

10 de junio de 2022
SITUN-AL-CJ-02-2022

MA. Álvaro Madrigal Mora
Secretario General
Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional

Referencia: **Criterio sobre proyecto de Ley 21182.**

En relación con el proyecto de ley número 21182: “*Reforma de los artículos 136, 142, 144 y 145 y adición de un artículo 145 bis, del Código de Trabajo, para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras*”, ya esta organización sindical se ha referido una primera vez en oficio **SITUN-OFIC-227-2019** de 18 de octubre de 2019 en atención a solicitud contenida en oficio número: **UNA-CATI-SCU-OFIC-156-2019** y una segunda vez con oficio **SITUN-OFIC-069-2020** de 30 de marzo de 2020 en atención a solicitud oficio número: **UNA-CATI-SCU-OFIC-063-2020**. Ambas solicitadas por la Dra. Carolina España Chavarría, Coordinadora de la Comisión de Análisis Temáticas Institucionales del Consejo Universitario de la Universidad Nacional.

I. CONSIDERACIONES GENERALES

Tal y como resulta visible en el oficio **SITUN-OFIC-227-2019** del 18 de octubre de 2019, este Sindicato ya ha manifestado su rechazo absoluto a el proyecto de ley número 21.182, el cual ha sido remitido por segunda vez el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, con varias modificaciones insignificantes, dentro de ellas, el cambio en su título y el cual fue rechazado nuevamente con oficio **SITUN-OFIC-069-2020** de 30 de marzo de 2020.

La última versión del proyecto de ley que se tramita en el expediente número: 21.182 es la que fue aprobada como texto sustitutivo en sesión 29 de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Disciplinarios del 25 de agosto de 2021 y que fue dictaminada en la Comisión de Asuntos Hacendarios el 21 de setiembre de 2021 tanto con su Dictamen Afirmativo de Mayoría como una Dictamen Negativo de Minoría.

ASAMBLEA LEGISLATIVA
COMISIÓN PERMANENTE ORDINARIA
DE ASUNTOS HACENDARIOS
Fecha: 25/6/2021
Sesión N°: 29
Esta Moción fue APROBADA
Firma: *[Firma]*



COMISIÓN PERMANENTE ORDINARIA
DE ASUNTOS HACENDARIOS

MOCIÓN DE TEXTO SUSTITUTIVO

EXPEDIENTE 21.182

REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 136, 142 Y 144 Y ADICIÓN DE LOS
ARTÍCULOS 145 BIS Y 145 TER DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA
ACTUALIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO EXCEPCIONALES Y
RESGUARDAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

De varios diputados y varias diputadas

Hacen la siguiente moción:

Para que se apruebe como texto sustitutivo y se acoja como texto base de discusión,
el siguiente:

REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 136, 142, 144, 205 Y 274 Y ADICIÓN DE LOS
ARTÍCULOS 145 BIS Y 145 TER DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA
ACTUALIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO EXCEPCIONALES Y
RESGUARDAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ARTÍCULO 1.- Refórmense los artículos 136, 142, 144, 205 y 274 del Código de Trabajo,
Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lean de la siguiente manera:

“Artículo 136.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas
en el día y de seis horas en jornada nocturna. La primera no podrá exceder de cuarenta y
ocho horas semanales y treinta y seis horas semanales la segunda. El límite ordinario para
la jornada mixta es de **siete horas diarias** y cuarenta y dos horas semanales.

En los trabajos que no sean insalubres ni peligrosos, podrá acumularse la jornada máxima
ordinaria en cinco días. La jornada acumulativa podrá ser:

- i. diurna, hasta de diez horas; siempre que el trabajo semanal no excede de cuarenta

- y ocho horas.
- ii. mixta, hasta de nueve horas treinta y seis minutos, siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y dos horas.
 - iii. nocturna, hasta de siete horas y doce minutos, siempre que el trabajo semanal no exceda las treinta y seis horas.

Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales”.

“**Artículo 142.-** Las personas empleadoras que, por su giro de actividad, deban utilizar mano de obra continuamente o por más tiempo del previsto para un tipo de jornada, estarán obligadas a ocupar tantos equipos formados por personas trabajadoras distintos como sea necesario, para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que se fijan en este capítulo. El descanso entre una jornada y la del día siguiente será de doce horas, como mínimo.

