

ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

ANEP

Fundada el 19 de agosto de 1958



¡Somos defensores de Derechos Humanos!
ANEP es del Pueblo Trabajador

San José, 24 de enero de 2020.

S.G. 17-21-1817-20

Señoras Diputadas
Señores Diputados
Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos
ASAMBLEA LEGISLATIVA

CONSULTA SOBRE PROYECTO “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”. EXPEDIENTE No. 21.182

Estimadas señoras:
Estimados señores:

Luego de manifestarle nuestro respetuoso saludo, nos permitimos compartir con Ustedes algunas consideraciones en torno al proyecto de ley de reforma a varios artículos del Código de Trabajo, que introduce la flexibilización de la jornada de trabajo.

Con relación a los proyectos de flexibilización de la jornada de trabajo, ANEP ha venido insistiendo sobre los efectos extremadamente nocivos de la utilización de una jornada flexibilizada (4-3 y acumulativa anual) en los términos establecidos en el proyecto de ley 21.182.

SOBRE LAS JUSTIFICACIONES PARA LA PROMULGACIÓN DE LA REFORMA:

La exposición de motivos nos indica al menos cuatro justificaciones para la modificación de la jornada. Sin embargo, no existe absolutamente ningún estudio serio que, más allá de las audaces aseveraciones de los proponentes, demuestren que el proyecto logra atender tales objetivos. Por el contrario, la evidencia nos indica que el efecto bien puede ser contrario a tales objetivos. Veamos:

- A) Competitividad como precarización laboral: el trabajo continuo no requiere la jornada flexibilizada, a menos que le carguemos sus costos a las personas trabajadoras.**



www.anep.cr  [/anepsindicato](https://www.facebook.com/anepsindicato)  [ANEP TVHD](https://www.youtube.com/ANEP-TVHD)  [@anepsindicato](https://twitter.com/anepsindicato)

ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

ANEP

Fundada el 19 de agosto de 1958



¡Somos defensores de Derechos Humanos!
ANEP es del Pueblo Trabajador

San José, 24 de enero de 2020.
S.G. 17-21-1817-20
Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos
ASAMBLEA LEGISLATIVA
Página. 2

La exposición de motivos señala, sin ningún fundamento científico o mínimamente serio, que el proyecto mejorará la competitividad y la productividad empresarial.

Es necesario aquí entender cuál es la conceptualización de competitividad que el proyecto defiende. Creemos que, alejándose de una conceptualización de competitividad sistémica, el proyecto opta por entender competitividad como el abaratamiento del proceso productivo a partir de la disminución de los costos de producción. Es así que el proyecto claramente asimila la competitividad empresarial con la reducción de los “costos laborales”, incluidos los salarios. Esta ruta evidentemente nos encausa en la ruta del “abismo sin fondo”, es decir, a la competencia a través de la disminución de estándares sociales y laborales. Siempre existirá algún país o países que logren producir con costos inferiores a los nuestros, claramente con altísimo costo social.

Claramente lo que el proyecto plantea es la ampliación de la jornada ordinaria bajando costos, es decir sin necesidad de pagar jornada extraordinaria a tiempo y medio. Es absolutamente falso que, con la legislación actual, una empresa no pueda permanecer abierta las 24 horas del día los 365 días del año, ya que lo único que tiene que hacer es mantener los equipos de trabajo necesarios para cubrir ese tiempo de trabajo respetando las jornadas ordinarias diurna, mixta y nocturna. Es falso que las empresas no puedan aprovechar su proceso productivo plenamente durante todo el año: solo que para hacerlo deben generar el empleo necesario para atender ese trabajo con el consiguiente pago de salarios y cargas sociales. Por el contrario, el proyecto lo que permite es mantener a las personas trabajando durante más tiempo por día, sin que esto implique mayores remuneraciones para ellas, y sin necesidad de generar más puestos de trabajo para los costarricenses.



www.anep.cr  [/anepsindicato](https://www.facebook.com/anepsindicato)  [ANEP TVHD](https://www.youtube.com/ANEP-TVHD)  [@anepsindicato](https://www.twitter.com/anepsindicato)



¡Somos defensores de Derechos Humanos!
ANEP es del Pueblo Trabajador

San José, 24 de enero de 2020.

S.G. 17-21-1817-20

Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos

ASAMBLEA LEGISLATIVA

Página. 3

Con este nuevo proyecto de ley, que pretende ampliar las jornadas de trabajo ordinarias, se llega tarde a una discusión ya prácticamente superada en torno a la flexibilidad laboral. En los años ochenta se inicia el debate sobre flexibilización, como fenómeno "desregulador" o de mayor libertad para las fuerzas del mercado, propiciado, sobre todo, en Estados Unidos por los economistas del entonces presidente Reagan: inicialmente la flexibilidad significaba la reducción de salarios reales, para incrementar los beneficios empresariales, y con ello estimular la inversión generando nuevos puestos de trabajo. Esto implica más poder para el mercado, para los empresarios y para los trabajadores individualmente considerados (no para sus organizaciones).¹

Claramente el proyecto de ley se enmarca en esa forma de conceptualizar la flexibilidad laboral y representa uno de tantos intentos para reducir costos de producción.

