetados y aplicados por los Estados miembros de la OIT a partir del sometimiento y la aprobación de los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados por la Asamblea Legislativa. En tal sentido, el Estado Costarricense está en la obligación de observar y de cumplir en la ley y en la práctica los Convenios ratificados números 01 y 30 de la OIT, que regulan la materia de las jornadas laborales en el país. Por tanto, no deberían aprobarse proyectos de ley que contravengan estas normas internacionales del trabajo; por el contrario, la misión de la Asamblea Legislativa es adoptar la legislación nacional de modo compatible a lo determinado por los Convenios ratificados.

La propuesta de reforma legislativa de las jornadas laborales no sólo violenta los convenios internacionales supracitados, sino que, también violenta la Constitución Política, y con este proyecto de ley, una vez más, se intenta por una vía espuria reformar parcialmente la Constitución Política. Por ambas razones de fondo, dejamos clara nuestra posición de desacuerdo y oposición al proyecto.



Cuando hacemos referencia a los Convenios 01 y 30 de la OIT, es que ya estos convenios tienen regulación suficiente en materia de jornadas y plantean con claridad meridiana las cuestiones excepcionales de las mismas, que en lo que interesa, señala que esas excepciones de jornadas de trabajo no pueden ser permanentes ni tampoco pueden ser aprobadas, si no son previamente discutidas con las organizaciones sindicales. Aclaramos que la Unidad Sindical en la discusión del texto sustitutivo de la Comisión **no fue convocada**, y lamentamos que no fuera oída nuestra posición.

2. Resumen Ejecutivo del Proyecto:

La Unidad Sindical se permite hacer un resumen ejecutivo del proyecto, que no solo modifica los artículos 136, 142, 144 y 145 como lo indica en el artificioso título del proyecto, sino también los ordinales 205 y 274 del Código de Trabajo, crea los artículos 145 bis y 145 ter, más dos transitorios.

Habrán tres tipos de jornadas en esta reforma al Código de Trabajo, las cuales son:

- Acumulativas por trabajos no insalubres o peligrosos, que serán de 5 días cumpliendo la jornada semanal de 48 horas diurna, 42 mixta y 36 nocturna. De manera que la jornada de día será de máximo 10 horas (ya permitido en nuestra legislación); mixta 9 horas 36 minutos (hoy solo se permite un máximo de 8 horas) y nocturna 7 horas 12 minutos (hoy el máximo es de 6 horas).
- Jornada Excepcional Ampliada en casos muy calificados, (diurna: 4 días, 12 horas y 3 días de descanso) (nocturna: 3 días, 12 horas y 4 días de descanso).
- Jornada Anualizada en casos de excepción muy calificados, la cual estará distribuida de la siguiente forma: diurna 2320 horas; 2030 horas mixta; 1740 horas nocturna.

Condiciones para aplicar la jornada de casos muy calificados (jornada 4/3 diurna o 3/4 nocturna, de 12 horas:

Debe ser para trabajos de proceso continuo (24 horas); contarse con 90 minutos de descanso; la variación de la jornada debe de ser de común acuerdo, por escrito y firmada por ambas partes; mujeres en lactancia o embarazadas, personas con enfermedades que pueden agravarse, pueden trabajar en esta jornada, así como personas que cumplen labores de cuidado o están estudiando; el empleador deberá gozar de equipos de trabajo tantos como sea necesario; y el descanso entre una jornada y la otra será de un mínimo de 12 horas.



Se excluyen de la jornada de 12 horas:

Labores pesadas; peligrosas e insalubres; de exposición o riesgo ambiental; especialmente nocivas; riesgo especial para la salud de la persona; labores donde no sea posible reducir el riesgo; extraordinario esfuerzo físico; circunstancias de especial fatiga por condiciones anormales de temperatura y humedad; agua o fango en los pies; cueva abierta en la tierra.

La implementación de la jornada anualizada estará sujeta a:

48 horas semanales diurnas; 42 mixtas y 36 nocturnas; 10 horas máximo de día, 9:36 horas mixtas y 7:12 horas nocturnas; 12 horas mínimo entre una jornada y la del día siguiente; se puede trabajar en tiempo extraordinario; no se puede modificar salario al acogerse a esta jornada (el salario mínimo como piso) y será una jornada distribuida según necesidades del empleador.

Agrega elementos e instrumentos en materia de Salud Ocupacional, de inspección laboral, para “proteger” los derechos laborales y de seguimiento para “contener” y “prevenir” los daños colaterales producto de estas jornadas:

- La obligación de las personas empleadoras de consignar registros (físicos o digitales) sobre lo que se ha pagado a las personas trabajadoras en horario extraordinario, feriados y días de descanso.
- La información anterior deberá ser entregada por los medios que ha indicado esta nueva legislación (correo electrónico oficial u otras plataformas o sistemas autorizados y de acceso garantizado para las personas trabajadoras), una vez realizados los pagos.
- El registro deberá ser facilitado a la inspección del trabajo para lo correspondiente y no solo cuando se le solicite al patrono por escrito, tal como lo decía el texto anterior.
- Dentro de las funciones del Consejo de Salud Ocupacional está realizar investigaciones y estudios en la materia que le compete y este nuevo texto agrega realizar los estudios respectivos anualmente para determinar las labores a las que se les pueda aplicar las jornadas excepcionales.
- El Consejo de Salud Ocupacional podrá utilizar el 50% del excedente de las liquidaciones anuales hechas por el INS para varios fines, entre ellos para financiar la elaboración y el contrato de estudios técnicos respecto a la materia de



actualización de las labores a las que se le pueda aplicar las jornadas excepcionales.

- Puntualiza que las jornadas ampliadas de trabajo de 12 horas son de “excepcionalidad”. Éstas, podrán ser, en labores que requieran de un proceso continuo de 24 horas de trabajo y que “no atenten contra la salud de las personas trabajadoras”.
- Agrega un nuevo inciso 1, en el artículo 145 bis, en las condiciones en las que estará sujeta la aplicación de esta jornada (12 horas), para puntualizar los perfiles ocupacionales que pueden estar sujetos a ella, los cuales están: Trabajadores especializados de industria; Personas trabajadoras no calificadas; Trabajadores semicalificados, calificados y especializados en comercio, turismo y servicios; Personas trabajadoras no calificados, semicalificados, calificados y especializados de genéricos; Personas con técnicos medios en educación diversificada, técnicos de educación superior, diplomados de educación superior, bachilleres universitarios y licenciados universitarios y Personas trabajadoras especializadas en transporte.
- El punto anterior implica que el Poder Ejecutivo y el CSO serán los encargados de emitir un reglamento que detallará las actividades específicas de cada perfil ocupacional. Igualmente, el CSO, de forma anual, realizará un estudio de actualización de esto y podrá hacer otros estudios extraordinarios solicitados por sectores.
- La aprobación para que se aplique este tipo de jornada recaerá sobre el MTSS y la Dirección Nacional de Inspección Laboral y levantará tres registros (de la persona o empresa solicitante, Perfil ocupacional y actividad específica y Plan de Salud Ocupacional).
- Dentro de las prohibiciones para optar por esta jornada, agrega en este nuevo texto las labores que signifiquen un riesgo de fatiga por la continua operación de maquinarias, vehículos, etc. Y personas menores de edad según el artículo 87 del Código de Trabajo y 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Las otras prohibiciones son: En labores pesadas, peligrosas o insalubres; cuando los tiempos de exposición y riesgos ambientales sean especialmente nocivos; cuando se identifique un riesgo para la salud de las personas trabajadoras con ocasión del trabajo y en donde no sea posible eliminar o reducir el riesgo a pesar de la adopción de medidas de protección o prevención; en aquellos trabajos que exijan para su realización un extraordinario esfuerzo físico o en las que concurren circunstancias de especial fatiga derivadas de condiciones anormales de



