

San José, 07 de diciembre del 2020

DE-ST-CRITT-1-2020

Licenciada

María Gabriela Valverde Fallas

Directora Ejecutiva

Consejo de Salud Ocupacional

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

ASUNTO: Criterio técnico jurídico sobre el Proyecto de Ley Expediente N° 20 182
“Reforma de los artículos 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo, para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras”.

1. Origen del criterio:

Conforme a las instrucciones recibidas vía correo electrónico de fecha 30 de enero del 2020 en el cual se instruye a una comisión integrada en su totalidad por la Secretaría Técnica del Consejo de Salud Ocupacional para analizar el Proyecto de Ley Expediente N° 20 182 denominado ***“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”*** y emitir el criterio técnico respectivo.

2. Objetivo general:

Emitir un criterio técnico desde la perspectiva de la salud ocupacional sobre el Proyecto Expediente N° 20 182 ***“Reforma de los artículos 136, 142, 144 y***

145 del Código de Trabajo, para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras.”

3. Sobre la competencia del Consejo de Salud Ocupacional para emitir este criterio:

El artículo 274 del Código de Trabajo, define las funciones específicas del Consejo y lo ubica en una posición de rectoría técnica y coordinación de las políticas estatales en materia de la Salud Ocupacional. El objetivo fundamental es el mejoramiento de las condiciones laborales y ambientales de los centros de trabajo y por ende de la calidad de vida de la población trabajadora, a través del desarrollo de diversos programas de promoción, prevención y control del riesgo laboral, tomando en consideración las necesidades específicas de cada sector de la economía nacional.

Según lo dispuesto en ese mismo numeral, el Consejo de Salud Ocupacional como órgano adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en lo que acá interesa tiene como función asignada a tenor del inciso 7):

“... 7) 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;”

Expuesto lo anterior, el Consejo de Salud Ocupacional está autorizado por Ley para emitir criterios técnicos sobre Leyes o Proyectos de Ley que tenga una afectación directa sobre la salud ocupacional de las personas en el trabajo.

4. Fundamentación normativa:

Con relación a las jornadas de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico se tienen las siguientes normas vigentes:

4.1. Convenio 01 de la OIT sobre las horas de trabajo de 1919 ratificado por Costa Rica:

“Artículo 2. En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

- (a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;
- (b) 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 del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;
- (c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.”

“Artículo 3 El límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.”

“Artículo 4 También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 2 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.

“Artículo 5 1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide. 2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana.”

4.2 Constitución Política de la República de Costa Rica:

“ARTÍCULO 58.- 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.”

“ARTÍCULO 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán

reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.”

4.3 Código de Trabajo:

“ARTICULO 136. “La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana. Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas. Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.”

“ARTICULO 139.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado. No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria. El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco ameritará remuneración extraordinaria.”

“ARTICULO 140.- La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las

máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.”

“ARTICULO 141. En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria.”

“ARTICULO 142. Los talleres de panadería y fábricas de masas que elaboren artículos para el consumo público, estarán obligados a ocupar tantos equipos formados por trabajadores distintos, como sea necesario para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que fija el artículo 136, sin que un mismo equipo repita su jornada a no ser alternando con la llevada a cabo por otro. Los respectivos patronos estarán obligados a llevar un libro sellado y autorizado por la Inspección General de Trabajo, en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de operarios que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos.”

“ARTICULO 143. Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata: los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.

Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.”

“ARTICULO 144. Los patronos deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separado de lo que se refiera a

trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario."

“ARTICULO 145. El Poder Ejecutivo, si de los estudios que haga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resulta mérito para ello, podrá fijar límites inferiores a los del artículo 136 para los trabajos que se realicen en el interior de las minas, en las fábricas de vidrios y demás empresas análogas.”