Así, por ejemplo, es claro que no existe absolutamente ninguna justificación para aumentar la jornada **mixta** acumulativa semanal de 8 a 9:36 horas, y la diurna hasta 12 horas, tal y como se hace en el artículo 136 del proyecto de ley. La única razón evidentemente es la continuación con la política de salarios decrecientes, el aumento de acumulación en manos del sector empleador y con ello la profundización del proceso de concentración de riqueza que como país hemos asumido.

La búsqueda de la disminución de los costos de producción a costa de las personas trabajadoras, queda más que evidenciado cuando el proyecto de ley establece un descanso de tan solo 60 minutos en el supuesto de la jornada de 12 horas, a diferencia del descanso que hoy por hoy establece el Código de Trabajo para las personas que deben permanecer 12 horas en la empresa o en trabajo efectivo (actual artículo 143 del Código de Trabajo). Esto evidentemente genera un trato discriminatorio en perjuicio de los trabajadores y que favorecería únicamente al pequeño núcleo de trabajadores de confianza y afines establecidos en el mencionado artículo 143 del Código.

¹ Eduardo ROJO TORRECILLA, La Flexibilidad Laboral y su Incidencia sobre el Empleo, Reflexiones y Propuestas, en La Flexibilidad Laboral en España, Instituto Universitario de Relaciones Laborales, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 1993, pag. 148.





¡Somos defensores de Derechos Humanos!
ANEP es del Pueblo Trabajador

San José, 24 de enero de 2020.

S.G. 17-21-1817-20

Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos

ASAMBLEA LEGISLATIVA

Página. 4

Es evidente entonces que la forma de entender la competitividad, es a costa de la disminución de los costos de producción, llámese esto disminución salarial o eliminación de los estándares sociales, laborales o ambientales que impliquen obstáculos a la generación de mayor acumulación de la riqueza.

Tal y como indica Faux, “en una economía que está creciendo con base en su mercado interno, los salarios crecientes ayudan a todo mundo debido a que aumentan el poder de compra y la demanda del consumidor, lo cual es el mayor impulsor del crecimiento económico en una economía moderna (... pero ...) en una economía cuyo crecimiento depende de los mercados externos, el aumentar salarios es un problema, ya que se añaden a la carga de competir internacionalmente”.²

En este sentido, consideramos que el proyecto de ley consultado, responde, más a los intereses de las empresas nacionales e internacionales que buscan reducir costos de producción, que verdaderamente a los intereses de los trabajadores, que no es razonable que les beneficie laborar las mismas horas semanales, más horas diarias, por el mismo salario, sin posibilidad de tener reconocimiento de jornadas extraordinarias.

No se justifica en la exposición de motivos como una jornada de más horas diarias puede beneficiar a una madre jefa de hogar, que requiere estar presente con sus hijos todos los días de la semana, y no únicamente 3 días, como puede este tipo de jornadas conciliar con las realidades de las personas que tiene hijos, y responsabilidades de cuidado. Peor aún, como conciliar una jornada anualizada, con las vidas familiares, cuando por periodos de tiempo largos se deberá labra 12 horas diarias, con la posible obligación de laborar los días de descanso, siendo que únicamente se tendría el derecho a un día de descanso señalan, aun en jornadas de 2 horas diarias.

Hay alternativas en las que un país como CR puede ganar y desarrollar un modelo incluyente y sustentable social, laboral y ambientalmente. Este modelo no se ha querido explorar.

² Faux, J. Rethinking The Global Political Economy, citado por De La Garza y Salas, La Situación del Trabajo en México, 2003.





¡Somos defensores de Derechos Humanos!
ANEP es del Pueblo Trabajador

San José, 24 de enero de 2020.
S.G. 17-21-1817-20
Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos
ASAMBLEA LEGISLATIVA
Página. 5

b) Internacionalmente ha quedado claro que la generación de empleo no depende de la flexibilización laboral.

La búsqueda de mayor empleo durante la década de los 80 y los 90 del siglo pasado, llevó a los Estados Unidos de América, el Reino Unido, y en general Europa Central, a buscar en la flexibilización laboral la respuesta. Sin embargo, luego de años de aplicación de diversos esquemas flexibilizadores en Europa, ha quedado demostrado que no solo no se redujeron las tasa de desempleo como fruto de esas reformas, sino que se generó un claro impacto en la calidad del empleo existente.

“No ha sido realmente posible cortar el desempleo, aunque la flexibilidad estaba destinada a reabsorberlo. Los resultados no son idénticos en todos los países. El desempleo aumenta activamente casi en todo lado hasta 1985, después se estabiliza, es decir, retrocede activamente en Gran Bretaña y España en la segunda mitad de la década de los ochenta. Parece también aumentar a la mínima recesión, probablemente porque la flexibilidad ha legalizado más el uso del despido como medida de ajuste cuando la coyuntura cambia. Si la flexibilidad en las reglas del despido tenía por objeto facilitar la contratación, y si la diversificación de las formas de empleo tenía que disminuir el desempleo, parece que ha tenido por efecto ajustar más rápidamente los efectivos a la baja en caso de recesión, mientras que el ajuste al alza se efectuaba más lentamente.”³

Además se afirma que los efectos de la flexibilización salarial sobre el desempleo son reducidos, ya que según datos econométricos la elasticidad del empleo es pequeña con respecto a cambios en los salarios reales. En muchos países los salarios tendrían que bajar mucho para tener una gran repercusión en el empleo, y aún más para afectar las cifras del desempleo. En tal caso los recortes salariales colocarían a muchísimas personas por debajo de un nivel de vida aceptable.⁴

³ Jean BUNEL, El Sindicalismo sometido a la prueba de la Flexibilidad, Sindicalismo y Cambios Sociales, Fernando Valdés Dal-RE (coord.), Madrid, Consejo Económico y Social, Colección Estudios, No. 5, 1994, pags. 45-46.