temperatura o humedad, en trabajos que se realicen teniendo las personas los pies en agua o fango y en los de cava abierta de tierra; etc.

- Solo se podrá optar por esta jornada de 12 horas con un estudio técnico de la Comisión de Salud Ocupacional del Centro de Trabajo donde “demuestren” que las labores indicadas no están dentro de las limitaciones de esta ley; y de no existir esta comisión, se deberá hacer un estudio técnico por medio de una persona profesional en la materia. Este informe deberá ser elaborado con la guía que emita el CSO de forma obligatoria. Asimismo, este órgano podrá realizar estudios para recomendar exclusiones de actividades.
- Los días de descanso deberán ser de 24 horas.
- Las empresas deberán prever al menos un turno de jornada ordinaria para personas trabajadoras que no puedan o no quieran laborar en jornada excepcional calificada.
- Deberá reinstalarse a la persona trabajadora cuando –una vez pasados los tres meses de prueba en jornada extraordinaria calificada-no se pueda continuar con esta nueva jornada o, en caso de imposibilidad comprobada para regresar a jornada ordinaria, se deberá liquidar basado en el artículo 85, inciso d) del Código de Trabajo.
- El patrono no podrá tomar represalias o hacer trato discriminatorio a personas trabajadoras por no haber concedido trabajar bajo esta jornada excepcional calificada (Jornada de 12 horas). Además, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá un procedimiento anónimo para las denuncias por inadecuada aplicación de las condiciones de la jornada o de la aplicación en sí.
- Será considerado como discriminatorio cualquier represalia o despido injustificado producto de lo solicitado por las personas trabajadoras, también los cambios en las condiciones de trabajo en perjuicio de este, etc., por lo que serán aplicables los artículos 540, 543 y de 573 a 577 del Código de Trabajo. Tampoco podrá utilizarse este tipo de jornada excepcional calificada con fines discriminatorios o en perjuicio y en represalia para con la persona trabajadora.
- La persona empleadora deberá facilitar, entre otras cosas, alimentación y transporte (ida y vuelta) a la persona trabajadora que labore en esta jornada excepcional (entrega de recursos, por ejemplo). Pero elimina la posibilidad de que todas las personas empleadoras les puedan facilitar el servicio de cuidado de menor



a las personas trabajadoras, puesto que lo reduce solo a los regímenes de zonas francas.

- El empleador debe indicar la cantidad de personas que trabajan en este tipo de jornada excepcional calificada a la inspección de trabajo.
- Se deberá llevar un control semestral, por parte del patrono, y con fines del análisis de salud ocupacional, sobre el estado de salud de las personas trabajadoras bajo esta jornada.
- Por medio de convención colectiva o arreglo directo, siempre respetando la legislación laboral, se podrá convenir este tipo de jornada. La empresa, con ello, podrá aplicar la jornada excepcional por rama de actividad, industria o etc. Todo ello, siempre y cuando, la persona trabajadora lo consienta.
- El salario en trabajos remunerados por pieza, a destajo o por tarea a domicilio, no podrá ser menor al salario promedio del año anterior, determinado en el Decreto de Salarios Mínimos respectivo.
- Sobre las jornadas anualizadas, agrega la posibilidad de que la inspección de trabajo pueda iniciar la correspondiente inspección para ver que se esté cumpliendo la excepcionalidad muy calificada de estas jornadas.
- La persona empleadora deberá pagar como jornada extraordinaria, en caso de despido sin justa causa a una persona trabajadora, las horas que haya trabajado de más en la jornada ordinaria (todo ello si el despido se da antes de completar el cuatrimestre que esta ley demanda hacer para con esta jornada). Se precisa que será el cálculo de preaviso y cesantía a causa de despido injustificado, el que se hará sobre el promedio de remuneraciones percibidas durante el último año. (En el texto anterior decía que este promedio se haría para el cálculo de indemnizaciones laborales producto del despido injustificado).
- El Transitorio II estipula que el Consejo Nacional de Salarios deberá, en un plazo de dos meses, a partir de la vigencia de esta ley, determinar los salarios mínimos por hora para todas las personas trabajadoras que realicen la jornada excepcional ampliada, y que deberá ser equivalente a una décima parte del salario mínimo fijado por jornada, correspondiente a la ocupación que se desempeñe.



3. Respeto al Principio de Convencionalidad y Aplicación de los Convenios de la OIT que rigen la materia:

El principio del control de convencionalidad ha sido desarrollado por los organismos de derechos humanos, incluida la propia Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Así las cosas, el control de convencionalidad se entiende como: *"la herramienta que permite a los Estados concretar la obligación de garantía de los derechos humanos en el ámbito interno, a través de la verificación de la conformidad de las normas y prácticas nacionales, con la Convención Americana de los Derechos Humanos y su jurisprudencia"*.

Esto debe entenderse como la obligación que tienen los Estados de aplicar las Normas Internacionales sobre la legislación nacional, máxime cuando aquellas han sido integradas en ésta. Es por ello que el legislador constitucional dispuso en el Artículo 7 de la Constitución Política ***"Los tratados públicos, los convenios internacionales y los concordatos, debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa, tendrán desde su promulgación o desde el día que ellos designen, autoridad superior a las leyes"***. (el destacado es nuestro).

Visto lo anterior reiteramos que están en la obligación los señores y señoras diputadas de hacer cumplir y respetar el mandato constitucional y, por tanto, no deben aprobarse leyes que contradigan la Constitución Política, y que además dejen sin efecto el principio de convencionalidad en los términos que ha señalado la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su reiterada jurisprudencia.

Efectos nocivos del proyecto que afectan el sistema costarricense de relaciones laborales y causan perjuicio directo a los trabajadores y las trabajadoras con la reforma de los artículos 136, 142 y 144 y adición de los artículos 145 bis y 145 ter del Código de Trabajo, incluidos los dos transitorios.