Las personas empleadoras estarán obligadas a llevar un registro **electrónico o físico** en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de personas que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos. Dicho registro podrá ser revisado por la Inspección de Trabajo para lo que en derecho corresponda”.

“**Artículo 144.-** Las personas empleadoras deberán consignar **en sus registros** 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. Dicha información deberá entregarse directamente a la persona trabajadora, **en los medios indicados por esta**, en la misma oportunidad en que se realicen los pagos, así mismo, cada vez que ésta lo solicite. Lo anterior, también podrá realizarse de forma electrónica al correo electrónico oficial que el patrono le designe a la persona trabajadora o por medio de cualquier otra plataforma digital o sistema autorizado por el patrono al que la persona trabajadora tenga acceso **garantizado**, siendo que la comunicación será válida para todos los efectos. Este registro deberá ser facilitado a la Inspección de Trabajo para lo que en derecho corresponda”.

“**Artículo 205.-** El seguro de riesgos del trabajo será administrado sobre las bases técnicas que el Instituto Nacional de Seguros establezca, para garantizar el otorgamiento de las prestaciones en dinero, médico-sanitarias y de rehabilitación, así como la solidez financiera del régimen.

La institución aseguradora hará liquidaciones anuales, que incluyan la formación de las reservas técnicamente necesarias, para establecer los resultados del ejercicio económico transcurrido. Si se presentaren excedentes, éstos pasarán a ser parte de una reserva de reparto, que se destinará, en un 50% **para el Consejo de Salud Ocupacional que deberá utilizarlos para financiar los programas y proyectos sobre la materia de su competencia, así como elaborar o contratar los estudios técnicos para la**

actualización de las labores en las cuales se puede aplicar las jornadas excepcionales; y el resto incorporar mejoras al régimen”.

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

(...)

b. Realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia **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 145 ter de este código;**

(...)“

ARTÍCULO 2.- Adiciónense un artículo 145 bis y 145 ter al Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lean de la siguiente manera:

“Artículo 145 Bis. – En casos de excepción muy calificados, se podrá implementar una jornada **excepcional** ampliada de trabajo de hasta doce horas por día, hasta un máximo de cuatro días y contando con tres días libres y consecutivos a la semana, como mínimo, en aquellas labores que por su naturaleza requieran de procesos continuos de 24 horas de trabajo **a fin de garantizar su operación; y en las labores que por su naturaleza y condiciones del espacio de trabajo no atenten contra la salud de las personas trabajadoras.**

La implementación de la jornada excepcional ampliada queda sujeta a las siguientes disposiciones:

- 1. Se podrá aplicar la jornada excepcional ampliada para las labores ejecutadas desde los siguientes perfiles ocupacionales: personas trabajadoras especializadas de industria; personas trabajadoras no calificadas, 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; personas trabajadoras especializadas en transporte.**

Las actividades específicas de cada perfil ocupacional establecido serán detalladas en reglamento emitido por el Poder Ejecutivo; y el Consejo de Salud Ocupacional deberá realizar al menos un estudio anual de actualización de estas labores, sin perjuicio de que pueda desarrollar estudios extraordinarios a partir de la solicitud por parte de sectores.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por medio de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo será el responsable de otorgar la aprobación para que se aplique este tipo de jornada de trabajo excepcional en una actividad o centro de trabajo. Para esto, tendrá que levantar tres registros:

- 1.1. Registro de la persona o empresa solicitante
 - 1.2. Registro de perfil ocupacional y actividad específica en el que se aplicará la jornada excepcional.
 - 1.3. Registro del plan de cumplimiento de condiciones básicas de la Salud Ocupacional establecidos en este Código.
2. Se prohíbe la aplicación de la jornada excepcional ampliada cuando se presente al menos uno de los siguientes supuestos:
- 2.1. En labores pesadas, peligrosas o insalubres.
 - 2.2. Cuando los tiempos de exposición y riesgos ambientales sean especialmente nocivos.
 - 2.3. 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,
 - 2.4. 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.
 - 2.5. En aquellas labores en que se identifique un riesgo de fatiga por la continua operación de maquinarias, vehículos automotores o similares, que represente un peligro inminente para la persona operadora, así como para las personas usuarias o presentes en el lugar de la actividad.
 - 2.6. Personas trabajadoras menores de edad a la luz de lo dispuesto en el artículo 87 y siguientes del Código de Trabajo, así como el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia.