“ARTICULO 294.- Son trabajos o centros de trabajos insalubres los que, por su naturaleza, pueden originar condiciones capaces de amenazar o dañar la salud de los trabajadores o vecinos, por causa de materiales empleados, elaborados o desprendidos, o por los residuos, sólidos, líquidos o gaseosos. Son trabajos o centros de trabajo peligrosos los que dañan o puedan dañar, de modo grave, la vida de los trabajadores o vecinos, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, desprendidos o de desecho, sólidos, líquidos o gaseosos, o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas. El Consejo de Salud Ocupacional determinará cuáles trabajos o centros de trabajo son insalubres y cuáles son peligrosos; además, establecerá de cuál tipo o clase de sustancias queda prohibida la elaboración o distribución, o si éstas se restringen o se someten a determinados requisitos especiales.”

5. Justificación técnica en torno a la flexibilidad horaria:

Revisado el proyecto de “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 N° 21.182, se determina que la única justificación técnica **pjara** la ampliación de las jornadas y los horarios, está condicionada a que se determine de previo, si los trabajos se categorizan como insalubres y/o peligrosos.

Los criterios técnicos en salud ocupacional emitidos por la Secretaría Técnica del CSO, conforme a las consultas sobre las jornadas de trabajo y su peligrosidad, por ejemplo, en cuerpos de la policía de Tránsito y Seguridad Pública, han establecido recomendaciones técnicas que arrojan información vinculante a la influencia negativa que tienen la jornada prolongada, el trabajo rotativo por turnos y el trabajo nocturno en la salud, y la calidad de vida de las personas trabajadoras.

5.1. La Jornada de Trabajo

En materia de salud ocupacional la variable jornada trabajo, más allá de delimitar una tiempo diurno, nocturno, mixto de trabajo, implica el análisis del “tiempo de trabajo”.

Para ello, debemos considerar el *“tiempo efectivo de trabajo”*, entendiéndose como las horas dedicadas al desempeño de las tareas y obligaciones de un trabajo, definido por la OIT como las horas pagadas vinculadas con la remuneración para la producción de bienes y servicios (Resolución sobre la Medición del Tiempo del Trabajo. Décimo Octava Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo. OIT. 2008). Además, no se puede obviar el *“tiempo dedicado al trabajo”* que es considerado como el tiempo invertido para el desplazamiento de la casa al trabajo y viceversa; así como licencias, actividades de capacitación, interrupciones involuntarias al trabajo, entre otros.

Desde este punto de vista no se puede flexibilizar una jornada laboral, al considerar solamente “tiempo efectivo de trabajo” como variable para justificar la reforma, tal y como se pretende en la propuesta. Por ello, el no tomar en cuenta el “tiempo dedicado al trabajo” limita los lapsos mínimos necesarios para el ser humano en la recuperación de energía, calidad del sueño, conciliación vida social y trabajo, y los espacios básicos de ocio y recreación.

5.2. Criterios de Normas Reglamentarias

El Proyecto no considera los criterios técnicos adoptados por organismos internacionales sobre valores límites a contaminantes de naturaleza física,

química, biológica, que protegen a las personas trabajadoras de su exposición, generalmente basados en jornadas de trabajo de ocho (8) horas y no necesariamente consideradas como insalubres y/o peligrosas, pero que son importantes en las intervenciones de la Higiene del Trabajo. Estos criterios han sido adoptados y homologados en la legislación nacional en materia de salud y seguridad, por ejemplo, en la determinación de TLV's (Valor Umbral Límite) para la exposición diaria a diversos agentes contaminantes como el ruido, agroquímicos, minerales (Sílice), biológicos (virus, bacterias) y condiciones **termohidrométricas.**



5.3. Detrimiento en la protección y prevención de la salud personas trabajadoras

El Proyecto se contrapone con los principios, convenios y las tendencias adoptadas por la Organización Internacional de Trabajo para promover la reducción de la jornada laboral, el trabajo decente, la protección y la prevención ante los riesgos laborales, entre otros aspectos, particularmente los ratificados por Costa Rica en materia de jornadas laborales, salud ocupacional y discriminación.

Estas medidas ya han sido puestas en práctica en países de Europa y de América, como por ejemplo Finlandia, Suecia, Uruguay y Chile, que han disminuido la jornada laboral a menos de 48 horas semanales.