- El proyecto soslaya los riesgos y afectaciones en materia de Salud Ocupacional por prolongación intensiva de la jornada.
- Desconoce los principios del equilibrio y conciliación entre trabajo, descanso y la vida familiar. Esta iniciativa perjudicará a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares para conciliar la vida laboral y la vida familiar, perturbando las responsabilidades que tengan en ese campo, y pudiendo entrar en incompatibilidades con el artículo 3 del Convenio 156 de la OIT, ratificado por el país, que dice "Cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales". (el subrayado es nuestro).



- No se refiere a la jornada extraordinaria por el desplazamiento a centros de trabajo. (Tiempo de trabajo – Jornada de Trabajo).
- Restringe el tiempo libre y familiar.
- Afecta libertades públicas y sindicales: Conmina la vida de la persona al trabajo e impide disponer de tiempo para estudio, descanso y participación ciudadana en organizaciones sociales y comunitarias.
- Trabajo Doméstico y Afectación de la Mujer Trabajadora:
 - Las mujeres le dedican más tiempo a la semana, con 13.53 horas y una participación de 95,4 %; mientras que los hombres solo dedican 3.50 horas de su tiempo con una participación del 72,3%, es decir, las mujeres trabajan casi 4 veces más que los hombres.
 - 731 mil mujeres participan en el mercado laboral asalariado. 419 783 mil hogares en pobreza (26.2%). Casi la mitad de los hogares en pobreza tienen jefatura.
 - Reduce el salario proporcional de la mujer trabajadora y prolonga su jornada laboral.
 - Aumenta la vulnerabilidad y discriminación contra los derechos de la familia, la población con discapacidad dependiente, los adultos mayores dependientes, las mujeres, las niñas y los niños.
 - Afecta directamente a las mujeres jefas de hogar y les prolonga las jornadas limitando sus derechos constitucionales.
 - Es contrario a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) en materia de trabajo, educación, oportunidades políticas y condiciones para la vida familiar.
 - Elimina la garantía constitucional del pago de tiempo extraordinario. Cientos de miles de horas extras dejarán de pagarse, afectando las condiciones de vida y los niveles salariales.
 - Constituye un retroceso inaceptable en materia de limitación de la jornada y carece de sustento técnico en materia de protección del salario, pues no considera que salario y jornada sean inversamente proporcionales.
 - El proyecto propone la autorregulación por parte de los patronos en materia de jornadas.



- No establece controles reales, transversales y efectivos que protejan a las personas trabajadoras de los excesos que ya ocurren en la actualidad, y en un contexto de alta informalidad ocupacional y de informalización creciente de las relaciones de trabajo.
- La materia sancionatoria la deja a expensas de los controles que lleva a cabo la Inspección del Trabajo, desconociendo la imposibilidad material que tiene ésta a falta de presupuesto y el número insuficiente de inspectores del trabajo para llevar los controles y el monitoreo permanente del cumplimiento de la legislación laboral, y además, que a la Inspección del Trabajo no se le dan potestades sancionatorias a nivel administrativo, lo que implicaría la desprotección de las personas trabajadoras tanto en el sector privado como público. Advertimos que el control sobre el cumplimiento de la Ley Laboral sólo podría operar por denuncia de la persona trabajadora, la que no está en capacidad de actuar por temor a una represalia patronal incluyendo el despido.
- La nueva propuesta fija jornadas obligatorias de doce horas diarias y esto afecta, entre otros asuntos, la vida familiar. ¿A qué hora van a estudiar, atender la educación de sus niños y niñas si son cabeza de familia?
- No basta a los proponentes aumentar la jornada diaria, sino que, además, permiten al patrono fijar el día de descanso y hasta los descansos nocturnos.
- Se reitera que los patronos -y no la ley- son los que definirán los lapsos destinados a descanso y comidas.
- Es un proyecto que solo atiende intereses del sector patronal, sea público o privado.
- La voluntariedad del trabajador o trabajadora de optar por esta modalidad aducida en el proyecto es un criterio ajeno a la realidad, sin blindaje verosímil, inmaterializable de hecho por quedar sujeta a presiones ineludibles de diversa índole, a las que se tendrá que ceder cuando la necesidad del empleo es apremiante y la facilidad de despido es una amenaza patente.

El proyecto afecta la salud de las personas trabajadoras y le resta competencias técnicas al Consejo de Salud Ocupacional.

El párrafo último del artículo 73 de la Constitución Política establece “*los seguros contra riesgos profesionales serán de exclusiva cuenta de los patronos y se regirán por disposiciones especiales*”.

Estas disposiciones especiales que señala la Constitución Política con respecto a los riesgos profesionales, se incorporaron y se desarrollaron en el título cuarto del Código de Trabajo “*De la protección a los trabajadores durante el ejercicio del trabajo*”. En el capítulo dos y concretamente en el artículo 201 y siguientes, en lo que interesa se señala:



ARTÍCULO 201.- En beneficio de los trabajadores, declárase obligatorio, universal y forzoso el seguro contra los riesgos del trabajo en todas las actividades laborales. El patrono que no asegure a los trabajadores, responderá ante éstos y el ente asegurador, por todas las prestaciones médico, sanitarias, de rehabilitación y en dinero, que este Título señala y que dicho ente asegurador haya otorgado.

Por otra parte, el artículo 273 señala:

ARTÍCULO 273.- Declárase de interés público todo lo referente a salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea.

Asimismo, el artículo 274 establece:

ARTÍCULO 274.- Créase el Consejo de Salud Ocupacional como organismo técnico adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con las siguientes funciones:

- a) Promover las mejores condiciones de salud ocupacional, en todos los centros de trabajo del país;*
- b) Realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia;*
- c) Promover las reglamentaciones necesarias para garantizar, en todo centro de trabajo, condiciones óptimas de salud ocupacional;*
- ch) Promover, por todos los medios posibles, la formación de personal técnico sub profesional, especializado en las diversas ramas de la salud ocupacional y la capacitación de patronos y trabajadores, en cuanto a salud ocupacional;*
- d) Llevar a cabo la difusión de todos los métodos y sistemas técnicos de prevención de riesgos del trabajo;*
- e) Preparar manuales, catálogos y listas de dispositivos de seguridad y de equipo de protección personal de los trabajadores, para las diferentes actividades;*
- f) Preparar proyectos de ley y de reglamentos sobre su especialidad orgánica, así como emitir criterios indispensables sobre las leyes que se tramiten relativas a salud ocupacional;*
- g) Proponer al Poder Ejecutivo la lista del equipo y enseres de protección personal de los trabajadores, que puedan ser importados e internados al país con exención de impuestos, tasa y sobretasas;*
- h) Llevar a cabo o coordinar campañas nacionales o locales de salud ocupacional, por iniciativa propia o en colaboración con entidades públicas o privadas;*
- i) Efectuar toda clase de estudios estadísticos y económicos relacionados con la materia de su competencia; y*
- j) Cualesquiera otras actividades propias de la materia.*



El proyecto agrega al inciso b) del artículo 274 un párrafo que literalmente señala: incluyendo estudios técnicos anuales de labores en las cuales se puede aplicar las jornadas excepcionales, así como recomendar la exclusión de actividades en las que se configure un perjuicio por la aplicación de estas jornadas para las personas trabajadoras, normadas en el artículo 145 bis y el 145 ter de este código.