Estas limitaciones se aplicarán a los puestos de trabajo, lugares o secciones en que se concrete el riesgo y por el tiempo en que subsista la causa que la motiva, sin que proceda reducir el salario de las personas trabajadoras afectadas.

Para hacer uso de la jornada excepcional ampliada se debe contar con un estudio técnico de la Comisión de Salud Ocupacional del centro de trabajo, en donde se establezca que las actividades de la empresa no presentan ninguna de las limitaciones indicadas en los puntos anteriores. En caso de no

contar con Comisión de Salud Ocupacional se deberá elaborar estudio técnico emitido por una persona profesional en la materia.

El Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá poner a disposición una guía para la elaboración del informe requerido, instrumento que será de acatamiento obligatorio. Además, podrá realizar estudios para recomendar la exclusión de actividades en las que se configure un perjuicio por la aplicación de estas jornadas para las personas trabajadoras.

3. La persona trabajadora tendrá tres días libres consecutivos luego de cuatro días de trabajo continuo en el caso de la jornada diurna, y cuatro días libres consecutivos luego de tres días de trabajo continuo en el caso de la jornada nocturna. Las partes podrán convenir de mutuo acuerdo, cuál de esos días libres será el de descanso entre los tres o cuatro días libres consecutivos, según corresponda. **Los días de descanso son de 24 horas y solamente posterior a los días de descanso establecido se podrá hacer cambio de turno.**
4. Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo ésta modalidad de jornada excepcional de trabajo, no podrán laborar en jornada extraordinaria.
5. Las personas trabajadoras tendrán, dentro de cada día de trabajo, derecho a un tiempo mínimo de noventa minutos para descansos y comidas. Este tiempo será incluido dentro de la jornada como tiempo efectivo de trabajo, para efectos de remuneración. Aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo deban de realizar los tiempos de descanso en los locales ubicados dentro del mismo recinto de trabajo, estos deberán de cumplir con las condiciones mínimas normadas en materia de seguridad e higiene del trabajo reglamentadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
6. Las partes, considerando el descanso oportuno de todas las personas trabajadoras, definirán los lapsos destinados a descanso y comidas, atendiendo la naturaleza del trabajo y a las disposiciones de este Código. Adicionalmente, las personas empleadoras a través de Comisiones de Salud Ocupacional o el departamento encargado deberá emplear medidas contra la fatiga para minimizar el impacto de los turnos prolongados.
7. La persona empleadora no podrá variar unilateralmente una jornada ordinaria de trabajo a una jornada excepcional ampliada. Bajo cualquier circunstancia, la persona trabajadora deberá consentir la variación, lo cual deberá constar siempre por escrito. **Las empresas en las que se habilite este tipo de jornada excepcional deberá prever al menos un turno de labores en jornada ordinaria, para aquellas personas trabajadoras que no puedan o no deseen laborar en la jornada excepcional calificada.**

Una vez aceptada la jornada excepcional ampliada por parte de la persona trabajadora, se podrá establecer un tiempo prudencial de tres meses para adaptación, si en ese plazo no se puede continuar con la nueva jornada, se deberá reinstalar a la persona trabajadora en su jornada ordinaria, en caso de imposibilidad comprobada de regresar a ese tipo de jornada se deberá liquidar según el artículo 85, inciso d) del Código de Trabajo, referido a la responsabilidad derivada de la propia voluntad del patrono.

La persona empleadora no podrá tomar ninguna medida o despido con fines discriminatorios o represalia contra la persona trabajadora que no haya consentido su variación en el contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 404 de este Código. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá un procedimiento de recepción expedito y anónimo de denuncias sobre la inadecuada aplicación de esta jornada en su carácter voluntario, así como en las condiciones normadas para su aplicación.