En el caso particular de Suecia propone la jornada diaria de trabajo de ocho a seis horas y semanal a cuarenta horas (<http://www.exteriores.gob.es/Embajadas/ESTOCOLMO/es/VivirenSuecia/Documents/Trabajar%20en%20Suecia/Condiciones%20Laborales.pdf>), para lo cual toman en cuenta:

- 1)** Nivel de productividad. Se ha comprobado que la curva de rendimiento de la persona trabajadora, disminuye después de la sexta hora.
- 2)** Eliminación de horas por presentismo (Horas muertas o improductivas).
- 3)** La necesidad de nuevos empleos.
- 4)** El progreso tecnológico permite realizar e innovar nuevas formas de trabajo.

5) El equilibrio y armonía entre las responsabilidades laborales, sociales y familiares.

Es por lo anterior, que el Proyecto lejos de flexibilizar las jornadas y resguardar los derechos y protección de las personas trabajadoras las expondría al posible detrimento de la salud y seguridad. Además, genera discriminación al obstaculizar el acceso a puestos de trabajo de doce horas (Jornada acumulada) a personas trabajadoras que requieren del uso de redes de cuidado para aquellas personas con dependencia (niños (a), adultos mayores, personas con discapacidad) que emplean servicios que no se ajustan a sus nuevos requerimientos horarios ante una eventual ejecución; así como también, se vislumbra una limitante para el acceso a la educación por contraposición de horarios.

5.4. Consecuencia a la salud de las personas trabajadoras

5.4.1 Efectos a la salud de jornadas extenuantes (más de 8 horas diarias)

La evidencia tanto empírica como teórica, demuestra que la cantidad de horas destinadas a la actividad laboral, puede incidir en la salud a través de una predisposición para presentar patologías crónicas, músculo esqueléticas y de salud mental, en la posibilidad de manifestar conductas y hábitos “poco saludables”, tales como el tabaquismo, dieta desequilibrada, el consumo de alcohol y el sedentarismo, además de un posible aumento en probabilidad de sufrir accidentes. (Moretti, Cristian. 2015. Duración de la Jornada Laboral: Implicancias Sanitarias y Político – Económicas. Revista Chilena de Terapia Ocupacional. Chile).

Existe evidencia para decir que jornadas laborales muy extensas (12 horas o más) presentan invariablemente relación con disminución en el desempeño y eficiencia en el trabajo, errores en el cumplimiento de los sistemas de seguridad laboral, aumento de síntomas de fatiga, disminución del estado de alerta y acortamiento del periodo dedicado al sueño a cuatro horas o menos. Así también, se asocian estas condiciones al aumento de factores de riesgo para sufrir patologías

como el infarto agudo de miocardio, la aparición de síndrome metabólico. (Haro et al. (2007); Moretti: 2015). La falta de espacios para la recuperación en los periodos de descanso o de esparcimiento que deben darse posterior a las jornadas de no más de ocho horas de trabajo, aumenta el ritmo cardíaco, de la presión arterial y, en consecuencia, del riesgo de enfermedades cardiovasculares. (Kivimaki et al. (2014); Moretti: 2015)

5.4.2. La fatiga como daño a la salud

La fatiga en todas sus dimensiones, aparece como el signo más evidente de que se está trabajando al límite de las capacidades. Los trabajadores la perciben como una falta de energía o motivación. Debido a que ésta puede ser una respuesta normal al esfuerzo físico o mental, el cuerpo humano cuenta con mecanismos fisiológicos para recuperarse. Pero, al estar sometidos a largas jornadas de trabajo, se disminuye la cantidad de tiempo empleado en dormir, reduciendo los efectos del sueño en la recuperación. Se genera así afectación a importantes procesos fisiológicos como la regulación de la presión arterial, la secreción de hormonas y la actividad del sistema nervioso simpático, con repercusión sobre la salud física y mental del trabajador. Otra consecuencia de la fatiga, es la pérdida gradual de las capacidades para desempeñar eficientemente un trabajo, disminución del estado de alerta y velocidad de reacción, aumentando incluso las tasas de accidentabilidad de una empresa por errores en el cumplimiento de los sistemas de seguridad laboral.