Esta reforma del inciso b) resulta inaceptable porque le quita competencias específicas y técnicas al Consejo de Salud Ocupacional que están bien definidas en su totalidad en todo el contenido del artículo 274, con la perversa intención de poner al CSO a autorizar jornadas excepcionales cuando no es esta la función que le establece el Código de Trabajo en el artículo 274 y que es el que desarrolla el mandamiento constitucional del último párrafo del artículo 73 de la carta magna.

Es una norma inescrupulosa creada para proteger los intereses de la clase patronal y por tanto contraria a los intereses de las personas trabajadoras.

Advertimos sobre la regresividad que contiene esta reforma al CSO que su naturaleza y competencia es crear reglamentos sobre la protección y cumplimientos a las normas relacionadas con la salud ocupacional en favor de la clase trabajadora. Pretender convertir al CSO en un órgano que establezca disposiciones que autoricen jornadas excepcionales es desnaturalizar lo dictado por el artículo 273 del Código de Trabajo.

Además, cometen el error de incumplir con lo que establece el inciso f) del artículo 274 del CT que le da la función específica al Consejo de preparar proyectos de ley y reglamentos sobre su especialidad orgánica, **así como emitir criterios indispensables sobre las leyes que se tramiten relativas a salud ocupacional** (el destacado es nuestro). En virtud de lo que dicta esta disposición, se comete la terrible omisión de no consultarle a los técnicos de la CSO sobre lo que establece esta ley en perjuicio de las personas trabajadoras, es decir no realizaron la consulta y omitieron el criterio elaborado por el área técnica del CSO, donde con precisión técnica dan criterios sobre la inconveniencia de aprobar este proyecto de ley 21.182.

Por tal razón, la Unidad Sindical no sólo comparte, sino que prohija lo dicho por los técnicos del CSO en el documento que adjuntamos y donde claramente se reiteran los perjuicios que traerá la aprobación del proyecto de cita a las personas trabajadoras y a la sociedad costarricense.

No omitimos manifestar que en los párrafos siguientes de este documento desarrollamos los argumentos por los cuales la Unidad Sindical se opone categóricamente a la aprobación de este proyecto.



La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, órgano de control de normas internacionales de dicha Agencia de la ONU, en su estudio general sobre los instrumentos del tiempo de trabajo, dice¹:

“La Comisión desea subrayar la importancia de la jornada de trabajo de 8 horas y de la semana de trabajo de 48 horas como una norma legal para la duración del trabajo, con el fin de brindar protección contra la fatiga indebida, y de garantizar un tiempo de ocio razonable y oportunidades de esparcimiento y de vida social a los trabajadores. La Comisión recuerda que, al fijar límites a las horas de trabajo, el Gobierno también debería tener en cuenta la salud y la seguridad de los trabajadores y la importancia del equilibrio entre la vida laboral y la vida privada”.

Por otra parte, el Convenio 1 de la OIT establece en su art. 2 que:

“Cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso de tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria.

El Convenio núm. 1 prevé la posibilidad de promediar las horas de trabajo en el caso del trabajo por turnos (o por equipos) y permite la prolongación de las horas normales de trabajo siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, respete el límite de 8 horas diarias y de 48 horas por semana 1.

Y en el caso del Convenio núm. 30, el art 4 prevé que: *“Las horas de trabajo por semana previstas en el artículo 3 podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas”.*

Y el art. 6 de dicho convenio puntualiza: *“Cuando excepcionalmente deba efectuarse el trabajo en condiciones que hagan inaplicables las disposiciones de los artículos 3 y 4, los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de cuarenta y ocho horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez”.*

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf. Pag



En relación con esto, la Comisión ha recordado *“el gran impacto que las jornadas de trabajo prolongadas pueden tener en la salud de los trabajadores, en el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada y los riesgos que entrañan para su bienestar, y ha pedido a los Gobiernos que eviten prolongar las jornadas de trabajo más allá de límites razonables en el caso de la distribución desigual de las horas de trabajo durante un período que sobrepase una semana”*²

En cuanto a las excepciones, El artículo 6, 1), a), del Convenio núm. 1 prevé que: *1. La autoridad pública determinará por medio de reglamentos de industrias y profesiones que:*
a) las excepciones permanentes que puedan admitirse para los trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento.

Y el artículo 7, 1), b), del Convenio núm. 30 dispone que: *“Los reglamentos de la autoridad pública determinarán: 1. Las excepciones permanentes que puedan concederse para: [...] b) las personas directamente empleadas en trabajos preparatorios o complementarios que deban realizarse necesariamente fuera de los límites previstos”.*

Este proyecto contiene normas que violentan el principio de no regresividad de los derechos humanos y laborales, y contraviene convenios de la OIT ratificados, así como compromisos de política pública adquiridos por Costa Rica en la Agenda 2030 ODS8-TRABAJO DECENTE, y teniendo en cuenta lo acordado por la OIT en la Conferencia del 2019 sobre la Protección del Trabajo Decente con Protección Social, es que a continuación señalamos los perjuicios sobre los derechos laborales, sociales y de salud ocupacional.

Ampliar las horas de la jornada de trabajo por día, elimina la histórica jornada de 8 horas y, aunque semanalmente se mantengan los límites de jornadas ordinarias, implica sacrificar aún más a la persona trabajadora. En las llamadas jornadas 4/3 (diurna) y 3/4 (nocturna), de 12 horas por día, se prohíbe trabajar horas extra, pero en el resto de jornadas sí permiten trabajar en tiempo extraordinario y días feriados.

Habrá menos pago por concepto de trabajo extraordinario, al sumar las horas de trabajo de la Jornada ordinaria y sin ninguna variación salarial, obsérvese:

Jornada diurna: 8 horas diarias. 2240 horas (máximo).

Jornada diurna propuesta: 2800 horas /año.

**Cálculo sobre 280 días laborales al año.*

Dejan de pagar 560 horas/año a tiempo y medio o tiempo doble. Equivalente a dejar de pagar cuando menos 11,66 semanas de trabajo.



Jornada mixta: 7 horas: 1960 horas /año (actual).

Jornada mixta propuesta: 2580 horas/año.

Dejan de pagar 620 horas/año a tiempo y medio o tiempo doble, equivalente a dejar de pagar cuando menos 12.91 semanas de trabajo.