8. Las mujeres trabajadoras en estado de embarazo o lactancia, las personas trabajadoras que padezcan alguna enfermedad que pueda agravarse en virtud de la permanencia prolongada en el lugar de trabajo, las que tengan a su cargo el cuidado de **otras** personas o las que estén cursando planes de estudio que resulten incompatibles con el horario de la jornada excepcional ampliada, podrán decidir si ejecutan labores en la jornada excepcional ampliada o en jornada ordinaria. **La misma norma aplica para la protección en fueros especiales.** En caso de decidir no **optar y/o** continuar con la jornada excepcional ampliada, estas personas trabajadoras deberán **mantenerse o** ser reinstaladas en la jornada ordinaria. Para tales efectos, deberán comunicar dicha decisión por escrito a su empleador, quien dispondrá de hasta quince días hábiles para asegurar su reinstalación.

La negativa del empleador a proceder conforme a lo solicitado por estas personas trabajadoras, la modificación de las condiciones de trabajo en su perjuicio, o su despido sin justa causa, se considerará discriminatorio de pleno derecho, por lo que será aplicable lo dispuesto en los artículos 404 y siguientes y 540, 543 y 573 a 577 del Código de Trabajo.

En ningún caso la jornada excepcional ampliada podrá utilizarse con fines discriminatorios o como medida o represalia en perjuicio de las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en el artículo 404 de este Código. Al ser una jornada de excepción, se procurará la aplicación proporcional de la medida en consideración de la conformación de género de su planilla.

9. Las personas empleadoras tendrán la obligación de **facilitar la alimentación y el transporte para el traslado ida y vuelta de las personas trabajadoras al Centro de Trabajo, o bien otorgar facilidades de transporte, tales como la entrega de recursos para el pago de servicio de transporte público o privado,** cuando por

razón de la hora en que se inicie o concluya la jornada, **o bien la peligrosidad de la zona en la que se encuentre ubicada el centro de trabajo**, o las personas trabajadoras no dispongan de este servicio **o se vea en riesgo su seguridad**. **Complementariamente a lo establecido en el artículo 4, inciso i) de la Ley 7210, Ley de Régimen de Zonas Francas**, la persona empleadora podrá, dentro de sus posibilidades o por mutuo acuerdo con sus personas trabajadoras, facilitar el servicio de cuidado **gratuito, dentro o fuera del centro de trabajo**, de personas menores de edad **para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares**. Las facilidades no serán consideradas de naturaleza salarial.

10. La persona empleadora deberá notificar a la Inspección de Trabajo, la aplicación de este tipo de jornada excepcional **e indicar la cantidad de personas que trabajan en este tipo de jornada**. La inspección de Trabajo podrá a su vez realizar el ciclo inspectivo para verificar que dicha aplicación se realiza en cumplimiento de lo dispuesto en esta ley.
11. El patrono deberá aplicar controles, **a partir de análisis en Salud Ocupacional** y de manera semestral para evaluar el estado de salud de la persona trabajadora **en jornada excepcional ampliada**, de forma tal que se garantice una adecuada carga de trabajo según el puesto ocupado dentro de la empresa, turnos laborales diseñados para disminuir la fatiga, y se cumpla con los tiempos de descanso establecidos por ley.
12. **Por medio de** convención colectiva o arreglo directo, las personas trabajadoras y las personas empleadoras podrán acordar la aplicación de la jornada excepcional ampliada en pleno cumplimiento de lo establecido en la legislación laboral. **Para tal efecto, en una determinada empresa se podrá aplicar la jornada excepcional por rama de actividad, industria, cadena productiva y/o región y, además, bajo cualquier circunstancia, la persona trabajadora consienta la variación, en los términos regulados por el Código de Trabajo y el convenio colectivo de rama aplicable, todo lo cual deberá constar siempre por escrito**. Sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios colectivos o arreglos directos, en caso de desacuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras o sus representantes, en cuanto a la aplicación de este tipo de jornada, las partes podrán solicitar la mediación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para definir el alcance y la limitación en este tipo de jornadas.
13. **En trabajos remunerados por pieza, a destajo o por tarea o a domicilio, el salario ordinario de la jornada excepcional adoptada de acuerdo a lo señalado en este capítulo, no podrá ser inferior al salario promedio devengado por la persona trabajadora en el año anterior. Ese salario promedio devengado por medio de esos métodos de remuneración, no podrá ser inferior a la suma que el trabajador hubiera devengado laborando normalmente durante las jornadas ordinarias y extraordinarias de acuerdo con los mínimos de salarios**

establecidos en el Decreto de salarios mínimos respectivo.

