



El pleno respeto de todos los Derechos Humanos para todas las personas,
es garantía de Paz Duradera y de Democracia Real.

San José, 11 de febrero de 2025.

S.G. 21-25-3565-25

Licda. Daniella Agüero Bermúdez
Jefa del Área de Comisiones Legislativas VII

Departamento de Comisión Legislativa
Honorables Legisladores y Legisladoras

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE COSTA RICA

ASUNTO: Presentación de Consulta Institucional

**CONSULTA SOBRE EL PROYECTO DICTAMINADO N° 24.290: “ESTABLECIMIENTO DE JORNADAS
LABORALES EXCEPCIONALES PARA CASOS DETERMINADOS QUE SEAN EXCEPCIONALES Y MUY
CALIFICADOS”**

El suscrito, ALBINO VARGAS BARRANTES, mayor, portador de la cédula de identidad número 1-0457-0390, en MI calidad de Secretario General de la ASOCIACION NACIONAL DE EMPLEADOS PUBLICOS Y PRIVADOS, como organización sindical consultada, comparecemos ante esta Honorable Asamblea Legislativa con el fin de presentar esta consulta institucional, prevista en el artículo 157 del Reglamento de la Asamblea Legislativa y en ejercicio de nuestro derecho de petición previsto en el artículo 27 de la Constitución Política de la República de Costa Rica y el artículo 23.1, inciso a) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH). Lo anterior, en representación de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), sobre del proyecto de Ley, Expediente N° 24.290: “ESTABLECIMIENTO DE JORNADAS LABORALES EXCEPCIONALES PARA CASOS DETERMINADOS QUE SEAN EXCEPCIONALES Y MUY CALIFICADOS”

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) en los términos establecidos en el proyecto de ley 24.290. 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) en los términos establecidos en el proyecto de ley 24.290, proyecto que se ha impulsado bajo el discurso de que por la situación económica del país, y los cambios en la misma al verse diversificada, es necesario emprender reformas que se ajusten no solo a los procesos dinámicos del sector productivo, sino también a las necesidades actuales de las personas trabajadoras que necesitan más

Dirección electrónica oficial: info@anep.or.cr

Integrante de:





El pleno respeto de todos los Derechos Humanos para todas las personas,
es garantía de Paz Duradera y de Democracia Real.

tiempo para compartir con su familia y mayor capacitación para desempeñarse mejor en su trabajo, y se ha planteado que esta reforma cumple tres objetivos:

1. Dinamizar los procesos productivos mejorar la productividad y competencia de las empresas
2. Conciliación vida familia-trabajo
3. Mejor desempeño en el trabajo

Sin embargo, ninguna de las ideas fuerza con las que se ha vendido dicho proyecto tienen sustento normativo, documental, estadístico y mucho menos fáctico, y desde la Asociación Nacional de empleados públicos y privados nos oponemos rotundamente a este proyecto en la misma línea que nos hemos opuesto a las versiones anteriores, por las siguientes razones:

1. VIOLACION AL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES:

Siendo el proyecto de ley en consulta, de tan vital trascendencia para la clase trabajadora, por las implicaciones en las condiciones de trabajo, por la regresividad del mismo, 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) en los términos establecidos en el proyecto de ley 24.290.

En primer lugar, se debe partir del hecho de que el proyecto de ley consultado incumple de manera clara con el principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales, estipulado en los artículos 26 y 2.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, así como de los artículos 34 y 50 de la Constitución Política y el artículo 11 del Código de Trabajo. Jurisprudencialmente se ha incorporado a nuestro ordenamiento jurídico dicho principio a través de las resoluciones 2010-18702 del 10 de noviembre del 2010 de Sala Constitucional, resolución N° 13367-2012 de Sala Constitucional, Resolución N° 01035 - 2013 de Sala Segunda y resolución N° 01252-2015.

El principio de progresividad de los derechos laborales como Derecho Humano, debe entenderse:

“como es bien sabido, la progresividad lleva implícito la idea de gradualidad, pues la plena efectividad de los derechos no se logrará de una vez y para siempre, sino que se trata de un proceso(...) la gradualidad supone un estándar mínimo de prestaciones, por una parte y la no

Dirección electrónica oficial: info@anep.or.cr

Integrante de:





El pleno respeto de todos los Derechos Humanos para todas las personas,
es garantía de Paz Duradera y de Democracia Real.

regresividad de lo alcanzado, por la otra, tema que no es pacífico, sobre todo cuando se trata de prestaciones de naturaleza socio-económicas. En otro orden de ideas, el PP impone a los operadores jurídicos potenciar la eficacia o efectividad de los DH, pues deben elegir aquellas opciones exegéticas que maximicen y optimicen los DH sin llegar a distorsionar su contenido.”¹

Sobre el particular no debemos perder de vista que la jornada ordinaria de 8 horas diarias, es el resultado de una lucha histórica del movimiento sindical, como una de las reivindicaciones laborales más importantes, con la cual se estableció a nivel mundial un estándar mínimo de protección de las condiciones de trabajo, la cual en observancia del principio de progresividad los Estados deberían legislar para ampliar ese marco de protección y nunca para retrotraer esos estándares. Dicho esto, es claro que un proyecto de ley, que tiene como finalidad dejar sin efecto uno de los más grandes logros en la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora, es absolutamente regresiva, y por ende violatoria de los Tratados y Convenios internacionales de Derechos Humanos.

Integrante de:



2. ACRECIENTA LA DISCRIMINACION Y DESIGUALDAD:

Por otra parte el proyecto de ley, tiene efectos directos algunos grupos de personas trabajadoras, generando desigualdades dentro de los mismos grupos de empleados, siendo que contempla la posibilidad de que los trabajadores de manera voluntaria emigren de la jornada ordinaria a la jornada excepcional ampliada o bien a la jornada anualizada, en la práctica no existe manera de garantizar la verdades voluntariedad de la implementación de dichas jornadas, siendo que son de mayor interés, y conveniencia para los empleadores, quienes en uso de su poder de dirección, y de mando dentro de la relación laboral, es evidente que procuraran a todas luces imponer dichas jornadas, por medio soldados, amenazas, intimidación y demás.

En todos estos casos, si la persona trabajadora, se opone a la modificación de jornada, la consecuencia inmediata es el despido con responsabilidad patronal. Incluso en el caso de la trabajadora en estado de embarazo, la experiencia nos dice que los mecanismos actuales para tutelar eficaz y oportunamente sus despidos son inoperantes y tardíos.

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

¹ Fernando Castillo Víquez, “El principio de Progresividad en la interpretación y aplicación de los Derechos Fundamentales,” en *Constitucionalismo costarricense*, ed. Carlos Arguedas, Diego Baudrit, Hubert May, Antonio Trejos (San José: Editorial Juricentro, 2017)

Dirección electrónica oficial: info@anep.or.cr



El pleno respeto de todos los Derechos Humanos para todas las personas,
es garantía de Paz Duradera y de Democracia Real.

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.

El artículo 145 bis, inciso H) establece:

h) Transporte, alimentación y cuidado para las personas trabajadoras: La persona empleadora deberá otorgar facilidades de transporte cuando, por la hora en que se inicie o concluya la jornada, las personas trabajadoras no dispongan de transporte público regular. Igualmente, deberá contar con infraestructura y recursos para que las personas trabajadoras cuenten con áreas adecuadas para el consumo de sus respectivos alimentos.

Por mutuo acuerdo con las personas trabajadoras, podrá facilitar 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 antes mencionadas no serán consideradas de naturaleza salarial y deberán ser reguladas por la persona empleadora a través de reglamentos o políticas internas.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con otras instituciones, fomentará la promoción de programas de cuidado y atención de la niñez y personas dependientes. Las empresas que participen de esta modalidad de jornadas estarán obligadas a participar en estos esfuerzos, como parte de los programas de corresponsabilidad en el cuidado, que dichas empresas deberán fomentar a lo interno de sus organizaciones.

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 trabajadores 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.

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

Integrante de:



Dirección electrónica oficial: info@anep.or.cr

www.anep.cr

 / [anepsindicato](https://www.facebook.com/anepsindicato)

 @ [anepsindicato](https://twitter.com/anepsindicato)

 [ANEP](https://www.youtube.com/ANEP)

**El pleno respeto de todos los Derechos Humanos para todas las personas,
es garantía de Paz Duradera y de Democracia Real.**

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.

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

Otro tanto puede suceder para las personas que además de laborar se dedican a estudiar, o bien tengan 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.

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. 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.

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 descansa, ¿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.

Integrante de:



Dirección electrónica oficial: info@anep.or.cr

www.anep.cr

/anepsindicato

@anepsindicato

ANEP



El pleno respeto de todos los Derechos Humanos para todas las personas,
es garantía de Paz Duradera y de Democracia Real.

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.

Integrante de:

3. INTERES EMPRESARIAL DE FLEXIBILIDAD LABORAL:

Dentro del proyecto dictaminado no se evidencian los motivos por los cuales la modificación de las jornadas de trabajo de manera tan regresiva, tienen algún tipo de beneficio, o sea conveniente para las personas trabajadoras, laborar en jornadas ampliadas, sin tener contar con estudios técnicos que denoten los efectos de estas nuevas jornadas sobre la salud física y emocional de las personas trabajadoras.

Es claro que la prohibición legal explícita en el proyecto de ley, de laborar jornada extraordinaria en los casos de las personas que laboren en jornadas excepcionales ampliadas, lo cual en primer lugar genera que los y las empleadas labores jornadas de 12 horas de manera permanente, sin poder recibir retribución económica, cuando en la actualidad la jornada de 12 horas diarias, debe ser excepcional, y por la cual se le retribuye al trabajador un pago extraordinario, que aunque sea esporádico, le genera un incremento en su salario mensual, que le beneficia, porque puede procurarse un ingresos mayor al salario mínimo.

Con la implementación de una jornada de trabajo excepcional acumulativa, la parte empleadora se estaría ahorrando el pago de tiempo extraordinario, con la ventaja de que podría tener al personal laborando 24 horas, y las personas trabajadoras verían disminuidos sus ingresos, al no tener la posibilidad de recibir un pago extraordinario, pese a que van a realizar la jornada de las 12 horas, pero sin tiempo extraordinario.

El proyecto de ley plantea la necesidad de competitividad del sector empresarial, entendiendo competitividad como el abaratamiento del proceso productivo a partir de la disminución de los costos de producción, es decir 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, laborales y ambientales. Siempre existirá algún país o países que logren producir con costos inferiores a los nuestros, claramente con altísimo costo social.



Dirección electrónica oficial: info@anep.or.cr

www.anep.cr

 / [anepsindicato](https://www.facebook.com/anepsindicato)

 @anepsindicato

 ANEP



**El pleno respeto de todos los Derechos Humanos para todas las personas,
es garantía de Paz Duradera y de Democracia Real.**

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.

Así, por ejemplo, es claro que no existe absolutamente ninguna justificación para aumentar la jornada a 12 horas, tal y como se hace en el artículo 145 bis del proyecto de ley, no se justifica como este incremento de jornada podría generar más empleo, o que el mismo sea más productivo. 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.

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.

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, aun 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

Integrante de:



Dirección electrónica oficial: info@anep.or.cr

www.anep.cr

 / [anepsindicato](https://www.facebook.com/anepsindicato)

 [@anepsindicato](https://twitter.com/anepsindicato)

 [ANEP](https://www.youtube.com/ANEP)



El pleno respeto de todos los Derechos Humanos para todas las personas,
es garantía de Paz Duradera y de Democracia Real.

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.

4. SOBRE LA DEFINICIÓN DE LOS PUESTOS SUJETOS A LA JORNADA EXCEPCIONAL ACUMULATIVA.

No se contempla dentro del proyecto, ningún tipo de consulta, o participación de las organizaciones sindicales, dentro de los centros de trabajo, ni por rama de actividad a la hora de definir los puestos que podrían ser sujetos de aplicación de la jornada excepcional ampliada, lo cual quedaría en manos del mismo patrono, por medio de la Comisión de Salud Ocupacional del centro de trabajo, si la tuviera o pero aun por parte de un profesional contratado por la misma empresa, lo cual es una arbitrariedad que se debe en manos de la misma empresa, la determinación de los puestos y funciones que pueden tener este tipo de jornadas, ante lo cual además se establece que el Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá recomendar la exclusión de actividades en las que se configure un perjuicio por la aplicación de estas jornadas para las personas trabajadoras. (artículo 145 bis)

Integrante de:



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

La flexibilidad de la jornada de trabajo ha sido intentada en nuestro país en varias oportunidades, como por ejemplo lo fue por medio del Proyecto de ley 16-030 denominado “LEY PARA ACTUALIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO EXCEPCIONALES Y RESGUARDAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.”

Sobre este proyecto (16-030) la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, han señalado reiteradamente a Costa Rica, no solo que este proyecto de flexibilización de jornada, 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

Dirección electrónica oficial: info@anep.or.cr

El pleno respeto de todos los Derechos Humanos para todas las personas,
es garantía de Paz Duradera y de Democracia Real.

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 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

Integrante de:



Dirección electrónica oficial: info@anep.or.cr

www.anep.cr

/anepsindicato

@anepsindicato

ANEP

El pleno respeto de todos los Derechos Humanos para todas las personas,
es garantía de Paz Duradera y de Democracia Real.

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 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

Dirección electrónica oficial: info@anep.or.cr

Integrante de:





El pleno respeto de todos los Derechos Humanos para todas las personas,
es garantía de Paz Duradera y de Democracia Real.

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 pronunciaron 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

Integrante de:



6. 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."

¿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 nocturna, lo cual es todavía más grave.

Dirección electrónica oficial: info@anep.or.cr

www.anep.cr

 / [anepsindicato](https://www.facebook.com/anepsindicato)

 @anepsindicato

 ANEP



**El pleno respeto de todos los Derechos Humanos para todas las personas,
es garantía de Paz Duradera y de Democracia Real.**

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.

7. INCAPACIDAD DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE INSPECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE ASUMIR LAS LABORES ENCOMENDADA EN EL PROYECTO DE LEY:

No es un secreto que en la actualidad la Inspección del Trabajo, no tiene recursos suficientes para hacer frente a todas las funciones que tiene para cumplir en la actualidad, no se cuenta con el personal necesario para hacer las visitas inspectivas que se solicitan, las mismas no puede ser oportunas, no tiene el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los recursos materiales para cumplir cabalmente con sus labores.

El proyecto de ley amplia las funciones y obligaciones de la Dirección Nacional de inspección general del trabajo, la obligación de fiscalizar el cumplimiento de la aplicación de las jornadas excepcionales acumulativas en las empresas, de acuerdo con los parámetros normativos, lo cual es un sinsentido, sino se fortalece dicha Dirección, con recursos humanos y materiales.

En este escenario estaríamos frente a una norma, que además de violatoria de los derechos de las personas trabajadoras en los términos indicados, sin control efectivo por parte de las autoridades competentes, por lo que la violación a los derechos laborales, la incidencia de discriminación hacia las mujeres y los emitentes despidos por la no aceptación de las jornadas excepcionales acumulativas, y anuales.

8. CRITERIO TECNICO-JURIDICO SOBRE EL PROYECTO DE LEY EXPEDIENTE No. 20.182, DE LA SECRETARIA TECNICA DEL CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL, DE-ST-CRIT-1-2020, DEL 07 DE DICIEMBRE DEL 2020.

El criterio que mencionamos de la Secretaría Técnica del Consejo de Salud Ocupacional, al parecer no fue remitido por la anterior Ministra de Trabajo, la señora Geannina Dinarte Romero; desconocemos cuales fueron las razones del caso para no hacerlo, pero lo que sí está claro para nosotros, es la contundencia del criterio de dicha Secretaria Técnica para oponerse a la aprobación del proyecto de ley.

Integrante de:



Dirección electrónica oficial: info@anep.or.cr

www.anep.cr

 / [anepsindicato](https://www.facebook.com/anepsindicato)

 [@anepsindicato](https://twitter.com/anepsindicato)

 [ANEP](https://www.youtube.com/ANEP)

El pleno respeto de todos los Derechos Humanos para todas las personas,
es garantía de Paz Duradera y de Democracia Real.

Es así, como los especialistas que conforman la comisión de la Secretaría Técnica del Consejo de Salud Ocupacional detectaron que el proyecto no estaba bien fundamentado, es decir, estaba falto de fundamentación fáctica y jurídica, determinando como principales falencias y debilidades las siguientes:

- 1) Se le da prioridad a la necesidad del patrono para la extensión de jornadas de trabajo, lo cual no se justifica dentro del proyecto.
- 2) No toma en cuenta la alteración que puede ocasionar el desequilibrio 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.
- 3) Además indican que según lo 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 enfermedades gastrointestinales graves, diabetes, irregularidades hormonales, riesgo cardiovascular, trastornos del sueño, sumado al factor o variable edad (más de cincuenta años de edad), y tampoco hay estudios que midan la posibilidad del incremento en los accidentes del trabajo en razón de la fatiga, agotamiento o desconcentración relacionados con el incremento de la jornada.

Pero además de lo anterior dicho criterio, concluye con lo siguiente:

“De conformidad con lo expuesto, se concluye que tal y como está planteado el Proyecto de Ley No. Expediente N.º 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.” (el resaltado y subrayado no son del original)

Integrante de:



Dirección electrónica oficial: info@anep.or.cr

www.anep.cr

/anepsindicato

@anepsindicato

ANEP



El pleno respeto de todos los Derechos Humanos para todas las personas,
es garantía de Paz Duradera y de Democracia Real.

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 mujeres; 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.

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 de ANEP

Integrante de:



Dirección electrónica oficial: info@anep.or.cr

www.anep.cr

 /anepsindicato

 @anepsindicato

 ANEP