Jornada nocturna máxima (actual): 6 horas. 1680 horas al año.

Jornada nocturna propuesta: 10:20 horas. 2856 horas /año. Dejan de pagar 1176 horas/año a tiempo y medio o tiempo doble. Equivalente a dejar de pagar cuando menos 24,5 semanas de trabajo.

Al ser jornadas extensas, que comprometen física y emocionalmente a la persona trabajadora, el permitir jornadas extraordinarias y en feriados, implica que la persona trabajadora se vea comprometida a trabajar aún más horas; máxime que muchas de estas jornadas ocasionan que exista un mínimo de 12 horas entre una jornada y la del día siguiente, cuando normalmente y si se trabaja en las jornadas ordinarias establecidas en el Código de Trabajo, la persona trabajadora suele tener como máximo un total de 16 horas de descanso entre una jornada y la otra. Cabe recordar que no es lo mismo el concepto de “tiempo de trabajo”, que el de “jornada de trabajo”; la jornada se reduce al horario de entrada y salida del lugar de trabajo, mientras que tiempo de trabajo no solamente trata del horario de trabajo, sino el tiempo destinado a alistarse, bañarse, desayunar, transportarse y traslado de la casa al trabajo y del trabajo a la casa, por lo que las horas de vida dedicadas al trabajo suelen ser muchas más que las horarias y con este proyecto, la persona trabajadora vivirá prácticamente para trabajar y generar un plus, sin importar si tiene familia, cuidado de un familiar convaleciente o infantes, amigos, estudios, pasatiempos, etc. Hay que recalcar que la jornada de 8 horas es una conquista de la clase trabajadora del mundo, incluido nuestro país, que establece 8 horas de trabajo, 8 horas de recreación y 8 horas de descanso; cosa que se pretende sustituir con inhumanas jornadas.

No queda claro qué tipo de trabajos serán los que estarán sujetos a esta flexibilidad laboral, son ambiguos conceptos como “trabajo insalubre”; “trabajo peligroso”, “trabajo de proceso continuo”; “trabajo estacional” o “trabajo temporal”; así como “labores pesadas”; “de exposición o riesgo ambiental”; “especialmente nocivas”; “riesgo especial para la salud de la persona”; “labores donde no sea posible reducir el riesgo”; “extraordinario esfuerzo físico”; “circunstancias de especial fatiga por condiciones anormales de temperatura y humedad”; “agua o fango en los pies”; “cueva abierta en la tierra”.

Esta lista taxativa implica que se podrá aplicar la jornada de 12 horas, en prácticamente todas las labores, oficios y profesiones.



Según el artículo 58 de la Constitución Política 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.**

Se deja a la discrecionalidad del patrono definir la conveniencia de aplicar la modalidad en su centro de trabajo, o parte del mismo, o qué puestos de trabajo son obligatorios u opcionales para el uso de esta modalidad.

El nocivo proyecto señala que está prohibido aplicar este tipo de jornadas a labores “especialmente nocivas”; “riesgo especial para la salud de la persona”; “labores donde no sea posible reducir el riesgo”; “extraordinario esfuerzo físico”; “circunstancias de especial fatiga por condiciones anormales de temperatura y humedad”. Y es que, por ejemplo, hablamos de prohibir aplicar estas jornadas a trabajos **“ESPECIALMENTE nocivos”**, se puede caer en la suspicacia de que trabajos nocivos sí sean objeto de estas jornadas, puesto que no son **“ESPECIALMENTE nocivas”**; lo mismo cuando hablamos de labores de “riesgo **ESPECIAL** para la salud de las personas”; ni qué decir cuando se habla de “labores donde no sea posible reducir el riesgo”, diciendo con esto que si se reduce un poquito el riesgo de una labor determinada, aunque todavía haya cierto riesgo, se pueda implementar estas jornadas; y peor aún cuando se habla de labores de **“EXTRAORDINARIO esfuerzo físico”** o “circunstancias de **ESPECIAL fatiga** por condiciones **ANORMALES de TEMPERATURA y HUMEDAD”** (o sea, labores que impliquen fatiga si pueden entrar como objeto de estas jornadas, siempre y cuando no sea de “especial fatiga” y, específicamente, por “condiciones anormales de temperatura y humedad”).

El problema de las jornadas anuales para trabajos de proceso continuo, temporal y estacional planteadas en este texto sustitutivo, es que contemplan aumentar las horas de trabajo anuales de los trabajadores y hacerlos trabajar más bajo las jornadas intensas que antes señalamos. En promedio, según OCDE con datos de antes de 2018, las personas trabajadoras laboraron un total de 2.212 horas al año en nuestro país, lo cual nos posiciona como el segundo país en el mundo donde más horas se trabaja. Cabe destacar que la misma OCDE señala que esto no ha hecho que seamos más productivos, sino todo lo contrario. Pues, ante lo explicado anteriormente, este proyecto permite jornadas anualizadas de 2.320 horas (diurna); 2.030 horas en jornada mixta y 1.640 horas en jornada nocturna.



Es importante señalar también que mientras los países miembros de la OCDE están discutiendo reducir las jornadas semanales de 48 a 40 horas, acá en Costa Rica estamos hablando de ampliar el tiempo ordinario de trabajo.

Para el 2020, con la pérdida de empleos y la paralización de actividades productivas, Costa Rica siguió en el segundo lugar donde más horas anuales se trabaja con 1.913 horas, cuando el promedio de OCDE para ese año fue de 1.687 horas anuales. Como matiz a este estudio y para reforzar lo anteriormente expuesto, es importante mencionar que los países que están bajo ese promedio OCDE (Alemania, Reino Unido, Francia, Japón y Canadá suelen ser países mejor ubicados en los índices de productividad de la misma organización. Y es que ese ha sido el caso de Alemania (1.332 horas) cuya productividad es 27% mayor a la de Reino Unido (1.367 horas) y Francia (1.402 horas).

Sobre estas jornadas hay estudios que demuestran que éstas afectan a la persona trabajadora de diversas formas, por ejemplo:

- 1- Según estudios de la OIT y la OMS, estas jornadas provocaron la muerte a 745 000 personas trabajadoras en el 2016 por cardiopatías isquémicas y accidentes cerebrovasculares, esto significa un aumento del 29% en comparación a estudios hechos en el año 2000. Exactamente fueron 398.000 personas trabajadoras por ICTUS y 347.000 por cardiopatías.

La investigación determinó que las personas con jornadas laborales de 55 horas semanales o más suelen ser más propensas a estas dos enfermedades, que aquellas con jornadas de 35 a 40 horas semanales. Este análisis también señaló que entre 2000 y 2016 el número de muertes por cardiopatía por trabajar muchas horas aumentó un 42% y las de ICTUS un 19%; y, además, por género, los decesos fueron en un 72% a hombres (que son los que suelen culturalmente tomar trabajos de mayor esfuerzo físico, peligro y desgaste psicoemocional, físico y mental).