El cumplimiento de todas estas condiciones podrá ser verificado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección del Trabajo. En caso de incumplimiento, se concederá plazo de hasta un mes natural, a partir de la respectiva notificación, para que la persona empleadora cumpla con lo indicado en este artículo. De no cumplirse con las prevenciones de la Inspección de Trabajo, la persona empleadora se expone a las sanciones correspondientes por violación de la legislación laboral, pudiendo la persona trabajadora afectada cobrar las diferencias salariales que correspondan, así como los daños y perjuicios que demuestre le hayan ocasionado”.

“Artículo 145 ter. - En casos de excepción muy calificados, se podrá implementar una jornada anualizada diurna, mixta o nocturna, en trabajos estacionales, temporales, de proceso continuo, así como en actividades sujetas a variaciones calificadas en las condiciones de su mercado, en su producción, abastecimiento de materias primas o demanda de servicios. **La Inspección de Trabajo, ya sea de oficio o a solicitud de parte, podrá iniciar los ciclos inspectivos correspondientes para el cumplimiento de dicha excepcionalidad.**

Se permitirá utilizar una jornada excepcional diurna anualizada hasta de dos mil trescientas veinte horas, una jornada excepcional mixta anualizada hasta de dos mil treinta horas y una jornada excepcional nocturna anualizada hasta de mil setecientos cuarenta horas.

La implementación de la jornada excepcional anualizada queda sujeta a las siguientes disposiciones:

1. Las jornadas no podrán sobrepasar el límite de cuarenta y ocho horas semanales en jornada diurna y cuarenta y dos horas en jornada mixta o de treinta y seis horas semanales en jornada nocturna y serán remuneradas como jornada ordinaria.
2. A la persona trabajadora se le deberá garantizar un descanso mínimo de doce horas entre una jornada y la del día siguiente, según lo establece el artículo 142 de este Código.
3. La jornada excepcional anualizada no podrá ser mayor de diez horas al día en jornada diurna, nueve horas treinta y seis minutos al día en jornada mixta y siete horas con doce minutos al día en jornada nocturna, siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y ocho horas en jornada diurna, cuarenta y dos horas en jornada mixta y treinta y seis horas en jornada nocturna. Las personas empleadoras que se acojan a esta jornada deberán elaborar un calendario cuatrimestral y lo entregarán a las personas trabajadoras con quince días naturales de anticipación a su entrada en vigencia. En el calendario deberán constar los turnos a laborar en forma semanal. Cuando el calendario en curso deba ser modificado por razones objetivas, el cambio deberá ser informado previamente a las personas trabajadoras

con un mínimo de quince días naturales de anticipación **a la aplicación efectiva de esa modificación.**

4. La jornada extraordinaria se calculará sobre el exceso diario **de la jornada** de acuerdo al límite propuesto y comunicado de previo por parte de la persona empleadora.
5. Si se despide sin justa causa a una persona trabajadora contratada bajo esta modalidad de jornada antes de completar el cuatrimestre comprendido en el calendario, la persona empleadora deberá reajustar y pagar, como jornada extraordinaria, las horas que haya laborado por encima del máximo establecido por la jornada ordinaria correspondiente. El cálculo de **preaviso y cesantía** a causa del despido injustificado, se hará sobre el promedio de remuneraciones percibidas durante el último año.
6. Las personas empleadoras que se acojan a la modalidad de jornada excepcional anualizada, no podrán modificar los salarios promedio por hora en perjuicio de sus personas empleadas.
7. Las personas trabajadoras recibirán el mismo salario durante todos los meses del respectivo cuatrimestre, siempre en consideración de la respectiva jornada. La remuneración mensual nunca podrá ser inferior al mínimo legal de la ocupación de la persona trabajadora, con independencia del número de horas laboradas en el mes y del salario pactado por las partes.
8. Las personas trabajadoras tendrán, dentro **de la jornada de trabajo diaria**, no menos de sesenta minutos para descansos y comidas en jornada completa. Este tiempo será incluido dentro de la jornada, para efectos de remuneración. En caso de jornadas parciales el tiempo de descanso será proporcional a la jornada trabajada.
9. La jornada excepcional anualizada permitirá distribuir las horas anuales contratadas a lo largo del año y en función de la demanda requerida por el empleador, siempre y cuando se respeten los límites máximos constitucionales y legales de las jornadas laborales.
10. Las disposiciones del artículo 145 bis, incisos 1, **2, 7, 10, 12** y **el párrafo final**, también serán de aplicación para la jornada excepcional anualizada".