⁴ Guy STANDING, Estabilidad Laboral y Empleo, citado por Hedva HARFATI y Catherine KOBRIN, op. cit., pag. 90.





¡Somos defensores de Derechos Humanos!
ANEP es del Pueblo Trabajador

San José, 24 de enero de 2020.
S.G. 17-21-1817-20
Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos
ASAMBLEA LEGISLATIVA
Página. 6

¿Por qué? Porque se ha demostrado, inclusive por comisiones de estudio de la OCDE, de los países más industrializados, que la flexibilización de la jornada u otro tipo de flexibilización enmarcada en la liberalización, como es esta y en la disminución de costos, no ha aumentado el empleo y no ha mejorado la productividad de la competitividad de las empresas.

Por el contrario, si realmente se desea mejorar la productividad y la competitividad de las empresas, debería alentarse el desarrollo y ejecución de políticas públicas de fomento a la producción y de generación de empleo y trabajo de calidad, y no apostar a la disminución de costos, para que el patrono pueda competir en un mercado nacional e internacional.

c) Es falso que se genere mayor tiempo libre para el ocio, la educación o el disfrute en familia

No es real que se goce de mayor tiempo para el ocio, la educación o el disfrute de la familia, ya que estamos en presencia de exactamente el mismo tiempo de descanso actual, pero concentrado en tres días a la semana. No se dan dos días de descanso extra, sino que se comprimen los tiempos de descanso entre jornadas.

Por el contrario, durante cuatro días de la semana existe una imposibilidad real de cualquier persona, de poder acceder a la familia, al ocio o a la educación. Una jornada de 12 horas, más los tiempos de traslado antes y después del trabajo, implican un alejamiento de la familia, del ocio o de la educación de 14 horas al día o más durante cuatro días a la semana.

No debemos perder de vista las realidades de miles de trabajadoras y trabajadores de este país, padres y madres de familia, que debe conciliar su vida laboral con la familiar no solo 3 días a la semana, sino todos los días, quedando imposibilidad son esta propuesta de jornada de trabajo, a estar preséntelos 4 días de la semana, en qué momento se pueden ir a dejar o a recoger a los hijos de los centros de estudio, en qué momento se hacen las taras, se pasa tiempo de calidades 4 días de la semana, esto abonada a demás a que el proyecto únicamente obliga al patrono a dar un día de descanso obligatorio, es decir los otros 2 días de descanso puede utilizar a los trabajadores, lo cual no es garantía de que los trabajadores vayan a descansen efectivamente 3 días a la semana.





¡Somos defensores de Derechos Humanos!
ANEP es del Pueblo Trabajador

San José, 24 de enero de 2020.
S.G. 17-21-1817-20
Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos
ASAMBLEA LEGISLATIVA
Página. 7

Esta reforma además incrementa la discriminación hacia las mujeres que son usualmente las que se encargan del cuidado de la familia, a las cuales se les dificultaría más su incorporación al mercado laboral.

2. EFECTOS NEGATIVOS DE LA REFORMA PARA LAS MUJERES, JÓVENES Y LA SALUD OCUPACIONAL:

“La precariedad del empleo no afecta a todos los asalariados por igual. Tiende a actuar como el desempleo. Los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes, las personas de edad y todos aquellos que carecen de cualificación adecuada son los que soportan la flexibilidad del empleo.”⁵

a. **Efectos para las mujeres:** Estos efectos son especialmente peligrosos y contraproducentes para las mujeres trabajadoras, quienes, debido a una inequidad estructural de género, injustamente deben asumir todo el peso de las responsabilidades familiares y relacionadas con el trabajo reproductivo.

Así, una jornada de 12 horas diarias, más los tiempos de traslado, probablemente colocaría a estas trabajadoras en una situación sumamente difícil, lo que podría ocasionar que el desempleo femenino, que ya hoy día es mayor al masculino, crezca todavía más.

Por diversas razones de carácter cultural e históricas, existe una inequidad estructural de género al recargar en las mujeres la asunción de todo el trabajo reproductivo y del cuidado de niños, niñas y de personas adultas mayores. Esa es una realidad y aunque nos parezca una realidad que debemos cambiar para que como sociedad asumanos la responsabilidad frente al embarazo, la crianza y el cuidado de niños, niñas, adolescentes, adultos mayores y personas con discapacidad, es claro y evidente que hoy por hoy estas funciones son recargadas injustamente a las mujeres. Funcionamos en una sociedad con una gran inequidad de género en ese sentido.

⁵ Jean BUNEL, El Sindicalismo sometido a la prueba de la Flexibilidad, Sindicalismo y Cambios Sociales, Fernando Valdés Dal-RE (coord.), Madrid, Consejo Económico y Social, Colección Estudios, No. 5, 1994, pag. 45.





¡Somos defensores de Derechos Humanos!
ANEP es del Pueblo Trabajador

San José, 24 de enero de 2020.
S.G. 17-21-1817-20
Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos
ASAMBLEA LEGISLATIVA
Página. 8

¿Qué va a suceder con este proyecto de flexibilización de jornada? Tratemos de imaginarnos un escenario. El proyecto pasa y resulta ser que en una empresa determinada el patrono decide instaurar una jornada a partir de las seis de la mañana y hasta las seis de la tarde; es decir, doce horas. Bueno, pues esa persona, obviamente, desde las cinco de la mañana tendrá que trasladarse a su lugar de trabajo y llegará al lugar donde sea que vaya después del trabajo, a las siete de la noche.

Ante esas condiciones, las personas trabajadoras mujeres, que tienen ese recargo inequitativo de atención del trabajo reproductivo, del cuidado de niños, niñas, de personas adultas mayores y de personas con discapacidad, van a encontrarse en una disyuntiva: o asumen ese trabajo reproductivo que inequitativamente se le ha asignado o trabajan en esta empresa.

Probablemente eso, puesto así y sin las medidas necesarias para que esa inequidad de género real sea enfrentada, lo que va a producir es una sustitución del empleo femenino por empleo masculino, precisamente porque los hombres no asumimos ese trabajo reproductivo y no nos vemos en la disyuntiva de tener que decidir qué asumimos, si el trabajo reproductivo, el cuidado de niños y niñas, de personas adultas mayores y de personas con discapacidad a su cargo o nuestro trabajo remunerado. De forma tal que hay una consecuencia negativa, en relación con los límites del acceso de las mujeres al mercado de trabajo, en una situación en la que ya hoy el desempleo de las mujeres es mayor que el desempleo de los hombres.

El inciso 09 del artículo 145 del proyecto para nada aborda ni resuelve este problema, ya que plantea que:

9- Las personas empleadoras que se rijan por esta jornada anualizada tendrán la obligación de otorgar facilidades de transporte y facilitar el servicio de cuidado de menores de edad, cuando por razón de la hora en que se inicie o concluya la jornada, las personas trabajadoras no dispongan de estos servicios.





¡Somos defensores de Derechos Humanos!
ANEP es del Pueblo Trabajador

San José, 24 de enero de 2020.

S.G. 17-21-1817-20

Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos

ASAMBLEA LEGISLATIVA

Página. 9

Evidentemente la atención del cuidado de niños y niñas, así como el de adultos mayores y personas con discapacidad a quienes el proyecto descarta, no son un problema derivado de la hora en que inicie o concluya el trabajo. Son un problema estructural derivado de la asignación inequitativa desde el punto de vista de género para las mujeres, y no se resuelve a partir de la determinación de la hora de inicio o finalización del trabajo. Cualquier empresa de previo a la ejecución de este tipo de jornadas debería garantizar, para todas las personas trabajadoras que laboran en ella, un sistema de cuidado de niños, niñas, adultos mayores y personas con discapacidad. De lo contrario el impacto en el empleo de las mujeres será inevitable.

b) Efectos para personas que trabajan y estudian o que tienen dos empleos:

Una segunda consecuencia negativa tiene que ver con el acceso a la educación. Tradicionalmente en Costa Rica, por la inversión pública que se hizo durante muchísimos años en el sistema educativo, se ha generado un perfil de personas trabajadoras con mayores condiciones para el trabajo digno y para el desarrollo del país comparativamente con otros países. Existe un claro valor agregado de nuestro país por las capacidades que el sistema educativo ha formado en las personas.

Si a eso le sumamos los estudios que son absolutamente claros y que establecen que, a mayor grado de educación, menor nivel de pobreza y que a menor grado de educación, mayor nivel de pobreza, entonces aquí tenemos otro problema muy grave derivado de este proyecto.

Ya hoy día uno de los principales problemas del sistema educativo es la expulsión —mal llamada deserción— de los jóvenes y las jóvenes del sistema educativo sobre todo de la secundaria, lo que inclusive ha llevado al Estado por diversos mecanismos a desarrollar programas de transferencias económicas condicionadas a las familias que garanticen que sus jóvenes van a permanecer en el sistema educativo. Sin embargo, el proyecto de ley de flexibilización de jornada representa un choque frontal a estos esfuerzos. Una jornada en la que la persona tiene que dedicarse desde las cinco de la mañana hasta las siete de la noche a su trabajo (incluyendo los tiempos de traslado) es evidente que representa una barrera en el acceso a la educación a nuestros jóvenes y a nuestras jóvenes.





¡Somos defensores de Derechos Humanos!
ANEP es del Pueblo Trabajador

San José, 24 de enero de 2020.

S.G. 17-21-1817-20

Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos

ASAMBLEA LEGISLATIVA

Página. 10

Otro tanto puede suceder para las personas que además de laborar se dediquen a un segundo empleo remunerado. En estos casos, probablemente la nueva jornada les limitará el acceso a los estudios técnicos, secundarios o superiores, agravando el problema ya existente de expulsión del sistema educativo de muchas personas, o de disminución de ingresos de las personas que deban abandonar su segundo empleo para atender esta nueva jornada.

No se trata de la lesión de un derecho como trabajador, sino la existencia de una realidad: las personas jóvenes por razones económicas en muchos casos deben trabajar y hacen un esfuerzo de estudiar al mismo tiempo.

Para muchas personas, el proyecto implicaría una imposibilidad de continuar estudiando. Particularmente el impacto sería mayor para el sistema de educación nocturno.

Además, luego de una jornada de 12 horas, más tiempos de traslado, desde el punto de vista pedagógico, no existe proceso educativo posible. Lo que el proyecto propone es que después de 14 horas relacionadas con el trabajo, se estudie, se descance, ¿y se atiendan necesidades del hogar y personales que no pueden esperar?

Nuestro sistema educativo, fundamental secundario, jamás tendrá la posibilidad de flexibilizarse a tal punto que se logre adaptar a regímenes laborales distintos de cada persona trabajadora.

En definitiva, estamos condenando a una gran cantidad de personas a optar: ¿qué desea hacer usted: trabajar o estudiar?, y eso estaría condenando a muchas personas, sobre todo a las de menores recursos, a acceder siempre a los trabajos peor remunerados y a tener condiciones de acceso al mercado de trabajo muy inferiores y a estándares de pobreza mayores.

c) Efectos en salud ocupacional: Finalmente, preocupa sobre manera el posible incremento de los riesgos de trabajo en algunas actividades cuya elevación del tiempo efectivo de trabajo ponga en peligro la salud ocupacional de las personas trabajadoras.





¡Somos defensores de Derechos Humanos!
ANEP es del Pueblo Trabajador

San José, 24 de enero de 2020.

S.G. 17-21-1817-20

Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos

ASAMBLEA LEGISLATIVA

Página. 11

El proyecto únicamente excluye la jornada flexibilizada para los trabajos insalubres o peligrosos. Sin embargo, desde el punto de vista de la salud ocupacional estos no son los únicos criterios relevantes para excluir de este tipo de jornadas a ciertos trabajos. En efecto, bien podemos estar en presencia de un trabajo que no es en sí mismo ni peligroso ni insalubre, pero cuyo aumento de jornada puede acarrear problemas graves en la salud de las personas, y por lo tanto también en su productividad y finalmente atentar contra su misma estabilidad en el empleo.

3. UNILATERALIDAD O BILATERALIDAD DEL ESTABLECIMIENTO DE LA FLEXIBILIZACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO

Por otro lado, la ANEP es plenamente consciente de que algunas empresas de alta tecnología y similares, cuya producción se dirige fundamentalmente a la exportación, han solicitado reiteradamente al Gobierno de La República este tipo de jornada flexibilizada.

Sin embargo, esto no justifica, desde ningún punto de vista, que se permita o tolere el ius variandi abusivo, es decir, la facultad unilateral empresarial para modificar abusivamente las condiciones de trabajo. El proyecto, fiel a la idea de la imposición de las condiciones laborales, dando al trabajador que no desee o no le sea posible aceptar esta jornada, la única alternativa quedarse sin trabajo, aun con responsabilidad patronal, en un momento histórico donde el desempleo es creciente. En tales casos la respuesta del proyecto es el despido con responsabilidad patronal.

La flexibilización etimológicamente implica algo que es tan flexible que quiebra su esencia. O bien algo que es lo suficientemente flexible como para adaptarse a la presión externa sin perder su esencia. Es decir, la flexibilización puede llegar a quebrar la esencia misma de los principios del derecho laboral, o puede significar todo lo contrario: adaptarse a nuevas situaciones sin perder su esencia. Claramente el proyecto quiebra la esencia de los principios protectores del derecho del trabajo.



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

ANEP

Fundada el 19 de agosto de 1958



¡Somos defensores de Derechos Humanos!
ANEP es del Pueblo Trabajador

San José, 24 de enero de 2020.

S.G. 17-21-1817-20

Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos

ASAMBLEA LEGISLATIVA

Página. 12

Por la especial naturaleza de los derechos laborales, no es posible introducir una norma que básicamente plantea que el empleador puede violar los derechos de las personas trabajadoras si les paga o indemniza. Debemos recordar la especial naturaleza protectora de las normas laborales, a diferencia de lo que sucede en otras ramas del derecho como el derecho civil o comercial. Por el contrario, en el derecho del trabajo, al igual que sucede en el derecho de familia, existen límites de orden público que no pueden y no deben ser transgredidos, aún cuando se indemnice a la persona afectada.

Hay un principio fundamental que es el principio protector del derecho del trabajador, que se basa en asumir que las personas trabajadoras están en una posición, de hecho, de desigualdad real en relación con su empleador y, también, está en una posición de derecho de desigualdad jurídica con su empleador. Es decir, el empleador está en una posición de poder, frente a la persona trabajadora individualmente considerada y ese principio ha sido asumido por todas las legislaciones laborales modernas. Precisamente, es por eso que la legislación laboral establece una serie de límites a ese poder que el empleador tiene sobre la persona trabajadora.

Si ese principio fundamental, protector, se ve violentado estamos quebrantando la esencia misma del Derecho Laboral. El proyecto quebranta este principio ya que fortalece la potestad unilateral del empleador de modificar las condiciones de trabajo, aumentando la jornada de trabajo, en lo que la en la doctrina se conoce como un "ius variandi abusivo" –una variación abusiva- de las condiciones de trabajo, aumentando sus jornadas de trabajo sin importar lo que los trabajadores y trabajadoras piensen o tengan que decir al respecto, o las consecuencias negativas que ese aumento pueda tener.

Desde ese punto de vista, a la hora de establecerse un mecanismo unilateral de imposición de un sistema de jornada que va más allá de los límites normales, estamos avanzando en un quebrantamiento de ese principio fundamental, que es el principio protector de las personas trabajadoras.



www.anep.cr  [/anepsindicato](https://www.facebook.com/anepsindicato)  [ANEP TVHD](https://www.youtube.com/ANEP-TVHD)  [@anepsindicato](https://www.twitter.com/anepsindicato)



¡Somos defensores de Derechos Humanos!
ANEP es del Pueblo Trabajador

San José, 24 de enero de 2020.
S.G. 17-21-1817-20
Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos
ASAMBLEA LEGISLATIVA
Página. 13

4. EL PROYECTO ES CONTRARIO AL CONVENIO NO. 1 DE LA OIT RATIFICADO POR COSTA RICA

Costa Rica ratificó el convenio No. 1 sobre Horas de Trabajo (ley no. 6711 del 8 de enero de 1982, publicado en la Gaceta No. 23 del 3 de febrero de 1982).

Al respecto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, han señalado reiteradamente a Costa Rica, sobre proyectos de ley anteriormente discutidos (N. 16-030), que las jornadas de trabajo propuestas (que son las mismas que se proponen ahora), es contrario al mencionado convenio ya que este solo permite una jornada diaria máxima de 9 horas, sino que ha llamado la atención a Costa Rica por el artículo 136 del Código de Trabajo que permite una jornada diaria de hasta 10 horas, e inclusive obligó a Costa Rica a derogar el artículo 146 del Código de Trabajo que establecía una jornada superior para ciertas ramas de actividad en virtud de la necesidad de la continuidad del servicio, es decir, bajo la misma justificación que el proyecto tiene.

Transcribimos a continuación las principales observaciones en ese sentido:

“El proyecto de ley (... de flexibilidad de jornada...), en la versión comunicada por la CTRN, contiene ciertas disposiciones que podrían, si son adoptadas, ser contrarias al Convenio (en particular, la anualización del tiempo de trabajo y la prolongación hasta 12 horas de la duración diaria del trabajo). Al haber solicitado el Gobierno la opinión de la Organización Internacional del Trabajo sobre este proyecto, se le invita a comunicar una versión actualizada de este texto y se le ruega que tenga a la Comisión informada sobre todos los cambios relativos a los procesos de adopción de este proyecto de ley. CEACR: Solicitud directa individual sobre el Convenio núm. 1, Horas de trabajo (industria), 1919 Costa Rica (ratificación: 1982) Envío: 2005”

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





¡Somos defensores de Derechos Humanos!
ANEP es del Pueblo Trabajador

San José, 24 de enero de 2020.
S.G. 17-21-1817-20
Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos
ASAMBLEA LEGISLATIVA
Página. 14

duración diaria de las horas de trabajo efectuadas de día para los trabajos que no son insalubres ni peligrosos por naturaleza.” “

“Artículo 6. Horas extraordinarias. El artículo 140 del Código del Trabajo dispone que la jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de 12 horas (o sea cuatro más que la duración ordinaria del trabajo). El artículo 6 del Convenio enumera de forma limitativa los casos en los que las excepciones permanentes o temporales son admitidas. La prestación de horas extraordinarias no puede por lo tanto autorizarse en todas las circunstancias. Además, las excepciones deben permanecer dentro de unos límites razonables (véase a este respecto el Estudio general sobre horas de trabajo, 1967, párrafo 226). El hecho de permitir la prestación de cuatro horas extraordinarias al día, sin límite mensual o anual, no parece responder a esta condición.” CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 1, Horas de trabajo (industria), 1919 Costa Rica (ratificación: 1982) Publicación: 2005

“1. Artículo 2, b), del Convenio. El segundo párrafo del artículo 136 del Código de Trabajo desarrolla el precepto constitucional en los siguientes términos: sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres ni peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna de hasta 10 horas y una jornada mixta hasta de 8 horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las 48 horas. La Comisión advierte que, en virtud de la disposición mencionada del Convenio, el exceso de tiempo autorizado nunca podrá ser mayor a una hora diaria. La Comisión ruega al Gobierno se sirva indicar de qué manera se asegura que esta disposición sea respetada en la práctica.” CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 1, Horas de trabajo (industria), 1919 Costa Rica (ratificación: 1982) Publicación: 1998

Con relación al texto original del artículo 146 del Código de Trabajo, y que fue derogado por las observaciones reiteradas de la OIT, es necesario indicar que ese artículo establecía que: *“Los detalles de la aplicación de los artículos anteriores a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquéllas cuyo trabajo fuere de índole especial o continua, deberán ser determinados por el Reglamento de este Capítulo, en el cual se tomarán en cuenta las exigencias del servicio y el interés de patronos y trabajadores, que de previo serán oídos por la Secretaría de Trabajo y de Previsión Social. (Derogado por el artículo 1º de la ley No. 7679 de 17 de julio de 1997)”*



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

ANEP

Fundada el 19 de agosto de 1958



¡Somos defensores de Derechos Humanos!
ANEP es del Pueblo Trabajador

San José, 24 de enero de 2020.
S.G. 17-21-1817-20
Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos
ASAMBLEA LEGISLATIVA
Página. 15

La OIT señaló al respecto que:

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



www.anep.cr  [/anepsindicato](https://www.facebook.com/anepsindicato)  [ANEP TVHD](https://www.youtube.com/ANEP-TVHD)  [@anepsindicato](https://www.twitter.com/anepsindicato)



¡Somos defensores de Derechos Humanos!
ANEP es del Pueblo Trabajador

San José, 24 de enero de 2020.
S.G. 17-21-1817-20
Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos
ASAMBLEA LEGISLATIVA
Página. 16

conformidad con el Convenio.” CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 1, Horas de trabajo (industria), 1919 Costa Rica (ratificación: 1982) Publicación: 1996

“1. En relación con su observación anterior, la Comisión comprueba que el artículo 146 del Código de Trabajo aún no ha sido derogado. La Comisión toma nota de las informaciones contenidas en la memoria del Gobierno enviada en julio de 1996, según las cuales la Comisión Permanente de Asuntos Sociales de la Asamblea Legislativa se ha pronunciado en favor de dicha derogación. Por consiguiente, la Comisión confía en que el Gobierno estará en condiciones de suministrar en su próxima memoria detallada informaciones sobre la adopción de la ley que deroga el artículo 146 mencionado, a fin de que la legislación y la práctica nacional en la materia sean puestas en conformidad con el Convenio en breve plazo”. CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 1, Horas de trabajo (industria), 1919 Costa Rica (ratificación: 1982) Publicación: 1998

“La Comisión toma nota de las informaciones comunicadas por el Gobierno en respuesta a su observación anterior. Toma nota con satisfacción de la adopción, el 5 de marzo de 1996, de la ley derogatoria del artículo 146 del Código de Trabajo, cuya aplicación sirvió de base para que las instancias judiciales constantemente obviaran los límites de jornada máxima previstos en el marco constitucional y en consecuencia se pronunciaran en contra del pago de horas extraordinarias en el sector del transporte.” CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 1, Horas de trabajo (industria), 1919 Costa Rica (ratificación: 1982) Publicación: 1997

5. EL PROYECTO ES CONTRARIO AL ARTÍCULO 58 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA

El artículo 58 constitucional establece que:

“La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.”



www.anep.cr  [/anepsindicato](https://www.facebook.com/anepsindicato)  [ANEP TVHD](https://www.youtube.com/ANEP-TVHD)  [@anepsindicato](https://www.twitter.com/anepsindicato)



¡Somos defensores de Derechos Humanos!
ANEP es del Pueblo Trabajador

San José, 24 de enero de 2020.

S.G. 17-21-1817-20

Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos

ASAMBLEA LEGISLATIVA

Página. 17

¿Qué está haciendo el proyecto? El proyecto no está estableciendo casos de excepción muy calificados. El proyecto lo que está diciendo es que si el patrono estima que sus condiciones de mercado nacional e internacional, que si el tipo de trabajo continuo que ese patrono desea establecer en su lugar de trabajo o si diferentes necesidades en su sistema productivo así lo requieren, ese patrono unilateralmente puede solicitar al Ministerio de Trabajo para que declare QUE POR ESAS RAZONES, se encuentra en estado de excepción muy calificada y, por lo tanto, violar el artículo 58 de la Constitución Política estableciendo una jornada ordinaria de doce horas y no de ocho o no de seis, como se establece para la jornada nocturna, sino de nueve horas en la jornada mista, y doce horas jornada diurna, lo cual es todavía más grave.

Desde el punto de vista constitucional, a pesar de que el proyecto dice que excepcionalmente se podrá establecer esa jornada de doce horas, es evidente que, si la excepcionalidad la va a calificar unilateralmente el Ministerio de Trabajo en virtud de la necesidad del patrono de tener un proceso continuo de producción, o en virtud del mercado, la excepcionalidad se convertirá en la regla y, por lo tanto, deviene en inconstitucional esta reforma.

6. REQUERIMIENTOS MÍNIMOS PARA LA MODIFICACIÓN DE JORNADAS

Obviamente así planteado, el proyecto tiene problemas de carácter estructural que lo hacen inviable, social y jurídicamente. De cualquier forma, es claro que, desde nuestro punto de vista, un sistema de flexibilización de jornadas debería, además de respetar los límites constitucionales y establecidos por la OIT, al menos regirse por estas características:

- A. PROCEDIMIENTO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE LA JORNADA FLEXIBILIZADA:** En primer lugar, el proyecto actualmente establece una potestad unilateral del empleador de establecer la jornada flexibilizada, sin importar las consecuencias para las personas trabajadoras, y sin siquiera comprobar que realmente requiera este tipo de jornada.



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

ANEP

Fundada el 19 de agosto de 1958



¡Somos defensores de Derechos Humanos!
ANEP es del Pueblo Trabajador

San José, 24 de enero de 2020.
S.G. 17-21-1817-20
Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos
ASAMBLEA LEGISLATIVA
Página. 18

Es nuestra firme convicción que el mecanismo ideal para establecer las condiciones de trabajo en determinado lugar, es la vía de la negociación colectiva, que debería representar el reflejo del espíritu democrático que tiene nuestro país. Sin embargo, de forma inaudita, en Costa Rica muchos sectores ven con buenos ojos la participación ciudadana y la negociación salvo cuando se trata de las personas trabajadoras para la determinación de sus condiciones de empleo. Todas las personas que habitan Costa Rica tienen claro lo que es un secreto a voces: la organización sindical en el sector privado es inmediatamente perseguida y eliminada, y obviamente con tal proceder también se impide los procesos de diálogo y negociación en los centros de trabajo.