Estas dos organizaciones, con base en estos datos, alertan que actualmente 479 millones de trabajadoras y trabajadores cumplen con jornadas de más de 55 horas, es decir, 9% de la población mundial y que el número está en constante crecimiento por los riesgos psicosociales que viven las personas trabajadoras actualmente por la crisis de la COVID-19, provocados por la incertidumbre laboral (principalmente miedo a perder el empleo producto de la crisis) y la prolongación de horas de trabajo (someterse a mayores jornadas para no perder el empleo o por las nuevas tecnologías que han aumentado la cantidad de personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, el cual difumina en cierta medida los límites entre el tiempo de trabajo y los periodos de descanso; así como las cargas de trabajo producto de ello).



Tanto la OIT como la OMS, han exhortado a los gobiernos del mundo a desarrollar las políticas respectivas para ajustar las legislaciones laborales a las normas internacionales del trabajo, los periodos de descanso, los instrumentos de derechos humanos, de erradicación de toda forma de esclavitud, entre otros.

- 2- Según un estudio presentado por la Oficina alemana de Protección del Trabajador, las jornadas laborales de más de 8 horas diarias no sólo perjudican la salud gravemente, sino que además ese afán ya sea de las empresas y patronos por multiplicar el capital reduce notablemente la capacidad y motivación de los trabajadores al no estar completamente sanos.

La falta de tiempo para sí mismo y el descuido de las relaciones privadas producen una serie de tensiones peligrosas para la salud. La mayoría de los expertos consideran que un máximo de entre 40 y 48 horas semanales, donde se trabaje 8 horas por día, es el tiempo suficiente y necesario para generar buena productividad y mantener sano al trabajador.

- 3- Una investigación realizada en el Reino Unido por científicos británicos y finlandeses, encontró una relación directa entre el trabajo extra y la depresión y sus consecuencias en el deterioro de la salud de las personas (publicado en el sitio web de la revista estadounidense Plos One).
- 4- Por otro lado, Científicos de la Universidad Estatal de Kansas (Estados Unidos), trabajaron con un grupo de personas cuya jornada laboral superaba las 50 horas semanales, lo que los expertos consideraron una adicción, y encontraron una clara reducción de su bienestar mental y físico.
- 5- En mayo de este año, la OMS agregó el “burnout” o “síndrome del trabajador quemado” en la Clasificación Internacional de Enfermedades. Este síndrome se produce como resultado del estrés crónico, por la sensación de no haber gestionado la carga laboral con éxito.

Las características principales de este son el agotamiento o sensación de estar cansado siempre, actitudes cínicas en algunos casos, sentimientos negativos relacionados con el trabajo, depresión, dolores musculares y un menor rendimiento profesional; por lo tanto, no se trata de dolencias menores, sino de afectaciones que podrían derivar en complicaciones que pondrían en riesgo su vida si no son tratadas a tiempo, ya que provocan otras enfermedades como hipertensión, diabetes y problemas para el corazón.



Hay aspectos psicosociales que pueden desencadenar este síndrome, y las jornadas extensas y acumulativas son – sin lugar a dudas- un desencadenante de ello, ya que trabajar más de 8 horas en un día hace que la curva de rendimiento sea menor luego de cumplido este tiempo y dejar una sensación en la persona trabajadora de no haber logrado culminar apropiadamente sus labores.

Muchos expertos han recomendado encontrar un balance o equilibrio entre la vida personal y laboral para prevenirlo, ya que la excesiva carga laboral es el principal disparador del padecimiento, por lo que hay que hacer énfasis en el respeto del tiempo libre y momentos de esparcimiento a nivel personal y familiar y cuidar los horarios de sueño, ya que son fundamentales para evitar el padecimiento, en contraposición a la ampliación de jornadas laborales o jornadas laborales acumulativas.

Como dato importante, en el 2018 hubo 20 mil días de incapacidades provocado por el estrés e incontables casos por depresión según la CCSS, relacionadas con el burnout o síndrome del trabajador quemado.

- 6- Sobre el teletrabajo y la relación de esta modalidad con las jornadas acumulativas o extensas, es importante señalar que por su propia naturaleza de virtualidad y de ser desarrollada en casa, es muy común que se difumine el límite entre la vida familiar y las labores del trabajo. Eso conlleva a que la persona trabajadora suela asumir más carga de trabajo, no diferenciar entre las horas de descanso, sueño, recreación o actividad familiar y consigo ver afectada su salud física, emocional y mental.

La pandemia trajo consigo cambios sustanciales en las jornadas de trabajo, modalidades y mayor inseguridad contractual que generan situaciones de pánico y angustia en las personas trabajadoras. Entendido lo anterior, con la implementación del teletrabajo durante la pandemia, que significó aplicarla muchas veces de forma improvisada y apresurada sin una adecuada preparación, es un caldo de cultivo para manifestaciones de estrés, fatiga, angustia, ansiedad y hasta depresión. Este problema per se del teletrabajo, sumado a cómo apresuradamente se ha tenido que aplicar en lo que llevamos de pandemia, ha complicado aún más la libertad de la persona trabajadora, limitado su desarrollo personal y hasta sentimientos de desprotección.

Los estudios respecto al tema han arrojado información que nos ilustra las consecuencias del teletrabajo, la conexión por muchas horas puede generar fatiga y ataques de ansiedad; todo por estar sumamente atentos y preocupados por atender todas las llamadas, cumplir horarios, responder correos; responsabilidades que suelen prolongar la jornada laboral.



A todo ello hay que sumar las distracciones en la casa, conflictos en el seno familiar, el preparar los alimentos o cocinar, los desórdenes alimenticios y encima conciliar todo ello con tomar decisiones difíciles en el trabajo.

Así que las jornadas acumulativas o extensas solo agravarán los problemas antes señalados, haciendo que los casos de “burnout” o síndrome del trabajador quemado requieran de más consultas en los servicios de salud de la CCSS, más incapacidades y hasta más muertes.

- 7- Son muchos los avances que el país debe dar en materia de derechos laborales y en el cumplimiento de estos. Para nadie es un secreto las condiciones de semi-esclavitud en las que se trabaja en plantaciones de monocultivos donde, el año pasado, vergonzosamente, hubo trabajadores que denunciaron haber recibido un fresco y un sándwich como pago por trabajar horas extra; ha sido escandaloso saber que hay trabajadores migrantes en plantaciones y en sector construcción que duermen hacinados en contenedores, inclusive en plena pandemia; también choferes de autobús que tienen recipientes para hacer sus necesidades puesto que no les es permitido abandonar la unidad para hacerlas, ni siquiera cuando ya hicieron el trayecto o ruta completa y ni qué decir de este mismo sector cuando reciben su salario recortado por los “faltantes” marcados en las barras electrónicas de la unidad.