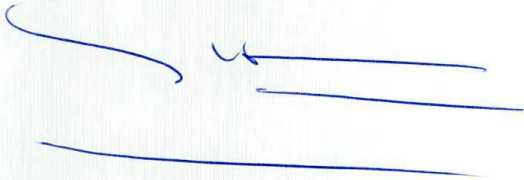
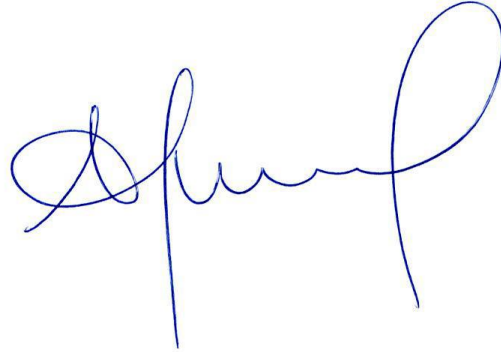
TRANSITORIO I: A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, a las personas trabajadoras que tengan una jornada de trabajo ordinaria, se les podrá aplicar la jornada acumulativa, previo acuerdo individual por escrito entre las partes.

TRANSITORIO II: 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.

Rige a partir de su publicación.

NIELSEN
PEREZ
PEREZ
(FIRMA)

Firmado digitalmente por
NIELSEN PEREZ
PEREZ (FIRMA)
Fecha: 2020.10.05
14:34:03 -06'00'



Igualmente recordemos que el derecho al trabajo en condiciones dignas es un derecho humano, el cual ha sido reconocido desde antes de la conclusión de la Primera Guerra Mundial y que en Costa Rica con la aprobación del Código de Trabajo en 1943.

En relación con la versión última ya existe un pronunciamiento de 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; quienes presentaron sus argumentos de oposición al proyecto de ley Expediente N°21.182, por lo que hago referencia a su resumen ejecutivo del proyecto.

La última versión del proyecto contiene dos artículos y dos normas transitorias. El primer artículo propone la reforma de los artículos 136, 142, 144, 205 y 274 del Código de Trabajo que es Ley No. 2 de agosto de 1943. El segundo artículo adiciona un artículo 145 bis y 145 ter al Código de Trabajo

Según lo propuesto en el artículo 136 habrá seis tipos de jornadas ordinarias en esta reforma al Código de Trabajo, las cuales son:

1.-) Jornada Ordinaria (6 /1: seis días de trabajo 1 día de descanso) diurna: 8 horas diarias y máximo 48 horas semanales. Jornada ordinaria mixta: 7 horas diarias y máximo 42 horas semanales. Jornada ordinaria nocturna: 6 horas diarias y máximo 36 horas semanales.

2.-) Jornada ordinaria acumulativa por trabajos supuestamente no insalubres o peligrosos (5/2), que serán de 5 días cumpliendo la jornada semanal de máxima de 48 horas en **jornada diurna** con una máximo de 10 horas diarias (ya permitido por la legislación actual). La **jornada mixta** es de 42 horas la jornada semanal (actualmente es de 48 horas) con un máximo de jornada diaria de 9 horas 36 minutos (actualmente solo se permite 8 horas diarias) y **jornada nocturna** ordinaria se propone de 7 horas 12 minutos (hoy el máximo es de 6 horas) y con una jornada que no exceda las 36 horas semanales.

Luego el artículo 145 Bis propone la novedosa y cuestionada “jornada excepcional ampliada” (jornada 4/3 y 3/4), que aunque la norma no es clara en ese sentido, se entiende que es una subespecie de “jornada ordinaria” adicional a las contenidas en el artículo 136 del mismo Código de Trabajo y no contempla la jornada mixta.