Obviamente un proyecto de esta naturaleza no puede resolver lo que es una cultura antisindical y contraria a la negociación colectiva como instrumento idóneo para pactar las condiciones de empleo, incluso la jornada.

Ante tal situación, y partiendo de la idea de que no todos los sectores requieren este tipo de jornada flexibilizada, es nuestra opinión que, en primer lugar, es fundamental tener una discusión pausada sobre las ramas de actividad que realmente requieren este tipo de jornada. Es nuestra opinión que, la posibilidad de establecer esa jornada debe hacerse por ramas de actividad claramente definidas, o al menos para empresas de la misma naturaleza y tamaño, y **solo si ha existido previamente un acuerdo negociado particular para cada rama de actividad, de carácter bipartito, sea con el sindicato o sindicatos más representativos de la rama de actividad, o bien, en ausencia de estos, en el seno del Consejo Superior de Trabajo.**

Así las cosas, una jornada flexibilizada sólo debería establecerse dependiendo de la negociación bipartita previa suscrita entre empleadores y sindicatos del sector, si existen, o en el marco del Consejo Superior de Trabajo, en los términos antes indicados.

En este escenario, los representantes gubernamentales del Consejo Superior de Trabajo deberían actuar como mediadores en el seno del Consejo, y, si existe un acuerdo entre el sector empresarial y sindical, el Gobierno de La República recogería los contenidos de la negociación suscrita mediante una reglamentación de duración previamente limitada, que podría ser de cuatro años, prorrogables si ninguna de las partes denuncia la reglamentación al finalizar el plazo.



www.anep.cr  [/anepsindicato](https://www.facebook.com/anepsindicato)  [ANEP TVHD](https://www.youtube.com/ANEP-TVHD)  [@anepsindicato](https://twitter.com/anepsindicato)



¡Somos defensores de Derechos Humanos!
ANEP es del Pueblo Trabajador

San José, 24 de enero de 2020.

S.G. 17-21-1817-20

Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos

ASAMBLEA LEGISLATIVA

Página. 19

Como consecuencia lógica, las personas que integren la delegación sindical en el Consejo Superior de Trabajo, deben poder ingresar libremente a los centros de trabajo de la rama de actividad en discusión, y tener acceso directo a las personas trabajadoras que vayan a ser afectadas por la flexibilización de la jornada, por grupos, individualmente y por medio de diversos mecanismos como entrevistas, foros, encuestas, etc.

- B. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO, ACCESO AL SISTEMA EDUCATIVO Y A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL:** En segundo lugar, cualquier reforma debe establecer que, cualquier negociación que se produzca, sea por convención colectiva de trabajo, o bien en el seno del Consejo Superior de Trabajo, para la aplicación de la flexibilización de la jornada en determinada rama de actividad, deberá necesariamente contener las regulaciones que sean necesarias para proteger el empleo de las personas con responsabilidades familiares y de trabajo reproductivo, a quienes se encuentren o vayan a ingresar al sistema educativo, así como a la salud ocupacional de las personas cuyo trabajo sea pesado o insalubre, y, en general para promover la equidad de género, el acceso a los sistemas educativos y a la protección de la salud ocupacional.

De esta forma la negociación podrá incorporar elementos como guarderías infantiles, sistemas de cuidado y atención de adultos mayores y personas con discapacidad, licencias para estudio, tiempos especiales para personas con licencias particulares (maternidad, etc.).

Para tal efecto, se podrá invitar a organizaciones e instituciones relacionadas con esas áreas, a las sesiones de negociación dentro del Consejo Superior de Trabajo.

7. CONCLUSIONES Y SOLICITUD FORMAL DE AUDIENCIA:

De forma tal que, con base en estos criterios planteados acá, es claro y evidente que el proyecto de flexibilización de jornada tal y como está planteado, es negativo tanto socialmente porque ahonda la exclusión social y productiva de la mujer; ahonda la exclusión educativa de muchas personas; es inconstitucional, violatorio del convenio No. 1 de la OIT y además, nos apunta en una dirección sobre la cual no deberíamos transitar para poder competir internacionalmente, como es la disminución de costos para poder competir.



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

ANEP

Fundada el 19 de agosto de 1958



¡Somos defensores de Derechos Humanos!
ANEP es del Pueblo Trabajador

San José, 24 de enero de 2020.
S.G. 17-21-1817-20
Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos
ASAMBLEA LEGISLATIVA
Página. 20

Como se ve, la discusión que nos plantean los temas indicados es mayúscula, **POR LO QUE SOLICITAMOS AUDIENCIA ANTE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES** para discutir con mayor profundidad nuestras observaciones.

Reiterándole nuestro mayor respeto y consideración,

Albino Vargas Barrantes
Secretario General

cc; Junta Directiva Nacional de ANEP.
cc: Archivo.



www.anep.cr  [/anepsindicato](https://www.facebook.com/anepsindicato)  [ANEP TVHD](https://www.youtube.com/channel/UC...)  [@anepsindicato](https://twitter.com/anepsindicato)

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado" Calle 20 (norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños.
Teléfonos 2257-8233 / 2257-9924 / 2257-9932 / 2257-9951 / 2257-9959 – Fax 2257-8859 Apartado Postal 5152-1000 San José
Correo electrónico info@anep.or.cr