El país necesita también avanzar en materia de erradicar la violencia en el mundo del trabajo, el fomento de buenas prácticas en favor de un ambiente sano de trabajo y el fortalecimiento de la inspección del trabajo.

Por el contrario, los proyectos de ley en materia de combate y prevención del acoso laboral llevan años en el Poder Legislativo y aún más los proyectos de fortalecimiento de la inspección laboral. Los proyectos: Ley de Aprobación Del Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (Convenio 190) (Expediente 22.569); Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado (20.873); Fortalecimiento al Sistema Inspectivo de Trabajo (21.577); Fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo (21.706); entre otros, llevan años en el Poder Legislativo, sin voluntad política, para avanzar en ello y paliar la difícil situación que viven muchas personas trabajadoras.

Por lo tanto, aprobar este tipo de jornadas excepcionales, lo único que ocasionaría, es sumar víctimas de acoso laboral, privación de sus derechos laborales y más incapacidades por estrés y fatiga crónica.



Las medidas e instrumentos para prevenir y atender los problemas de salud ocupacional, además de ser insuficientes, son medidas que quedan en el papel como muchas otras vistas en recientes legislaciones.

- 8- Sobre los proyectos de ley referentes a la reducción temporal de jornadas laborales, aprobados durante la pandemia y las prórrogas, estas reducciones debían ser aprobadas por el MTSS y darle seguimiento a las empresas que fueron autorizadas a aplicarlas, pero, aparentemente, esta institución no tiene información actualizada sobre las afectaciones e incumplimientos de las empresas en cuanto a la aplicación de estas jornadas temporales. Ante una serie de testimonios de personas trabajadoras, el diputado José María Villalta y la diputada Paola Vega consultaron al MTSS sobre esta problemática y recibieron como respuesta del ministerio que no cuentan con datos al respecto.

Como reflexión es importante tomar este antecedente para saber lo desprotegida y en desventaja que está la persona trabajadora, ya que ni inspección, ni el ministerio están dando el seguimiento que corresponde para proteger a esta. Por lo que no es difícil de predecir lo que pasaría con jornadas flexibles o jornadas excepcionales.

- 9- El ODS 8 de la Agenda 2030 de la ONU sobre Trabajo Decente y Crecimiento Económico, es un compromiso asumido por todos los países miembros de la organización y está muy relacionado a los instrumentos de Derechos Humanos ratificados por Costa Rica y a los convenios de la OIT también suscritos.

Al analizar lo que la OIT y otros organismos internacionales conceptualizan como “Trabajo Decente”, nos encontramos que este *“sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”*.

Si oficialmente el trabajo decente implica acceder a un empleo “productivo”, ya vimos anteriormente que la productividad se reduce con este tipo de jornadas intensivas, se precarizan las condiciones del trabajo; implica riesgos altos para la seguridad en el lugar de trabajo, ya hemos señalado que las intensas jornadas flexibles que este proyecto plantea son contrarias a cualquier concepto preventivo o visión protectora de la salud ocupacional; también pone en riesgo indudable la protección social para las familias, porque deja posibilidades para que se abra un portillo peligroso para soslayar dicha



protección, y el desgaste personal y familiar ocasionado por estas jornadas es incompatible con cualquier perspectiva de desarrollo personal e integración social.

Específicamente sobre el Transitorio II del Proyecto de Ley, el cual cita textualmente

“El Consejo Nacional de Salarios tendrá un plazo de hasta dos meses naturales, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, para determinar un salario mínimo por hora para todas las personas trabajadoras que realicen jornada excepcional ampliada, equivalente a una décima parte del salario mínimo fijado por jornada de la categoría salarial según corresponda la ocupación que desempeñen” (el subrayado es nuestro).

Manifestamos que en cuanto a las competencias del Consejo Nacional de Salarios, la Constitución Política, en su artículo 57, dispone: *“Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine”*. (el subrayado es nuestro). Al respecto, la Ley N.º 832 del 08 de noviembre de 1949, denominada “Ley Salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de Salarios”, establece en su artículo 1 *“Declárase de interés público todo lo relativo a la fijación de los salarios, como un medio de contribuir al bienestar de la familia costarricense y de fomentar la justa distribución de la riqueza.”* Además, el artículo 2 de ese mismo cuerpo normativo, señala *“Competencia del Consejo Nacional de Salarios. La fijación de salarios mínimos estará a cargo de un organismo técnico permanente, denominado Consejo Nacional de Salarios, órgano de desconcentración máxima del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para cumplir con esta función, el Consejo gozará de plena autonomía y de personalidad y capacidad jurídicas instrumentales”* (el subrayado no es del original).

Aunado a lo anterior tenemos que, el Reglamento del Consejo Nacional de Salarios, Decreto Ejecutivo No. 25.619-MTSS, publicado en La Gaceta No. 22 del 28 de noviembre de 1996 y sus reformas, indica en su artículo 1 *“El Consejo Nacional de Salarios es un organismo técnico y permanente, con el grado de órgano de desconcentración máxima del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que tiene a su cargo todo lo relativo a la fijación, revisión e interpretación de los salarios mínimos del Sector Privado. Para el cumplimiento de dicha función goza de plena autonomía, así como de personalidad y capacidad jurídica instrumental”*. (Destacado no es del original).

El Reglamento supra mencionado en su Artículo 2 establece *“La acción del Consejo estará encaminada a fortalecer la fijación de los salarios mínimos, que son de interés público, como un medio idóneo para contribuir al bienestar de la familia costarricense y al fomento de la justa distribución de la riqueza”*. Adicionalmente manifestamos que la



Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al referirse a la potestad propia al Consejo Nacional de Salarios para la fijación de los salarios mínimos de los/as trabajadores/as del sector privado, en su oficio DAJ-AER-OFP-1749-2021 del 15 de octubre de 2021, indicó lo siguiente: “... pues dicho Consejo es el único que ostenta esa facultad para el sector privado de nuestro país...” .

Como se puede percibir con total claridad al hacer la lectura del Transitorio II, su redacción es confusa, pudiéndose prestar a asumir, ante una interpretación equivocada, que el salario por las jornadas actuales podrá sufrir un menoscabo, en perjuicio del trabajador o trabajadora.

No omitimos el señalar que es el Consejo Nacional de Salarios, el único organismo nacional con la plena potestad de fijar los salarios mínimos para los trabajadores y trabajadoras del sector privado, cualquier accionar contrario a esta potestad plena, estaría en total contradicción con el Artículo 57 de la Constitución Política; el Artículo 2 de la Ley N.º 832 del 08 de noviembre de 1949, denominada “Ley Salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de Salarios”, además también estarían en oposición a los Artículos 1 y 2 del Reglamento del Consejo Nacional de Salarios, Decreto Ejecutivo No. 25.619-MTSS, publicado en La Gaceta No. 22 del 28 de noviembre de 1996 y sus reformas.

Por tanto y en razón de lo antes expuesto, queda totalmente claro que, es al Consejo Nacional de Salarios a quien se le ha asignado por Ley, **devenida del mandato constitucional**, la responsabilidad de atender una materia, que la misma ley define como de interés público, al ser la fijación de salarios mínimos para los trabajadores y trabajadoras del sector privado, una forma de contribuir al bienestar de la familia costarricense, además de ser el instrumento legal e idóneo para fomentar la justa redistribución de la riqueza.

Manifestamos nuestra rotunda oposición a que, en el proyecto de ley N.º 21.182, se asuman potestades que ya están concedidas por Ley al Consejo Nacional de Salarios, igualmente nos oponemos a todo intento de rebajar los salarios mínimos que, por jornada y el valor por hora dentro de esa jornada, ya está establecido por el Consejo Nacional de Salarios.

En relación con los 7 aspectos de “mejora” incluidas en el documento MTSS-DMT-OF-737-2022, con fecha 31 de mayo, suscrito por la señora Ministra de Trabajo y Seguridad Social, señalamos lo siguiente:

Aspecto 1: Cabe recordar que el artículo 58 de la Constitución Política permite jornadas excepcionales que ya en nuestra legislación existen y se han aplicado. El hecho de que estas jornadas las determine el Consejo de Salud Ocupacional, el Poder Ejecutivo o la Asamblea Legislativa, no cambia el hecho de que esto afectará a mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras del sector público y privado; evidenciando que el único interés es proteger los intereses patronales en perjuicio de las personas trabajadoras.



Aspecto 2: Pese al eufemismo de que se ayudaría a percibir un mejor salario por hora, esto de igual forma no compensaría el daño físico y emocional que pueden sufrir las personas trabajadoras sometidas a estas jornadas. Los salarios precarios no se solucionan aumentando las jornadas, es un asunto de un sano equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, mejores condiciones salariales y laborales, que a la postre repercuten en aumento en la productividad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Aspecto 3: Los tres meses de prueba en estas jornadas no garantiza que la persona trabajadora tenga autonomía sobre su jornada, ya que de no querer continuar con ella pasados los tres meses, el patrono tiene total libertad de despedirlo con responsabilidad patronal, basado en el artículo 85 del Código de Trabajo.

Aspecto 4: No es de recibo que se señalen cuáles son las actividades sometidas a estas perniciosas jornadas, por los efectos psicológicos y físicos de las jornadas acumulativas, que reiteradamente hemos señalado.

Aspecto 5: Para las mujeres, que tienen una doble y triple jornada laboral, ya que a la vez que trabajan fuera del hogar, también trabajan en las labores domésticas y de cuidado, lo ideal sería que existiera una fuerte red de cuidado, que hasta la fecha ha sido solo una aspiración para miles de mujeres.

Es muy difícil creer que es posible tener establecimientos que se dediquen al cuidado de menores o mayores de edad, personas con discapacidades disminuidas o cualquier otra necesidad, que tendrán jornadas de 14 a 16 horas, mucho menos si debe ser sufragado con los escuálidos salarios de las mujeres jefas de hogar.

La realidad es que los empresarios evitarán contratar mujeres para no asumir la responsabilidad, y el Gobierno y las leyes no garantizan financiamiento adecuado para estas redes, mucho menos en tiempos de regla fiscal.

En lugar de estos nocivos proyectos deben promoverse y aprobarse iniciativas que procuren el trabajo decente para las mujeres, atacar toda inequidad salarial, acabar con todo tipo de violencia en el trabajo, especialmente la violencia de género, garantizar un ambiente seguro de trabajo, que las mujeres puedan aspirar a trabajos que les permitan conciliar su vida laboral con su vida personal.

Aspecto 6: Los 90 minutos de descanso para las jornadas de 12 horas es una medida insuficiente para proteger la salud física y mental de la persona trabajadora, y está claro que muchas personas trabajadoras ni siquiera gozan de los 30 minutos establecidos para el almuerzo y mucho menos cuentan con espacios adecuados para este fin. Por otro lado, es inevitable señalar que habrá afectaciones a la salud de la persona trabajadora, porque lo que se propone no es más que “una curita en una hemorragia”.



Aspecto 7: Las personas trabajadoras jamás podrán pactar sus condiciones de trabajo con su patrono, en cualquier oficio o profesión, en un país donde el derecho humano a la organización sindical está proscrito en la mayoría de industrias y otros centros de trabajo.

4. Conclusiones y Oposición Razonada:


Este proyecto contraviene todas las garantías sociales que han hecho a este país diferente al resto de la región durante décadas, destruyendo la obra de los años cuarenta; es una contrarreforma al Código de Trabajo y al espíritu o motivación por el cual fue creado. Va en detrimento de los derechos humanos, de la abolición de cualquier forma de esclavitud y constituye una precarización de las condiciones de trabajo y salario.


Violenta los convenios y criterios de la OIT, amenaza la Agenda 2030 y los ODS de la ONU, especialmente el ODS 8 sobre Trabajo Decente y Crecimiento Económico, y se constituye en un total riesgo para el derecho a la salud y el derecho a la vida, como ya expusimos a lo largo de este amplio análisis.

Este proyecto no solo es la vía para eliminar la histórica jornada de 8 horas, aumentará el desempleo, reduce la productividad, impone condiciones de sobreexplotación a la clase trabajadora para abaratar la mano de obra, causará mayores sacrificios de los ingresos, excluye a las mujeres del trabajo y feminiza la pobreza, frustra las oportunidades para la movilidad social, comprometerá la salud y bienestar de las personas trabajadoras y sus familias, entre otros motivos que justifican el total rechazo al proyecto.

Debido al enorme retroceso en materia de derechos humanos, en la humanización del trabajo y las condiciones de vida de la persona trabajadora, por resultar violatorio de diversos aspectos medulares de la normativa nacional e internacional, por amenazar gravemente la protección a las personas trabajadoras y por exponer incluso a los patronos a la comisión de fraudes, simulación laboral y contractual, y riesgos de delitos penales, por hacer caso omiso a lo dictado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en cuanto a la exigencia de los Estados de respetar y hacer cumplir el principio de constitucionalidad, este proyecto de ley debe ser desechado.

7 de junio de 2022


Fanny Sequeira Mata
Secretaria General
CTRN


Oltman Chinchilla Hernández
Presidente
CMTA



Diana Ibarra Marín
Secretaria de Educación
CCTD

Mario Rodríguez Bonilla
Secretario General
CGT

Bruno Coto Barboza
Secretario General
CUT

Luis Chavarría Vega
Coordinador
BUSSCO

Gilberth Díaz Vásquez
Presidente
SEC

C.c: Archivo