- Jornada Excepcional Ampliada (ordinaria) en casos muy calificados:

Jornada diurna: jornada diaria de hasta 12 horas durante 4 días y 3 días de descanso

Jornada nocturna: jornada diaria de 12 horas durante 3 días y 4 días de descanso

La otra novedad que incluye este proyecto de ley es la denominada "JORNADA ANUALIZADA" diurna, mixta o nocturna, normada en el artículo 145 ter. La jornada Anualizada en casos de excepción muy calificados, estará distribuida de la siguiente forma: jornada diurna 2320 horas; 2030 horas en jornada mixta; 1740 horas en jornada nocturna.

Condiciones para aplicar la jornada de casos muy calificados (jornada 4/3 diurna o 3/4 nocturna, de 12 horas diarias, contenida en el artículo 145 Bis:

Debe ser para trabajos de proceso continuo de 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 diaria y la otra jornada debe ser 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 u operación de maquinarias y vehículos; agua o fango en los pies y los de cava abierta en la tierra. También para menores de edad se excluye este tipo de jornada.

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 supuestamente "proteger" los derechos laborales y de seguimiento para "contener" y "prevenir" los

daños colaterales producto de estas jornadas, a saber:

- 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”.

Esta versión 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 Consejo de Salud Ocupacional (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).
- 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, etcétera., 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.
- ~~(Artículo 85) 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).~~
- 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 I indica que a partir de la vigencia de la ley se podrá aplicar a las personas trabajadoras la jornada “acumulativa”, previo acuerdo individual por escrito; sin embargo, esta norma es muy indeterminada ya que los dos tipos de jornada que se quieren introducir son: jornada excepcional ampliada y jornada anualizada, sin referencia a la jornada “acumulativa” en los artículos correspondientes.

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. Sea esta norma transitoria se refiere al tipo de jornada a que hace referencia el artículo 145 Bis.

Lo ha señalado la Unidad Sindical que 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).

- 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 registrarán 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 intención de poner al CSO a autorizar jornadas excepcionales cuando no es esta la función que le establece el Código de Trabajo en el actual artículo 274 y que es el que desarrolla el mandamiento constitucional del último párrafo del artículo 73 de la carta magna.

Es una norma incorporada para proteger los intereses de la clase patronal y por tanto contraria a los intereses de las personas trabajadoras, ya que se afecta el presupuesto del CSO al incluirle nuevas funciones que requieren recursos que se le quitaran para hacer “estudios e investigaciones” en relación con esta modificación que se promueve para beneficiar al sector empresarial.

Es claro tal y como lo advierte la Unidad Sindical sobre la regresividad que contiene esta reforma al CSO, ya 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 y no para justificar los beneficios de la clase patronal. 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, se coincide con el documento de la Unidad Sindical de que comete el error de incumplir con lo que establece el inciso f) del artículo 274 del Código de Trabajo 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 no es del original).

La Unidad Sindical se opone categóricamente a la aprobación de este proyecto, con base en los siguientes criterios, que también se comparte:

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 (Convenio sobre las horas de trabajo) de la OIT (ratificado pro Costa Rica) establece en su artículo 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 número 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.

En cuanto a las excepciones, el artículo 6, 1), a), del Convenio número 1 del OIT 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.*

La Unidad Sindical ha señalado que 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, señalando los perjuicios sobre los derechos laborales, sociales y de salud ocupacional, los cuales retomo parcialmente para efecto de puntualizar en los aspectos no beneficiosos de este proyecto de ley:

1.-) Ampliar las horas de la jornada de trabajo por día, debilita la histórica jornada de 8 horas (que es una conquista laboral) 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.

Habrà 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 actual: 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 actual: 7 horas: 1960 horas /año.

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 psicológicamente 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, alimentación, 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, sin importar si tiene familia, cuidado de un familiar convaleciente o infantes, amigos, estudios, recreación, vida espiritual, actividades de ayuda social o comunitaria, etc. Siendo claro que hay que recalcar que la jornada de 8 horas es una conquista de la clase trabajadora del mundo (incluido Costa Rica) que establece 8 horas de trabajo, 8 horas de recreación y 8 horas de descanso; cosa que se pretende sustituir con excesivas jornadas que de ninguna manera promueven el beneficio de las personas trabajadoras.