La fatiga no es una enfermedad sino una respuesta biológica normal del organismo cuando se ve sometido a un trabajo físico y psíquico superior a la que está acostumbrado, En este sentido la fatiga ejerce una función adaptativa; actúa como mecanismo de alerta y /o de salvaguardia ante situaciones adversas. En los casos más severos se puede desarrollar el Síndrome de fatiga crónica, el cual se trata de un estado grave de agotamiento físico y mental, que genera un sentimiento generalizado de

falta de energía para realizar cualquier labor, que resulta imposibilitante para la persona y que se agudiza ante cualquier mínimo esfuerzo sin explicación biomédica.

Habitualmente el síndrome aparece acompañado por otros síntomas como por ejemplo quejas somáticas como dolores musculares, principalmente alteraciones del sueño, dificultades de atención y de concentración, problemas de memoria y trastornos afectivos.

Los factores psicológicos que influyen en el desarrollo de este síndrome son: la falta de interés por el trabajo, el peso de la responsabilidad, la frustración, los conflictos íntimos, la monotonía, la propia sensibilidad, los problemas familiares entre otros.

6. **Consideraciones de Fondo:**

6.1 **Sobre la exposición de motivos:**

La exposición de motivos que contiene el Proyecto determina como objetivo buscar una legislación más flexible que beneficie tanto al sector productivo nacional como a las personas trabajadoras. Este objetivo lo fundamenta en una necesidad inminente de emprender reformas que se ajusten no solo a procesos dinámicos del sector productivo, sino también a las necesidades actuales de las personas trabajadoras que necesitan más tiempo para compartir con su familia y mayor capacitación para desempeñarse mejor en su trabajo, para ello, el texto propone armonizar la reforma legal a las jornadas y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

No logra el texto fundamentarse adecuadamente en parámetros objetivos que lo sustenten, en primer lugar, se habla de una "necesidad inminente" tanto del sector productivo como de las personas trabajadoras en la reforma. El concepto de necesidad de conformidad con la Real Academia Española tiene varias acepciones, entre ellas:

"1. Impulso irresistible que hace que las causas obren infaliblemente en cierto sentido.

2. Aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir.

3. Carencia de las cosas que son menester para la conservación de la vida.

4. Falta continuada de alimento que hace desfallecer.

5. Peligro o riesgo ante el cual se precisa auxilio urgente.

6. Evacuación corporal de orina o excrementos."

<https://Del.rae.es>).

Dentro de estas acepciones y tratándose de un proyecto legal de tan alta incidencia en la salud y estilo de vida de las personas trabajadoras, sin lugar a duda se debe esperar que se acredite la imposibilidad de resistirse al cambio propuesto, el impulso irresistible, el peligro o el riesgo que precisa el auxilio urgente, empero, el Proyecto es omiso un justificar objetivamente su criterio de necesidad y muchos menos aún el carácter de inminente, que se entiende como una amenaza o que está por suceder prontamente. (<https://Del.rae.es>). No está acreditada la supuesta necesidad del cambio y mucho menos aún que las propuestas de la reforma a las jornadas laborales sean la solución óptima a dicha necesidad.

Como no se acredita la necesidad, ni la inminencia, tampoco se acredita cuáles son los problemas del sector productivo que tienen la génesis en la implementación de las jornadas vigentes de nuestro Código de Trabajo. Esta carencia hace imposible acreditar un nexo causal entre la supuesta necesidad, el problema que se pretende resolver y la posible solución sugerida en forma objetiva, limitando no solo el trabajo objetivo de análisis del Proyecto, sino que provoca que el mismo se califique como falto de fundamentación fáctico y jurídico.

Alega el texto que pretende hacer frente a la internacionalización de la economía, al alto grado de especialización del mercado de trabajo, a la competitividad y productividad de las empresas que buscan el máximo

aprovechamiento de recursos sin detrimento de las personas trabajadoras, pero no hay estudios que justifiquen tales variables. El Legislador reconoce en la exposición de motivos una situación bastante seria con incidencia directa en la salud de las personas trabajadoras, y es que ante la necesidad de sectores patronales de mantener la producción durante las veinticuatro horas del día se requiere una mayor disposición de tiempo de las personas trabajadoras, lo que quiere decir que se traslada la necesidad del patrono a la extensión de jornadas de trabajo, aspecto que no está justificado en estudio técnico alguno y aunque en primer término refleja un incremento en el tiempo libre acumulado a nivel semanal no se aporta ni se refiere ningún estudio que refleje que la flexibilización de la jornada hacia una jornada acumulada o anualizada como lo pretende el proyecto, tenga beneficios personales reales a las personas trabajadoras.

El Proyecto indica que el sentimiento general de las personas trabajadoras y la aceptación de este tipo de jornadas es positivo y que trae beneficios para ambas partes de la relación laboral, pero de nuevo no hay fundamento técnico para tal aseveración.

También hace referencia al concepto de “*muy calificados*” que contiene el numeral 58 de la Constitución Política para facultar al legislador a establecer excepciones a las jornadas ordinarias establecidas en ese mismo artículo, no obstante, la reforma propuesta es contrario a dicha norma ya que no está creando la jornada para casos excepcionales, por el contrario la está generalizando como una jornada más que el patrono puede utilizar en su lugar de trabajo, no hay rango alguno de excepcionalidad. No es excepcional el limitarle esta jornada a los trabajos insalubres o peligrosos ya que toda actividad económica o trabajo según sea su naturaleza o la forma en que se organicen las condiciones en que se desarrolle, pueden contener aspectos que generen riesgos por insalubridad o peligrosidad.

Se concluye que la exposición de motivos carece de estudios que fundamenten el Proyecto y no considera la alteración que podría ocasionar el equilibrio entre el tiempo de descanso, el tiempo libre, el tiempo efectivo laborado y el tiempo dedicado al trabajo sin contemplar las repercusiones

negativas que podría tener a la salud de la población trabajadora, a la productividad y a la economía nacional.

6.2. Análisis sobre la reforma propuesta al artículo 136 del Código de Trabajo

La reforma propuesta mantiene la redacción original del artículo en cuanto a la regulación de la jornada diurna de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. También mantiene la jornada nocturna de seis e introduce la aclaración de que la jornada nocturna será de treinta y seis horas semanales. Esta novedad es positiva por cuanto aclara la cantidad de horas máximas semanales por jornada semanal. La redacción actual de este numeral no es clara al respecto y con esta nueva redacción toda persona trabajadora o empleadora tendrá claro el alcance de su aplicación.

Otro aspecto novedoso y positivo en la nueva redacción propuesta es que aclara que, para los trabajos insalubres o peligros, podrá acumularse la jornada semanal a cinco días. La redacción actual del artículo no contiene la posibilidad de acumulación de la jornada a cinco días, pero si contiene la posibilidad de ampliar la jornada para las labores que no tengan esta condición, actualmente la diurna puede ampliarse hasta diez horas y la jornada mixta hasta ocho horas, siempre respetando el límite de la jornada laboral semanal a cuarenta y ocho horas. De esta forma, al permitirse la acumulación a cinco días con máximos de diurna a diez horas y mixta a ocho horas no se varía la posibilidad que ya tienen la norma actual, y en este caso si se estaría introduciendo una jornada acumulada a cinco días dentro de los parámetros actuales ya fijados por la norma y no se está disminuyendo ni creando una afectación injustificada sobre la salud o el estilo de vida de las personas trabajadoras.

La reforma más radical del Proyecto es la introducción de lo que denomina la "jornada ordinaria ampliada a doce horas por día hasta un máximo de cuatro días y contando tres días continuos libres como mínimo." Este punto es negativo, por falta de estudios técnicos que justifiquen la extensión de la jornada hasta doce horas, además, que se estaría normando en contra de la Convenio N° 01 de la OIT, artículos 2, 3, 4 y 5. Esta nueva disposición facultaría que las personas empleadoras puedan ampliar en su actividad la jornada

laboral de las personas trabajadoras, lo que expondría a éstas a la probabilidad del detrimento del estado tridimensional de la salud (biopsicosocial), así como al desempeño laboral. Por tanto, la ampliación de la jornada ordinaria acumulada a doce horas no es avalada por el presente criterio.

Como demuestran las investigaciones nacionales e internacionales, se podrían desencadenar en las personas trabajadoras sintomatologías asociadas a la salud mental y social, como fatiga, estrés laboral, depresiones, considerando con ello la posibilidad de enfermedad gastrointestinales graves, diabetes, irregulares hormonales, riesgo cardiovascular, trastornos de sueño, sumado al factor o variable edad (más de cincuenta años de edad) y no hay estudios que midan la posibilidad de incremento en los accidentes de trabajo en razón de fatiga, agotamiento o desconcentración asociados al incremento de la jornada.

Otro aspecto importante es que al estandarizar la “jornada ordinaria ampliada a doce horas” se le da la posibilidad a la persona empleadora de imponer la jornada a la persona trabajadora. Al respecto la redacción solamente dice la palabra “podrá” facultando al patrono para su implementación legal y estandarizada a todos los contratos laborales bajo su dirección, esto traería serias afectaciones sobre el estilo de vida actual de las personas trabajadoras, implica una modificación de rutinas y horarios que puede causar serios problemas personales, laborales, familiares o educativos. Se debe tener en cuenta que la contratación laboral no es una contratación donde las partes estén en igualdad de condiciones al momento de negociar. Por el contrario, uno de los objetivos del derecho laboral y más aún un Estado Social de Derecho como el nuestro, es tratar de equilibrar ese desbalance de poder que genera este tipo de contratación, pero esta norma no logra armonizarse con este precepto.

Preocupa a la Secretaría Técnica también el hecho de que los tres días libres consecutivos pueden ser que realmente no sean libres incrementando aún más el riesgo de afectación negativa en la salud y estilo de vida de las personas trabajadoras. Plantea el proyecto que se deben determinar de esos tres días continuos cuáles son libres y cuál es el día libre, la razón de ellos es que faculta

el trabajo en jornada extraordinaria los dos días libres más no así en el día de descanso. Bajo esta tesis existe la posibilidad legal de tener a una persona trabajadora laborando seis días por semana en forma consecutiva en jornadas de doce horas y esto atentaría directamente con la salud de la persona trabajadora. No hay estudios técnicos que permitan acreditar una jornada acumulada como la propuesta.

Estos argumentos ya los hemos plasmado en los criterios DE-ST-ITE-3-2017 y DE-ST-ITE-8-2017 referente a las consecuencias a la salud que pueden representar para las personas trabajadoras que ejercen la modalidad de jornadas de doce horas en forma consecutiva. Este último criterio en cuanto a lo que aquí interesa estableció:

“El ritmo circadiano incluye oscilaciones de variables biológicas en un intervalo de tiempo. Involucra cambios físicos, mentales y conductuales que siguen un ciclo aproximado de 24 horas y que responden, principalmente, a la luz y la oscuridad en el ambiente de la persona y son coordinados por un reloj biológico interno situado en el cerebro. Cuando se cambia de turno de trabajo de día a noche, todos los ritmos circadianos empiezan a reajustarse. Cada uno lo hace a su propio ritmo; hasta alcanzar un balance nuevamente. Las señales de tiempo como lo son el ciclo día-noche, hora de dormir, movimiento o ejercicio, señales sociales, hora del reloj, hora de ingesta de comida, contenido de la comida entre otros, son muy importantes para controlar la respuesta circadiana a los cambios. ... d) Tolerancia individual. Se debe considerar estados de salud individual y de la población en general, hábitos de alimentación y sueño, estructura circadiana, apoyo social y laboral. Esto implica la necesidad de contar con criterio médico (con especialidad en Medicina del Trabajo), psicosocial (con experiencia en riesgos psicosociales) para aprobar, limitar o restringir el trabajo por turno rotativo. e) Se deben considerar los relevos generacionales para las personas trabajadoras a partir de los 50 años de edad, en procura que no trabajen de noche, conforme los criterios médicos (con especialidad en Medicina del Trabajo) y psicológico (con experiencia en riesgos psicosociales) del Departamento de Salud Ocupacional.”

En términos generales, la ampliación de la jornada diaria a doce horas de trabajo en forma injustificada se vislumbra como un retroceso en la normativa de salud ocupacional alcanzado por Costa Rica, tomando en cuenta que una jornada de ocho horas trabajo es en sí misma una conquista social. Todos los estudios técnicos en esta materia se encuentran realizados con base a jornadas laborales de ocho horas.

6.3. Análisis sobre la reforma propuesta al artículo 142 del Código de Trabajo

En cuanto a la redacción que reforma el numeral 142 actual no hay oposición. Este numeral ya había sufrido previamente una reforma legislativa en la Ley N° 3372 del 6 de agosto de 1964, no obstante, para la época actual es obsoleta de ahí que es necesaria la reforma. La redacción propuesta no elimina ni restringe derechos de las personas trabajadoras.

No obstante, este Consejo tiene la experiencia de trabajar con personas cuyo descanso también se produce dentro del lugar de trabajo, de ahí que en resguardo de su salud se propone introducir un párrafo que diga:

“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.”

6.3. Análisis sobre la reforma propuesta al artículo 144 del Código de Trabajo

De conformidad con la perspectiva de la materia de salud ocupacional este artículo no presenta ninguna amenaza para las personas trabajadoras o empleadoras, en consecuencia, sobre él no se hace ninguna observación.

6.4. Análisis sobre la reforma propuesta al artículo 145 del Código de Trabajo

La reforma a este numeral no cuenta con el aval de esta comisión. En primer lugar, la redacción actual del numeral 145 establece la posibilidad de que el Poder Ejecutivo previos estudios del Ministerio de Trabajo y Seguridad

Social, pueda fijar límites inferiores a los del artículo 136 para los trabajos que se realicen en el interior de minas, fábricas de vidrios y demás empresas análogas. Esta norma le otorga al Poder Ejecutivo la potestad para fijar límites a las actividades ahí descritas en forma restrictiva de ahí que es importante mantenerlo, ahora bien, se podría pensar en ampliar o actualizar la lista de actividades en las cuales se da esa facultad, pero no eliminar esta norma.

La carencia de estudios técnicos que acrediten la necesidad y la idoneidad de la jornada anualizada propuesta para los trabajos estacionales, temporales, de proceso continuo, así como en las actividades sujetas a vacaciones calificadas en las condiciones de su mercado, o en la producción o abastecimiento de materias primas, impone su rechazo a tal reforma. La misma se tiene como injustificada y no aporta mayores beneficios a las personas trabajadoras que los contenidos en el numeral 136 del Código de Trabajo que ya regula las jornadas. Por el contrario, atenta contra el uso adecuado de la jornada extraordinaria bajo los criterios de excepcionalidad y de remuneración adicional en caso de que la persona trabajadora deba cumplirla contemplados en los artículos 139 y 140 *Ibíd.*

7. Conclusión

De conformidad con lo expuesto, se concluye que tal y como está planteado el Proyecto de Ley N° Expediente N° 20 182 ***“Reforma de los artículos 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo, para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras”***, con excepción de los puntos positivos señalados para la reforma del artículo 136 y 142 del Código de Trabajo, la extensión de la jornada acumulada a doce horas durante cuatro días de trabajo continuo, dos días libres y uno de descanso así como la jornada anualizada para propuesta los trabajos estacionales, temporales, de proceso continuo, así como en las actividades sujetas a vacaciones calificadas en las condiciones de su mercado, o en la producción o abastecimiento de materias primas no se recomienda desde el punto de vista técnico de la salud ocupacional.

Sin otro particular, atentamente

Licda. Nury Sánchez Aragonés

Licda. Virginia Chavarría Rodríguez

Licda. Alexa Palacios Trejos

Ing. Erick Ulloa Chaverri

Lic. Rudy González Madrigal

Lic. José Daniel Durán Artavia