Tanto en relación con la propuesta de JORNADA EXCPECIONAL AMPLIADA (artículo 145 Bis) como en la JORNADA ANUALIZADA No queda claro qué tipo de trabajos serán los que estarán sujetos a esta flexibilidad laboral, son ambiguos e indeterminados 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”; “cava 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; siendo que quizás a las únicas actividades en donde pueda aplicarse este tipo de jornadas sea en aquellas actividades laborales en donde hay un desprendimiento de la tierra firme como las actividades en alta mar y la aviación con responsabilidades en el manejo de las naves.

Según el artículo 58 de la Constitución Política (concordante con el artículo 74 de la misma carta magna) 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.**

Es evidente que los “casos de excepción muy calificados” no se determinan con claridad en la ley y más bien 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 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 aun 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”). Lo cierto es que no debería existir ninguna actividad laboral que sea nociva, riesgosa o en condiciones que de manera general puedan ser perjudiciales para el

trabajador, aceptar eso es debilitar la acción de los cuerpos de salud ocupacional que deben existir en todas las empresas e instituciones y por otro lado sería avalar que los patronos no provean todas las medidas de seguridad y condiciones ambientales para desarrollar la actividad laboral sin riesgos para la salud física y psicológica de las personas trabajadoras.

Según señala la Unidad Sindical el problema de las jornadas anualizadas (artículo 145 ter) para trabajos de proceso continuo, temporal y estacional planteadas en este texto sustitutivo del proyecto de ley, es que contemplan aumentar las horas de trabajo anuales de los trabajadores y hacerlos trabajar más bajo las jornadas intensas antes señaladas. Según refieren en promedio, según OCDE con datos de antes de 2018, las personas trabajadoras laboraron un total de 2.212 horas al año en Costa Rica, 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.

Señalan también que mientras los países miembros de la OCDE están discutiendo reducir las jornadas semanales de 48 a 40 horas, en Costa Rica se hace esta propuesta de ampliar el tiempo ordinario de trabajo al día.

Se indica que 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).

La Unidad Sindical ha expuesto que sobre estas jornadas hay estudios que demuestran que éstas afectan a la persona trabajadora de diversas formas, ejemplificando:

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.

Según afirman, 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 (OIT y OMS) 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 ampliadas o anualizadas, 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, psicológica, social y espiritual.

La pandemia trajo consigo cambios sustanciales en las jornadas de trabajo, modalidades y mayor inseguridad contractual (donde hay personas aun con jornadas reducidas) 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 ampliadas y anualizadas 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- Ya el país sufrió un retroceso en material del derecho laboral colectivo con las limitaciones al derecho de huelga y otros derechos que protegían a la clase trabajadora, por lo que ahora son muchos los avances que el país debe dar en materia de derechos laborales individuales 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. Poco se sabe y sobre la protección sobre los derechos de los trabajadores en alta mar.

Así que 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.

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 (algunas han seguido permanentes).

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 MTSS 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 y aprobados.

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 trabajadores 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.

La Unidad Sindical ya ha señalado que 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.

También violenta algunos de 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.

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.

Aunado a lo ya señalado por la Unidad Sindical y que recogemos en este criterio, es fundamental entrar en el análisis de los efectos directos (aparte de los efectos negativos en la salud de las personas trabajadoras) en los derechos laborales ordinarios de los trabajadores: SALARIO, AGUINALDO, SALARIO ESCOLAR, VACACIONES, DESCANSO, FERIADOS, PREAVISO, CESANTIA, CUOTAS DEL REGIMEN DE JUBILACION e INCAPACIDADES (CCSS-INS).

Hay que reafirmar que las reformas propuestas del texto sustitutivo violentan los artículos 7, 56, párrafo segundo del artículo 57, 58, 71 y 74 de la Constitución Política, Convenio No, 1 del OIT y Declaraciones de Derechos Humanos.

(Original firmado)

Luis A. Ugalde Montero

Carné N°6163

Asesor Legal

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional