



# Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados

Fundada el 19 de agosto 1958

La Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Huelga son  
**DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES:**  
Así lo ordena la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)

Dirección electrónica oficial: [info@anep.or.cr](mailto:info@anep.or.cr)

San José, 31 de mayo de 2022.

S.G. 21-25-0669-22

Señor

Jorge Rodríguez Vives

Director de Despacho

**PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA**

Estimado señor:

Con relación a su oficio PR-DPR-0045-2022, fechado 28 de mayo de 2022, para que la corriente sindical que representamos participe en "*reunión de trabajo para analizar el proyecto de ley 21.182*", al aceptar tal convocatoria como lo muestra nuestra presencia física en este evento de hoy, martes 31 de mayo de 2022; debemos dejar claro nuestra oposición rotunda y contundente a tal intención, misma que vemos como severo retroceso en el desarrollo de las conquistas democráticas y sociolaborales del todavía vigente Estado Social de Derecho; posición que hemos mantenido a lo largo de varios años en que se han hecho intentonas desde la acera del capital en esa dirección.

La corriente sindical en la cual militamos, bajo el nombre de Central Social Juanito Mora Porras (CSJMP), para esta circunstancia se expresa a través de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), ocupando quien esto firma los cargos de Presidente y de Secretario General, respectivamente; así como a través del Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas (SITRAP), cuyo Secretario General, el compañero Didier Leitón Valverde, está legitimando el presente documento. No pudo él viajar desde la zona atlántica del país para estar en esta importante ocasión, por razones de bloqueo natural de la carretera-ruta 32.

Nuestro razonamiento opositor no obedece a un planteamiento panfletario ni, mucho menos, dogmático. La presente incluye diversa documentación que sustenta nuestras razones adversas a que el Expediente Legislativo No. 21.182 se convierta en Ley de la República.

Así, a grosso modo y a modo de síntesis apretadísima, se violenta tanto el Artículo 58 Constitucional, tanto como la esencia del Convenio No. 1 de la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT). Abunda el citado proyecto en efectos negativos para diversos grupos de la sociedad obrera-laboral del país: las mujeres, las personas que tienen dos empleos hoy en día dada la gran necesidad económico-familiar, las personas trabajadoras estudiantes de noche, el incremento de exposición física a riesgo en zonas peligrosas, la proclividad a sustituir empleo femenino por masculino, más riesgos del trabajo, etc.

Integrantes



San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado" c. 20 (norte), 300mts N. Hospital Nacional de Niños.  
Teléfonos 2257 - 8233 / 2257 9424 / 2257 9951 / 2257 9959 - Fax 22578859 - Apartado Postal 5152-1000 San José





San José, 31 de mayo de 2022.

S.G. 21-25-0669-22

Página 2.

Las empresas que presionan por este tipo de jornada no necesariamente es para ocupar más gente trabajadora; sino para incrementar la explotación de la mano de obra que actualmente tienen y, por tanto, economizarse grandes cantidades en inversión por pago de tiempo extra.

El accidentado trámite de este controversial proyecto, intra y extraparlamentariamente, incluye episodios de jugadas políticas tramposas como la ejecutada en el gobierno que acaba de finalizar su gestión, donde se ordenó bloquear un extraordinario pronunciamiento técnico adverso a tal iniciativa, emitido por personal especializado del Consejo de Salud Ocupacional (CSO), siendo sustituido tiempo después por uno más afín al afán gubernativo-empresarial de ese momento, de imponerlo a como diera lugar.

Así las cosas, se adjunta la siguiente documentación:

- La carta de invitación que nos envió la Presidencia de la República.
- Consideraciones breves sobre el Convenio No. 1-OIT: *Un hito en materia de derechos de trabajadores.*
- Oficio ANEP-17-21-1817-20, fechado 24 de enero 2020 - Dirigido a la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa - Consulta sobre proyecto 21.182.
- Oficio DE-ST-CRITT-1-2020, fechado 7 de diciembre 2020; dirigido a la Licda. María Gabriela Valverde Fallas, Directora Ejecutiva del Consejo de Salud Ocupacional (CSO), del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) - Criterio técnico original del CSO acerca del Expediente 21.182.
- Oficio CSO-DE-OF-238-2021, de fecha 1 de octubre de 2021, dirigido a la Sra. Ana Lucía Cordero Ramírez, Jefa, a. í., del Departamento de Asesoría y Reglamentación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
- Criterio-pronunciamiento INAMU-PE-0032-2020, fechado 15 de enero de 2020, emitido por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), dirigido a la jefatura de Área de Comisiones Legislativas VII de la Asamblea Legislativa.
- Criterio sobre el proyecto de Ley Expediente Legislativo No. 20.182, emitido por el abogado laboralista Lic. Eugenio Solano Calderón, exjefarca político del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
- Dos documentos del Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que abren expediente-país ante las pretensiones de inobservancia del Convenio No. 1-OIT, según planteamiento sindical en ese momento de parte de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN).

Integrante de:



San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado" c. 20 (norte), 300mts N. Hospital Nacional de Niños.  
Teléfonos 2257 - 8233 / 2257 9424 / 2257 9951 / 2257 9959 - Fax 22578859 - Apartado Postal 5152-1000 San José





San José, 31 de mayo de 2022.

S.G. 21-25-0669-22

Página 3.

- Estudios Económicos de la OCDE: Costa Rica 2018 - *Distribuir los beneficios del crecimiento más ampliamente* - Cuadro Productividad laboral es baja/La utilización de la mano de obra es alta debido a largas horas de trabajo.
- Recorte de prensa: Trabajadores costarricenses dieron un salto en su productividad a partir del 2010.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo: *Trabajar para un futuro más prometedor.*

Agradecemos la invitación que se nos cursó para este evento-conversatorio, reiterando nuestro respeto y consideración a usted, don Jorge; así como a todas las personas participantes.

**Albino Vargas Barrantes**  
**Secretario General ANEP**  
**Presidente CSJMP**

cc.: Sra. Natalia Díaz Quintana, Ministra, Ministerio de la Presidencia.

cc.: Sra. Marta Esquivel Rodríguez, Ministra, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

cc.: Sr. José Álvaro Jenkins Rodríguez, Presidente, Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Privado (UCAEP).

cc.: Sr. Julio Castilla Peláez, Presidente, Cámara de Comercio de Costa Rica.

cc.: Sr. Luis Fernando Quesada Coghi, Presidente a.í., Cámara de Exportadores de Costa Rica (CADEXCO).

cc.: Sr. Enrique Eglhoff Gerli, Presidente, Cámara de Industrias de Costa Rica.

cc.: Sra. Isabel Camareno Camareno, Presidenta, Consejo Nacional de Cooperativas (CONACOO).

cc.: Sr. Raúl Espinoza Guido, Presidente, Movimiento Solidarista Costarricense.

cc.: Sr. Olman Chinchilla Hernández, Presidente, Central Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC).

cc.: Sra. Fanny Sequeira Mata, Secretaria General, Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN).

cc.: Sra. María Elena Rodríguez Samuels, Secretaria General, Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos Rerum Novarum.

cc.: Sr. Mario Rodríguez Bonilla, Secretario General, Central General de Trabajadores (CGT).

cc.: Sr. Bruno Coto Barboza, Secretario General, Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT).

cc.: Sra. Kattia Rivera Soto, Jefa de Fracción, Partido Liberación Nacional.

cc.: Pilar Cisneros Gallo, Jefa de Fracción, Partido Progreso Social Democrático.

cc.: Sra. Daniela Rojas Salas, Jefa de Fracción, Partido Unidad Social Cristiana.

Integrante de:



San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado" c. 20 (norte), 300mts N. Hospital Nacional de Niños.  
Teléfonos 2257 - 8233 / 2257 9424 / 2257 9951 / 2257 9959 - Fax 22578859 - Apartado Postal 5152-1000 San José





San José, 31 de mayo de 2022.

S.G. 21-25-0669-22

Página 4.

cc.: Sr. Fabricio Alvarado Muñoz, Jefe de Fracción, Partido Nueva República.

cc.: Sr. Eliécer Feinzaig Mintz, Jefe de Fracción, Partido Nueva República.

cc.: Sr. Jonathan Acuña Soto, Jefe de Fracción, Partido Frente Amplio.

cc.: Honorable Directorio Nacional CSJMP.

cc.: Honorable compañero Didier Leitón Valverde, Secretario General SITRAP.

cc.: Honorable Junta Directiva Nacional (JDN), ANEP.

cc.: Honorables personeros entidades participantes evento del 30 de mayo en Casa Presidencial (copias digitales).

cc.: Honorables personas integrantes de la comunidad sindical nacional.

cc.: Medios de comunicación colectiva.

**Integrante de:**



San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado" c. 20 (norte), 300mts N. Hospital Nacional de Niños.  
Teléfonos 2257 - 8233 / 2257 9424 / 2257 9951 / 2257 9959 - Fax 22578859 - Apartado Postal 5152-1000 San José

 [www.anep.cr](http://www.anep.cr)

 AnepSindicato

 AnepSindicato

 ANEP

28 de mayo de 2022

**PR-DPR-0045-2022**

Señora  
Natalia Díaz  
Ministra  
Ministerio de la Presidencia

Señora  
Marta Esquivel  
Ministra  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Señor  
José Álvaro Jenkins  
Presidente  
Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Privado  
Costarricense

Señor  
Julio Castilla  
Presidente  
Cámara de Comercio de Costa Rica

Señor  
Luis Fernando Quesada  
Presidente a.i  
Cámara de Exportadores de Costa Rica

Señor  
Enrique Egloff  
Presidente  
Cámara de Industrias de Costa Rica

Señora  
Isabel Camareno  
Presidenta  
Consejo Nacional de Cooperativas

Señor  
Raúl Espinoza  
Presidente  
Movimiento Solidarista Costarricense

Señor  
Olman Chinchilla  
Presidente  
Central Movimiento de Trabajadores Costarricenses

Señora  
Fanny Sequeira  
Secretaria General  
Confederación de Trabajadores Rerum Novarum

Señora  
María Elena Rodríguez  
Secretaria General  
Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos  
Rerum Novarum

Señor  
Mario Rodríguez  
Secretario General  
Central General de Trabajadores

Señor  
Bruno Coto  
Secretario General  
Confederación Unitaria de Trabajadores

Señor  
Albino Vargas  
Presidente  
Central Social Juanito Mora Porras

Señora  
Kattia Rivera  
Jefa de Fracción  
Partido Liberación Nacional

Señora  
Pilar Cisneros  
Jefa de Fracción  
Partido Progreso Socialdemocrático

Señora  
Daniela Rojas  
Jefa de Fracción  
Partido Unidad Social Cristiana

Señor  
Fabricio Alvarado  
Jefe de Fracción  
Partido Nueva República

Señor  
Eli Feinzaig  
Jefe de Fracción  
Partido Liberal Progresista

Señor  
Jonathan Acuña  
Jefe de Fracción  
Partido Frente Amplio

Estimadas Señoras y Estimados Señores:

Reciban un cordial saludo. Con instrucción del Señor Presidente de la República, Dr. Rodrigo Chaves Robles, quisiera invitarles a participar de una reunión de trabajo para analizar el proyecto de ley 21 182.

Dado que este proyecto de ley requiere de un adecuado proceso de construcción conjunta y la suma de voluntades de los distintos actores sociales, el Presidente desea iniciar este trabajo con ustedes el próximo martes 31 de mayo a las 18:30 horas en Casa Presidencial.

Les ruego puedan confirmar su participación al correo electrónico [zeidy.cedeno@presidencia.go.cr](mailto:zeidy.cedeno@presidencia.go.cr) de la Señora Zeidy Cedeño. Por cuestiones de espacio, cada organización puede ingresar con la persona invitada y una persona asesora. Agradecemos nos puedan compartir los nombres de los asistentes vía el mismo correo.

De ustedes, con toda consideración y estima,

Jorge Rodríguez Vives  
Director de Despacho  
Presidente de la República

JRV



# Convenio núm. 1: Un hito en materia de derechos de los trabajadores

Hace exactamente 100 años, en la primera Conferencia Internacional del Trabajo se adoptó la primera Norma internacional del trabajo, relativa a la duración de la jornada laboral. Con ocasión de la conmemoración en la OIT de ese hito, el Sr. Jon Messenger, especialista de la OIT en materia de horas de trabajo, analiza de forma retrospectiva la historia del Convenio y sus repercusiones.

Opinión | 13 de noviembre de 2019

© *Frans Persoon* Con independencia del lugar en el que trabajemos y de la actividad que realicemos, las “horas de trabajo” son un aspecto que repercute en todos nosotros. No obstante, pocas personas saben que la limitación de la cantidad de horas durante las que trabajamos tiene sus orígenes en la aprobación de la primera Norma internacional del trabajo de la OIT, a saber, el [Convenio sobre las horas de trabajo \(industria\), 1919 \(núm. 1\)](#).

Antes del estallido de la guerra en 1914, la limitación de las horas de trabajo, en particular la jornada laboral de ocho horas, había sido una de las principales reivindicaciones del movimiento sindical en todo el mundo.

Una vez concluida la guerra, y a raíz del establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo en el marco del Tratado de Versalles, volvió a abordarse esta cuestión, debido a los disturbios laborales a gran escala que amenazaban con extenderse en varios países.

En la [Constitución de la OIT](#), incluida en el Artículo 427 de dicho Tratado, se recoge la declaración de que "el objetivo de aprobar como norma una jornada laboral de 8 horas o una semana de 48 horas en los casos en los que aún no se hubiera implantado" revestía "particular y acuciante importancia".

Sólo unos meses después, esta cuestión se abordó en el orden del día de la Primera reunión de la [Conferencia Internacional del Trabajo](#) (CIT), que se celebró en Washington de octubre a noviembre de 1919. Al final de dicha Conferencia, el principio de la jornada laboral de ocho horas se había plasmado en el primer Convenio que se aprobó, a saber, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), de 1919.

Habida cuenta de que la jornada laboral de ocho horas se había rechazado varios años antes por no ser posible ni viable debido a la competencia internacional, la aprobación del Convenio núm. 1 constituyó un gran avance; el movimiento sindical había logrado que se reconociera a escala internacional su principal objetivo: la jornada laboral de ocho horas.

Sin embargo, la ratificación del Convenio núm. 1 por los Estados miembros de la OIT no fue tan amplia como esperaba el [Sr. Albert Thomas, el primer Director de la OIT](#) . La Gran Depresión hizo que los empleadores se mostraran reticentes a sufragar costos laborales más elevados. Por otro lado, en varios Estados miembros y en determinados sectores del movimiento sindical, en particular en Alemania y en el Reino Unido, se consideraba que el método más eficaz para disminuir la cantidad de horas de trabajo debía basarse en la acción sindical y en la negociación colectiva, no en la legislación. Aún hoy, únicamente 46 de los 187 Estados miembros de la OIT [han ratificado el citado Convenio](#) .

No obstante, pese a las pocas ratificaciones de Estados miembros, el Convenio núm. 1 ha contribuido notablemente a promover la jornada laboral de ocho horas.

Únicamente cuatro países habían aprobado la jornada de ocho horas en su legislación antes de 1919, a saber, Cuba, en 1909; Panamá, en 1914; Uruguay, en 1915 y Ecuador, en 1916. En el período de tiempo comprendido entre el Armisticio suscrito en noviembre de 1918 y la elaboración del proyecto de informe preparatorio para la CIT que tuvo lugar en Washington, Austria, Checoslovaquia, Dinamarca, España, Francia, Italia, Noruega, los Países Bajos, Polonia, Portugal y Suiza habían promulgado una legislación, de alcance diverso, destinada a implantar una jornada laboral de ocho horas.

La jornada laboral de 8 horas también se generalizó en el Reino Unido y en Estados Unidos; en el Reino Unido, la jornada laboral de más de 4 millones trabajadores de los 12 millones de personas que constituían la fuerza laboral de dicho país, se redujo a ocho horas, y en Estados Unidos, la cantidad de trabajadores cuyo acuerdo laboral comenzó a regirse por una jornada laboral de ocho horas pasó de 172.000 en 1915 a 1,14 millones en 1918.

Albert Thomas señaló que "en 1918 y 1919, la jornada de 8 horas se había implantado en la mayor parte de los países industrializados, por medio de convenios colectivos o medidas legislativas".

En 1922, la semana laboral de 48 horas era habitual en Europa, en particular en el sector industrial, así como en Australia, Nueva Zelanda y muchos países de América Latina. La duración de la jornada laboral también se había reducido notablemente en Japón y en la India.

Del análisis de esos primeros años se desprende claramente que la OIT y su Convenio núm. 1 han sido clave para lograr la jornada laboral de ocho horas, al normalizar y promover esa política laboral y lograr su aplicación generalizada. En la actualidad, la jornada laboral de ocho horas es la norma en muchos países.

*La OIT conmemorará el centenario del Convenio núm. 1 en un [acto que tendrá lugar en su sede de Ginebra](#) el 14 de noviembre de 2019.*

# 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](http://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](http://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).<sup>1</sup>

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.

<sup>1</sup> 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.



# 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. 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”.<sup>2</sup>

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.

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



[www.anep.cr](http://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. 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.”<sup>3</sup>*

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.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.”<sup>5</sup>

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.

<sup>5</sup> 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 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.

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](http://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. 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](http://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 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*

## 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](http://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](http://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](http://www.anep.cr)  [/anepsindicato](https://www.facebook.com/anepsindicato)  [ANEP TVHD](https://www.youtube.com/ANEP-TVHD)  [@anepsindicato](https://www.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](mailto:info@anep.or.cr)

San José, 07 de diciembre del 2020

**DE-ST-CRIT-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 consecuente. 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 *Ibídem*.

## 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

## CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL DIRECCIÓN EJECUTIVA

San José, 01 de octubre del 2021

CSO-DE-OF-238-2021

**Sra. Ana Lucía Cordero Ramírez, Jefa a.i**  
**Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación**  
**Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

**Asunto:** Respuesta DAJ-AER-OF-28-2021

**Referencia:** Audiencia conferida al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante oficio  
HAC-563-2021-2022.

Estimada señora:

En atención a lo solicitado me permito enviar adjunto criterio N° ST-AL-CRIT-6-2021 elaborado por la Ing. Tatiana Díaz Mora y el Lic. José Daniel Durán Artavia para lo que corresponda.

Al respecto señalo puntualmente:

1. Al no haber estudios de impacto que respalden la afectación de las condiciones de trabajo a jornadas mayores a ocho horas, se considera que se estaría poniendo en riesgo la salud de las personas trabajadoras por las repercusiones de estos cambios; no se recomienda desde el punto de vista preventivo de la salud ocupacional aplicar una medida sin haber valorado antes sus posibles consecuencias.
2. En cuando al fondo del proyecto desde la técnica de salud ocupacional, el texto adolece de información sobre la materia en general, utilizando conceptos que no son correctos desde el punto de vista de prevención y razón de ser de la salud ocupacional, así como asignación de funciones a órganos que no tienen la competencia; por lo que se realizan recomendaciones en cada uno de los artículos para que sean considerados.

## CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL DIRECCIÓN EJECUTIVA

3. En discusiones que ya se han dado tanto en la Secretaría Técnica como en el Consejo de Salud Ocupacional es inviable contar con una lista de ocupaciones o perfiles labores que se consideren insalubres y peligrosos, considerando que para determinar dicha condición no sólo se debe entrar a valorar la tarea que se realiza sino también las características del medio ambiente en que se desarrolla, situación que puede variar de un centro de trabajo a otro; por lo que en este caso se recomienda eliminar el artículo mediante el cual se pretende que el Consejo de Salud Ocupacional realice dicho estudio.
4. Se considera fundamental concentrar esfuerzos en la modificación al artículo 294 del Código de trabajo de tal forma que se le den mayores competencias a los Profesionales en Salud Ocupacional para que sean quienes elaboren este tipo de estudio, conforme a los requisitos o procedimientos que establezca el Consejo de Salud Ocupacional; al respecto se propone texto de modificación.

Saludos cordiales,

Firmado digitalmente por  
MARIA GABRIELA  
VALVERDE  
FALLAS (FIRMA)  
Fecha: 2021.10.01  
14:10:48 -06'00'

María Gabriela Valverde Fallas

**Directora Ejecutiva**

**Consejo de Salud Ocupacional**

 Sr. Ricardo Marín Azofeifa, Viceministro Área Laboral, Presidente CSO  
Archivo.

## CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL SECRETARÍA TÉCNICA

**Criterio N° ST-AL-CRITT-6-2021**  
**01 de octubre del 2021**

**María Gabriela Valverde Fallas**

**Directora Ejecutiva**  
**Consejo de Salud Ocupacional**

Estimada Señora:

- 1. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO:** Por correo electrónico recibido en fecha 28 de setiembre del 2021 y enviado por su persona, se solicitó emitir criterio sobre el Proyecto de Ley No. 21.182 "REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 136, 142 Y 144 Y ADICIÓN DE LOS ARTÍCULOS 145 BIS Y 145 TER DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA ACTUALIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO EXCEPCIONALES Y RESGUARDAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS", en respuesta a solicitud enviada mediante oficio No. DAJ-AER-OF-28-2021 de fecha 29 de setiembre del 2021 (sic), Gestión DAJ-DAE-2545-21 remitida por Ana Lucía Cordero Ramírez Jefa a.i. del Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En este oficio informa que ha sido instruida por el Despacho de la señora Silvia Lara Povedano Ministra de Trabajo y Seguridad Social, para atender oficio HAC-563-2021-2022, de fecha 27 de setiembre del 2021 de las Comisiones Legislativas VI, solicitando criterio de esta institución en relación con el Texto Dictaminado del Proyecto de Ley supra citado y solicita se pronuncie al respecto mediante informe, con las consideraciones necesarias que considere pertinente señalar desde la perspectiva de la Dirección a su cargo, a fin de contar con mayores insumos técnicos en la emisión del informe final solicitado por la supra indicada Comisión.
- 2. PROCEDENCIA DEL OBJETO DE ESTUDIO:** El artículo 273 del Código de Trabajo declaró de interés público todo lo referente a salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de la persona trabajadora en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener a la persona trabajadora en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea. Para cumplir con este objetivo legal el numeral 274 ibídem creó el Consejo de Salud Ocupacional como organismo técnico adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y dentro de sus funciones de relevancia para el tema sujeto de análisis están las siguientes:

## CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL

### SECRETARÍA TÉCNICA

- inciso f. Preparar proyectos de ley y de reglamentos sobre su especialidad orgánica, así como emitir criterios indispensables sobre las leyes que se tramiten relativas a salud ocupacional; ...
- Inciso j. Cualesquiera otras actividades propias de la materia.

De esta manera, siendo el tema en revisión relacionado con el cambio de condiciones laborales producto de una reforma a las jornadas de trabajo, si está vinculado con la materia de la salud ocupacional y por lo tanto, procede conocer de este Proyecto.

- 3. FUNDAMENTO NORMATIVO:** De interés para el presente asunto se encuentra las siguientes normas:

**3.1 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.”*

## CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL

### SECRETARÍA TÉCNICA

**“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.”

### **3.2 Constitución Política de la República de Costa Rica:**

**“Artículo 50.** El Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza.

Toda persona tiene derecho a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado. Por ello, está legitimada para denunciar los actos que infrinjan ese derecho y para reclamar la reparación del daño causado.

El Estado garantizará, defenderá y preservará ese derecho.

La ley determinará las responsabilidades y las sanciones correspondientes.

Toda persona tiene el derecho humano, básico e irrenunciable de acceso al agua potable, como bien esencial para la vida. El agua es un bien de la nación, indispensable para proteger tal derecho humano. Su uso, protección, sostenibilidad, conservación y explotación se regirá por lo que establezca la ley que se creará para estos efectos y tendrá prioridad el abastecimiento de agua potable para consumo de las personas y las poblaciones. (Así adicionado el párrafo anterior por el artículo 1° de la ley N° 9849 del 5 de junio del 2020, "Reconocer y garantizar el derecho humano de acceso al agua"). (Así reformado por el artículo 1° de la Ley No.7412 de 3 de junio de 1994).”

## CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL

### SECRETARÍA TÉCNICA

**“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.”

**“Artículo 66.** Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo.”

### **3.3 Código de Trabajo:**

**“Artículo 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.”

**“Artículo 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.”



## CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL

### SECRETARÍA TÉCNICA

**“Artículo 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.”

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

**“Artículo 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.”

**“Artículo 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.”

**“Artículo 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.”

**“Artículo 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.”

## CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL

### SECRETARÍA TÉCNICA

*“Artículo 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.”*

- 4. SOBRE EL FONDO:** El Consejo de Salud Ocupacional en la Sesión Ordinaria N° 024-202 del 24 de junio del 2020, acuerdo N° 003-2020, ha conceptualizado la Salud Ocupacional como la actividad multidisciplinaria que se orienta hacia la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras; la prevención de la pérdida de la salud por causa de sus condiciones de trabajo; la protección frente a los riesgos derivados de factores nocivos para la salud en su puesto de trabajo; la colocación y mantenimiento en ambientes de trabajo, adaptado a sus capacidades físicas y psicológicas y; en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea, entendiéndose que el concepto de salud ocupacional integra las disciplinas de Seguridad Laboral, Higiene Ocupacional, Ergonomía, Medicina del Trabajo y Psicología Laboral.

Por su parte, el Estado costarricense le ha dado un valor primordial a todo lo relacionado con el tema de la salud ocupacional e inclusive en el artículo 273 del Código de Trabajo se elevó a nivel de “interés público” todo lo relacionado a esta materia, que sin lugar a duda alguna incluye el tema de estudio referente al análisis de las condiciones laborales y su variación frente al posible cambio de jornadas de trabajo propuesto en el criterio que se está evaluando.

A continuación, se procede con el análisis del Proyecto teniendo como eje central la perspectiva de la Salud Ocupacional, arrojando el siguiente resultado:

CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL  
SECRETARÍA TÉCNICA

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 136, 142, 144, 205 Y 274 Y ADICIÓN DE LOS ARTÍCULOS 145 BIS Y 145 TER DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA ACTUALIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO EXCEPCIONALES Y RESGUARDAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS			
ARTÍCULO 1.- Refórmense los artículos 136, 142, 144, 205 y 274 del Código de Trabajo, Ley N <sup>o</sup> 2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lean de la siguiente manera:	Considera oportuno incluir la Reforma al artículo 294, considerándose en reestructurar la forma en que el Consejo de Salud Ocupacional va a tramitar las declaratorias de trabajos y centros de trabajo insalubres y peligrosos.	El artículo 294 del Código de Trabajo es el que trata el tema de insalubridad y peligrosidad de los trabajos y centros de trabajo, de manera tal que es este es el que hay que reformar en concordancia con el proceso de reforma que se viene gestando dentro del Consejo de Salud Ocupacional para tramitar las declaratorias de trabajos y centros de trabajo insalubres o peligroso, para ello se propone en líneas posteriores que el estudio para la declaratoria lo realice un profesional en salud ocupacional y lo presente para validación mediante el sistema que el Consejo determine vía reglamento. En esta misma línea se recomienda no reformar los artículos 205 y 274 del Código de Trabajo, únicamente hacer reforma al 294 citado.	ARTÍCULO 1.- Refórmense los artículos 136, 142, 144 y 294 del Código de Trabajo, Ley N <sup>o</sup> 2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lean de la siguiente manera:

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>'Artículo 136.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día y de seis horas en jornada nocturna. La primera no podrá exceder de cuarenta y ocho horas semanales y treinta y seis horas semanales la segunda. El límite ordinario para la jornada mixta es de siete horas diarias y cuarenta y dos horas semanales.</p> <p>En los trabajos que no sean insalubres ni peligrosos, podrá acumularse la jornada máxima ordinaria en cinco días. La jornada acumulativa podrá ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. diurna, hasta de diez horas; siempre que el trabajo semanal no excede de cuarenta y ocho horas.</li> <li>ii. mixta, hasta de nueve horas treinta y seis minutos, siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y dos horas.</li> </ul>	<p>Lo novedoso de este artículo es la incorporación de la jornada acumulada a cinco días, modificando la cantidad de horas posibles de acumular en jornada mixta y la posibilidad de acumular en jornada nocturna. En la mixta se pasa de 8 horas a 9 horas 36 minutos y la nocturna se acumula a 7 horas 12 minutos. Desde el punto de vista de la salud ocupacional actualmente no hay estudios técnicos que respalden este aumento de horas en la jornada mixta y nocturna, se deben generar estos estudios. El artículo 4 del Convenio 01 de la OIT establece la posibilidad de jornadas de 56 horas por semana, lo cual daría un promedio de 9 horas 33 minutos en 6 días de trabajo, pero no hay estudios respecto a la aplicación de esta cantidad de tiempo en jornada mixta.</p>	<p>Ya la Secretaría Técnica del Consejo de Salud Ocupacional en criterio DE-ST-CRITT-1-2020 del 07 de febrero del 2020, DE-ST-ITE-3-2017 y DE-ST-ITE-9-2017 ha expuesto la importancia de realizar estudios técnicos que pueden medir las consecuencias a la salud en jornadas acumuladas.</p> <p>Respecto a la jornada de trabajo, ya el criterio DE-ST-CRITT-1-2020 del 07 de febrero del 2020 de la Secretaría Técnica CSO, indicó sobre este punto que: "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 el tiempo dedicado al desempeño de las tareas y obligaciones de un trabajo y el "tiempo dedicado al trabajo", considerándolo como aquel tiempo dedicado al 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 las horas efectivas de trabajo como se pretende</p>	<p>Párrafo tercero: "La persona empleadora está obligada a brindar a las personas trabajadoras los tiempos de descanso y comida necesarios, la cantidad de tiempo y el horario destinado para ello se fijará considerando las funciones asignadas a la persona trabajadora y de común acuerdo entre las partes contratantes".</p>

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>iii.nocturna, hasta de siete horas y doce minutos, siempre que el trabajo semanal no exceda las treinta y seis horas.</p> <p>Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales”.</p>	<p>Los estudios son importantes en cambios de jornadas por cuanto en materia de salud ocupacional la variable jornada de trabajo va más allá de las horas de tiempo efectivo de trabajo e implica un análisis del “tiempo de trabajo” que mide además del tiempo efectivo de trabajo variables como desplazamientos, licencias, capacitaciones, interrupciones voluntarias, etc.</p> <p>Al no haber estudios que respalden la afectación de las condiciones de trabajo a jornadas mayores a ocho horas, se estaría poniendo en riesgo la salud de las personas trabajadoras ya que las repercusiones de estos cambios carecen de estudios previos y serían luego de su implementación que se estudiarían estas afectaciones, no se puede desde el punto de vista preventivo de la salud ocupacional aplicar una</p>	<p>en esta propuesta de reforma legal. El tiempo dedicado al trabajo es uno de los aspectos que influye directamente sobre la vida diaria del trabajador. El número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no sólo la calidad de vida en el trabajo, sino a las condiciones sociales y económicas de la población trabajadora. En la medida en que la distribución del tiempo libre es utilizable para esparcimiento, vida familiar y la vida social, es un elemento que determina el bienestar de las personas trabajadoras.” (sic).</p> <p>La revista científica Environment International, Volumen 154, Año 2021 publicó un estudio de revisión sistemática de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hay evidencia suficiente de mayores riesgos de cardiopatía isquémica y accidente cerebrovascular entre las personas que trabajan largas horas (≥55 horas / semana), en comparación con las personas que trabajan en horas estándar (35-40 horas / semana). Este artículo presenta estimaciones conjuntas OMS / OIT de la exposición mundial, regional y nacional a largas horas de trabajo, para 194 países, y las cargas atribuibles de cardiopatía isquémica y accidente cerebrovascular, para 183 países,</p>	

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
	<p>medida sin haber valorado antes sus posibles consecuencias.</p> <p>Desde el punto de vista de la Salud Ocupacional, al no tener fundamento este Proyecto en estudios de impacto sobre la salud de las personas trabajadoras para la implementación de las nuevas jornadas, su aprobación en estas condiciones podría provocar aumentos en las enfermedades de cardiopatía isquémica y accidente cerebrovascular, e inclusive aparición o aumento de otras patologías que aún no han sido detectadas gracias a la falta de un proceso científico de análisis previo a su implementación. Un reciente estudio de revisión sistemática de la OIT y la OMS arrojó resultados aumento de estas patologías en personas trabajadoras en jornadas mayores a cincuenta y cinco horas, lo cual arroja una relación directa de estas enfermedades y la jornada laboral. También hay estudios que arrojan la misma</p>	<p>por sexo y edad, para los años 2000, 2010 y 2016. Se calculó las fracciones atribuibles a la población a partir de estimaciones de la población expuesta a largas horas de trabajo y los riesgos relativos de exposición a las enfermedades de las revisiones sistemáticas. La población expuesta se modeló utilizando datos de 2324 encuestas transversales y 1742 conjuntos de datos de encuestas trimestrales. Las cargas de enfermedades atribuibles se estimaron aplicando las fracciones atribuibles a la población a las estimaciones de salud mundial de la OMS de las cargas de enfermedades totales.</p> <p>En 2016, 488 millones de personas (intervalo de incertidumbre del 95%: 472–503 millones), o el 8,9% (8,6–9,1) de la población mundial, estuvieron expuestas a trabajar muchas horas (<math>\geq 55</math> horas / semana). Se estima que 745,194 muertes (705,786–784,601) y 23,3 millones de años de vida ajustados por discapacidad (22,2–24,4) por cardiopatía isquémica y accidente cerebrovascular combinados fueron atribuibles a esta exposición. Las fracciones de muertes atribuibles a la población fueron del 3,7% (3,4–4,0) por cardiopatía isquémica y del 6,9% por accidente cerebrovascular (6,4–7,5); para los años de vida ajustados por discapacidad fueron del 5,3% (4,9–5,6) para la cardiopatía</p>	

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
	<p>relación proporcional, pero para el aumento en caso de cáncer de mama, situación que demuestra la gravedad de la falta de los estudios de impacto sobre la salud que aporten fundamento a este proyecto.</p> <p>Otro aspecto importante es el roce con el artículo 58 de la Constitución Política que establece las jornadas diurnas a 8 horas y las nocturnas a 6 horas, y permite en casos de "excepción muy calificados" no aplicar dicha norma, al establecerse una norma tan amplia como esta, no se está ante ningún caso de excepción e iría en contra del espíritu de la misma.</p> <p>Respecto al último párrafo de la propuesta consideramos que el concepto "naturaleza del trabajo" sin bien es utilizado en el actual Código de Trabajo, es un concepto ambiguo y</p>	<p>isquémica y del 9,3% (8,7-9,9) para el accidente cerebrovascular.</p> <p>El estudio concluyó que la OMS y la OIT estiman que la exposición a largas horas de trabajo (≥55 horas / semana) es común y causa grandes cargas atribuibles de cardiopatía isquémica y accidente cerebrovascular y que proteger y promover la seguridad y la salud ocupacional de las trabajadoras requiere intervenciones para reducir las largas horas de trabajo peligrosas.</p> <p>Mika Kivimaki y otros, publicaron un estudio con base a una población de 603 838 personas trabajadoras que arrojó la misma relación proporcional de aumento de eventos cerebrovasculares y las jornadas de trabajo, este estudio fue apoyado entre otros por el Departamento de Epidemiología y Salud Pública de la University College London, del Reino Unido y fue publicado en la Revista Científica The Lancet, Volumen 386, del 31 de octubre del 2015.</p> <p>Por su parte, Adovich S. Rivera y otros, publicó un estudio patrocinado entre otros por el 1</p>	

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
	<p>jurídicamente indeterminado, por lo que se propone cambiarlo por "las funciones asignadas". También, se considera importante imponer la obligación patronal clara de dar los tiempos de comida y descanso, la redacción actual se presta para que la parte patronal imponga su voluntad sobre la parte más débil de la relación laboral, en este sentido y en concordancia con el principio protector del Derecho Laboral se propone que se elimine el último párrafo, sustituyéndolo por la redacción que aquí se recomienda.</p>	<p>Institute for Public Health and Medicine, Feinberg School of Medicine, Northwestern University, Chicago, Illinois de los Estados Unidos de América, en el cual se evidenció también una relación proporcional de aumento entre el cáncer de mama y jornadas laborales prolongadas, este estudio se publicó el 02 de abril del 2020 en la revista científica PLOS ONE.</p>	
<p>'Artículo 142.- Las personas empleadoras que, por su giro de actividad, deban utilizar mano de obra continuamente o por más tiempo del previsto para un tipo de jornada, estarán obligadas a ocupar tantos equipos formados por personas trabajadoras distintos como sea necesario, para realizar el</p>	<p>Este artículo representa una mejora en la regulación del artículo actual ya que amplía el rango de aplicación del artículo y lo actualiza a la actual coyuntura.</p> <p>Se debe hacer referencia a que el nombre correcto de la oficina</p>		



**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>trabajo en jornadas que no excedan de los límites que se fijan en este capítulo. El descanso entre una jornada y la del día siguiente será de doce horas, como mínimo.</p> <p>Las personas empleadoras estarán obligadas a llevar un registro electrónico o físico en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de personas que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos. Dicho registro podrá ser revisado por la Inspección de Trabajo para lo que en derecho corresponda".</p>	<p>que se menciona es Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.</p>		
<p>¡Artículo 144.- Las personas empleadoras deberán consignar en sus registros que corresponda (físico o digital), debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada una de sus personas trabajadoras pague por concepto de trabajo extraordinario, feriados y días de descanso laborados. Dicha información deberá entregarse directamente a</p>	<p>Este artículo es una mejora al actual y actualiza su redacción al presente.</p> <p>Se debe hacer referencia a que el nombre correcto de la oficina que se menciona es Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.</p>		

CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL  
SECRETARÍA TÉCNICA

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>la persona trabajadora, en los medios indicados por esta, en la misma oportunidad en que se realicen los pagos, así mismo, cada vez que ésta lo solicite. Lo anterior, también podrá realizarse de forma electrónica al correo electrónico oficial que el patrono le designe a la persona trabajadora o por medio de cualquier otra plataforma digital o sistema autorizado por el patrono al que la persona trabajadora tenga acceso garantizado, siendo que la comunicación será válida para todos los efectos. Este registro deberá ser facilitado a la Inspección de Trabajo para lo que en derecho corresponda".</p>			
<p>!Artículo 205.-El seguro de riesgos del trabajo será administrado sobre las bases técnicas que el Instituto Nacional de Seguros establezca, para garantizar el otorgamiento de las prestaciones en dinero, médico-sanitarias y de rehabilitación, así como la solidez financiera del régimen.</p>	<p>Se recomienda no modificar el 205 del Código de Trabajo, sino el 294 Ibídem, atendiendo al plan de reestructuración que el CSO ha venido implementando con relación a los estudios de insalubres y peligrosos.</p>	<p>El artículo 294 del Código de Trabajo es el mejor artículo para introducir la reforma que se pretende ya que es el que aborda el tema de insalubridad y peligrosidad, no el numeral 205 que únicamente regula aspectos financieros.</p>	

CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL  
SECRETARÍA TÉCNICA

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>La institución aseguradora hará liquidaciones anuales, que incluyan la formación de las reservas técnicamente necesarias, para establecer los resultados del ejercicio económico transcurrido. Si se presentaren excedentes, éstos pasarán a ser parte de una reserva de reparto, que se destinará, en un 50% para el Consejo de Salud Ocupacional que deberá utilizarlos para financiar los programas y proyectos sobre la materia de su competencia, así como elaborar o contratar los estudios técnicos para la actualización de las labores en las cuales se puede aplicar las jornadas excepcionales; y el resto incorporar mejoras al régimen’.</p>			
<p><u>'ARTICULO 274.-</u> Créase el Consejo de Salud Ocupacional como organismo técnico adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con las siguientes funciones: b. Realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia incluyendo</p>	<p>Se recomienda no modificar el 274 del Código de Trabajo, sino el 294 Ibídem, atendiendo al plan de reestructuración que el CSO ha venido implementando con relación a los estudios de insalubres y peligrosos.</p>	<p>El artículo 294 del Código de Trabajo es el mejor artículo para introducir la reforma que se pretende ya que es el que aborda el tema de insalubridad y peligrosidad, no el numeral 274 que regula de manera general las funciones del Consejo de Salud Ocupacional.</p>	

CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL  
SECRETARÍA TÉCNICA

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>estudios técnicos anuales de labores en las cuales se puede aplicar las jornadas excepcionales, así como recomendar la exclusión de actividades en las que se configure un perjuicio por la aplicación de estas jornadas para las personas trabajadoras, normadas en el artículo 145 bis y 145 ter de este código;</p>			
<p>ARTÍCULO 2.- Adiciónense un artículo 145 bis y 145 ter al Código de Trabajo, Ley N 02 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que se lean de la siguiente manera:</p>			
<p>'Artículo 145 Bis. — En casos de excepción muy calificados, se podrá implementar una jornada excepcional ampliada de trabajo de hasta doce horas por día, hasta un máximo de cuatro días y contando con tres días libres y consecutivos a la semana, como mínimo, en aquellas labores que por su naturaleza requieran de procesos continuos de 24 horas de trabajo a</p>	<p>Desde el punto de vista de la salud ocupacional no hay estudios que fundamenten una jornada acumulada hasta doce horas, con cuatro días laborados y tres días libres. No obstante, si existe criterio técnico avalado por el CSO, específicamente el criterio DE-ST-ITE-3-2017 de julio del 2017 aprobado por la Junta Directiva del CSO en acuerdo</p>	<p>El Proyecto no considera en puestos que lo requieran, los criterios técnicos adoptados por organismos internacionales sobre valores umbrales límites de exposición a contaminantes de naturaleza física, química y biológica o Threshold Limit Values, abreviado TLVs, que protegen a las personas trabajadoras de su exposición, generalmente basados en jornadas de trabajo de ocho (8) horas y no necesariamente son consideradas como insalubres y/o peligrosas, pero que son</p>	

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>fin de garantizar su operación; y en las labores que por su naturaleza y condiciones del espacio de trabajo no atenten contra la salud de las personas trabajadoras.</p> <p>La implementación de la jornada excepcional ampliada queda sujeta a las siguientes disposiciones:</p>	<p>No. 1955-2017 del jueves 17 de agosto del 2017, sobre "Jornadas y Roles de Trabajo por Turnos para Policía del Ministerio de Seguridad Pública", que establece afectaciones a las personas trabajadoras a jornadas rotativas y turnos de doce horas específicamente para ese Ministerio. En el anterior dictamen DE-ST-CRITT-1-2020 del 07 de febrero del 2020 de la Secretaría Técnica CSO, se indicó ya que: "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,</p>	<p>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, mayor exposición diaria al riesgo por agentes contaminantes como el ruido, agroquímicos, minerales (Sílice), biológicos (virus, bacterias). Tan solo a manera de uno entre muchos otros ejemplos, se tiene el Decreto N°. 10541-TSS del 14 de julio de 1979 que en su numeral 7 prohíbe en lugares de trabajo intensidades de ruido superiores a 90 dB (A) para ruidos intermitentes o de impacto, ni mayor de 85 dB (A) respecto a ruidos continuos, si los trabajadores no están provistos del equipo personal adecuado que atenúe su intensidad hasta los 85 dB (A), pero esos parámetros, así como muchos otros en la legislación, están valorados con base a jornadas de ocho horas. No hay estudios de impacto en la salud de los trabajadores para mayor rango de exposición. Al no haber estudios de exposición nacionales, se utiliza este instrumento internacional para el control de peligros en la salud de la Defining The Science of Occupational and Environmental Health, cuya última versión es del año 2020 y no hay mediciones con base a jornadas mayores a 8</p>	

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
	<p>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.</p> <p>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,</p>	<p>horas que puedan fundamentar el cambio propuesto en este Proyecto de Ley.</p>	

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
	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." (sic).		
1. Se podrá aplicar la jornada excepcional ampliada para las labores ejecutadas desde los siguientes perfiles ocupacionales: personas trabajadoras especializadas de industria; personas trabajadoras no calificadas, semicalificados, calificados y especializados en comercio, turismo y servicios; personas trabajadoras no calificadas, semicalificados, calificados y especializados de genéricos, personas con técnicos medios en educación diversificada, técnicos de educación superior, diplomados de educación superior,	No se recomienda colocar esta lista, por cuanto la valoración correcta desde el punto de vista de la salud ocupacional es desde la perspectiva de las condiciones del trabajo o del centro de trabajo, y no desde el perfil ocupacional. Para una declaratoria de trabajos o centros de trabajo insalubres se deben valorar las condiciones individualmente, y tomar en cuenta la naturaleza de las funciones desempeñadas. Para la peligrosidad aquellos que dañan o puedan dañar, de modo grave, la vida de las	Tanto en el Criterio Técnico DE-ST-ITE-3-2017 de julio del 2017 aprobado por la Junta Directiva del CSO en acuerdo No. 1955-2017 del jueves 17 de agosto del 2017, sobre "Jornadas y Roles de Trabajo por Turnos para Policía del Ministerio de Seguridad Pública", como en el anterior criterio antes citado DE-ST-CRIT-1-2020 del 07 de febrero del 2020 de la Secretaría Técnica CSO, se indicó la importancia del estudio técnico como única forma de categorizar un trabajo o un centro de trabajo como insalubre y/o peligroso.	Enfocarse en la reforma al 294 CT y fortalecer el estudio elaborado por una persona profesional en Salud Ocupacional.

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
bachilleres universitarios y licenciados universitarios; personas trabajadoras especializadas en transporte.	personas trabajadoras, “...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 pueden originar condiciones capaces de amenazar o dañar la salud de los trabajadores...” ,todo esto impide establecer perfiles o listas de trabajos insalubres y/o peligrosos sin un proceso de valoración individual y específica.		
Las actividades específicas de cada perfil ocupacional establecido serán detalladas en reglamento emitido por el Poder Ejecutivo; y el Consejo de Salud Ocupacional deberá realizar al menos un estudio anual de actualización de estas labores, sin perjuicio de que pueda desarrollar estudios extraordinarios a partir de la solicitud por parte de sectores.	No es posible desde el punto de vista de la salud ocupacional establecer perfiles ocupacionales insalubres y/o peligrosos, por cuando se deben valorar las condiciones de cada puesto de trabajo y cada centro de trabajo. Tal y como se ha venido recalando.	Tanto en el Criterio Técnico DE-ST-ITE-3-2017 de julio del 2017 aprobado por la Junta Directiva del CSO en acuerdo No. 1955-2017 del jueves 17 de agosto del 2017, sobre “Jornadas y Roles de Trabajo por Turnos para Policía del Ministerio de Seguridad Pública”, como en el anterior criterio antes citado DE-ST-CRIT-1-2020 del 07 de febrero del 2020 de la Secretaría Técnica CSO, se indicó la importancia del estudio técnico como única forma de categorizar un	



**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
	Se recomienda hacer la reforma al 294 de este tema y no incluirlo en este artículo, o bien hacer un enlace directo al numeral 294 del Código de Trabajo. Esto tomando en cuenta toda la reestructuración que el CSO viene manejando con relación a las declaratorias de insalubres y peligrosos.	trabajo o un centro de trabajo como insalubre y/o peligroso.	
El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por medio de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo será el responsable de otorgar la aprobación para que se aplique este tipo de jornada de trabajo excepcional en una actividad o centro de trabajo. Para esto, tendrá que levantar tres registros:			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Registro de la persona o empresa solicitante.</li> <li>2. Registro de perfil ocupacional y actividad específica en el que se aplicará la jornada excepcional.</li> <li>3. Registro del plan de cumplimiento de condiciones básicas de la Salud</li> </ol>	Con relación al punto 3 no existe en nuestra legislación lo que se llama "un plan de cumplimiento de condiciones básicas de la Salud Ocupacional", si están las condiciones de salud ocupacional distribuidas tanto en el Código como en		

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
Ocupacional establecidos en este Código.	normativa y reglamentos especiales, pero un plan, por lo que se debe empezar por definirlo y establecerlo como obligación, ya que al no existir actualmente tampoco hay obligación de hacerlo. Se debe tomar en cuenta que un plan de cumplimiento no es lo mismo que el estudio de peligrosidad y/o insalubridad.		
2. Se prohíbe la aplicación de la jornada excepcional ampliada cuando se presente al menos uno de los siguientes supuestos:			
2.1 En labores pesadas, peligrosas o insalubres. 2.2 Cuando los tiempos de exposición y riesgos ambientales sean especialmente nocivos. 2.3 Cuando se identifique un riesgo para la salud de las personas trabajadoras con ocasión del trabajo y en donde no sea posible eliminar o reducir el riesgo a pesar	En el 2.1. El concepto de "labores pesadas" no está determinado, es ambiguo y no hay regulación al respecto para todos los tipos de trabajo o centros de trabajo.  En el 2.2. El concepto de "especialmente nocivo" también es un concepto ambiguo no determinado en ninguna ley o reglamento. Se pueden unificar los términos a la	La forma objetiva de proteger a la población trabajadora que no pueda asumir una jornada extraordinaria o acumulada es circunscribir esto al estudio realizado por el profesional en salud ocupacional, ya en los criterios DT-ST-ITE-3-2017, DE-ST-ITE-8-2017 y DE-ST-CRITT-1-2020, todos de la Secretaría Técnica del CSO, se expuso respecto a las posibles afectaciones en la salud de las personas trabajadoras frente a jornadas de 12 horas, dentro de las cuales están las siguientes afectaciones: "El ritmo circadiano incluye oscilaciones de variables biológicas en	

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>de la adopción de medidas de protección o prevención,</p> <p><b>2.4</b> En aquellos trabajos que exijan para su realización un extraordinario esfuerzo físico o en las que concurren circunstancias de especial fatiga derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad, en trabajos que se realicen teniendo las personas los pies en agua o fango y en los de cava abierta de tierra.</p> <p><b>2.5</b> En aquellas labores en que se identifique un riesgo de fatiga por la continua operación de maquinarias, vehículos automotores o similares, que represente un peligro inminente para la persona operadora, así como para las personas usuarias o presentes en el lugar de la actividad.</p> <p><b>2.6</b> Personas trabajadoras menores de edad a la luz de lo dispuesto en el artículo 87 y siguientes del Código de Trabajo, así como el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia.</p>	<p>clasificación establecida en Guía para la elaboración del Programa de Salud Ocupacional, aprobado en el acuerdo No. 2718-2017 de la sesión ordinaria N°1937-2017 del miércoles 8 de febrero del 2017.</p> <p>Por el tipo de regulación que se está proponiendo se recomienda eliminar toda esta concepción de conceptos ambiguos y jurídicamente indeterminados para dejar todo al resultado del estudio que se está proponiendo. El profesional en salud ocupacional será la persona que determinará de acuerdo al estudio de los trabajos y los centros de trabajo si son insalubres y/o peligrosos.</p> <p>En el 2.3. Hay un mal manejo del concepto de riesgo, ya que una vez que una labor se ejecuta el riesgo nunca se elimina, tan solo se controla, para eso son todas las medidas de salud</p>	<p>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</p>	

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
	<p>ocupacional, por eso en todas las labores los riesgos se disminuyen, la redacción actual del proyecto no tiene sentido alguno para la salud ocupacional.</p> <p>En el 2.4. todos los conceptos utilizados de "extraordinario esfuerzo físico, especial fatiga, condición anormal de temperatura o humedad", son conceptos técnica y jurídicamente ambiguos e indeterminados y eso van en contra de la correcta redacción del proyecto. La recomendación es eliminarlos completamente del proyecto y fortalecer el estudio para la determinación de las labores o centros de trabajo insalubres y/o peligrosas con la reforma propuesta para el 294 del Código de Trabajo o definirlos.</p> <p>En el 2.5. El concepto de "riesgo de fatiga" es incorrecto, toda labor tiene riesgo de fatiga. De</p>	<p>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." (sic). De ahí que se resalta la importancia del estudio más que prohibiciones ambiguas en el texto del Proyecto.</p>	

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
	<p>nuevo es un concepto indeterminado técnica y jurídicamente. Se recomienda circunscribir todo al estudio a realizar por parte del profesional en salud ocupacional.</p> <p>2.6. Se recomienda hacer mención del Decreto 36640-MTSS y la Ley 8922 referentes a la regulación de la jornada para personas trabajadoras adolescentes.</p>		
<p>Estas limitaciones se aplicarán a los puestos de trabajo, lugares o secciones en que se concrete el riesgo y por el tiempo en que subsista la causa que la motiva, sin que proceda reducir el salario de las personas trabajadoras afectadas.</p>	<p>Mal uso del concepto de riesgo, cuando el riesgo se concreta se llama siniestro y es porque el evento dañino ya sucedió.</p>	<p>Desde la perspectiva de la materia de la salud ocupacional, el siniestro es el riesgo concretado y es lo que se trata de evitar abordando una serie de medidas preventivas para reducirlo. El análisis de riesgos es individual para cada tipo de trabajo o centro de trabajo.</p>	

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>Para hacer uso de la jornada excepcional ampliada se debe contar con un estudio técnico de la Comisión de Salud Ocupacional del centro de trabajo, en donde se establezca que las actividades de la empresa no presentan ninguna de las limitaciones indicadas en los puntos anteriores. En caso de no contar con Comisión de Salud Ocupacional se deberá elaborar estudio técnico emitido por una persona profesional en la materia.</p>	<p>No tiene sentido un doble estudio por parte de una comisión de salud ocupacional. Se debe pedir únicamente un estudio de un profesional en salud ocupacional.</p> <p>Las comisiones de salud ocupacional son estructuras preventivas para garantizar diálogo y concertación en la construcción de soluciones, pero no son estructuras técnicas para declarar una insalubridad o peligrosidad.</p> <p>Acá no hay comprensión de lo que hace una comisión y hay desconocimiento del decreto 39408-MTSS que regula el tema de comisiones y oficinas o departamentos de salud ocupacional.</p>	<p>Decreto No. 39408-MTSS del 23 de noviembre del 2015 o Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional.</p>	
<p>El Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá poner a disposición una guía para la elaboración del informe requerido, instrumento que será de acatamiento obligatorio.</p>	<p>Tal y como se indicó anteriormente no se pueden establecer listas de trabajos o centros de trabajo insalubres o peligrosos estandarizados, es necesario un estudio individual</p>	<p>DT-ST-ITE-3-2017, DE-ST-ITE-8-2017 y DE-ST-CRITT-1-2020, todos criterios de la Secretaría Técnica ya mencionados en este criterio en líneas anteriores.</p>	

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
Además, podrá realizar estudios para recomendar la exclusión de actividades en las que se configure un perjuicio por la aplicación de estas jornadas para las personas trabajadoras.	de las funciones del trabajo y las condiciones, tanto del tipo de trabajo como del centro donde se ejecuta.		
<p>3. La persona trabajadora tendrá tres días libres consecutivos luego de cuatro días de trabajo continuo en el caso de la jornada diurna, y cuatro días libres consecutivos luego de tres días de trabajo continuo en el caso de la jornada nocturna. Las partes podrán convenir de mutuo acuerdo, cuál de esos días libres será el de descanso entre los tres o cuatro días libres consecutivos, según corresponda. Los días de descanso son de 24 horas y solamente posterior a los días de descanso establecido se podrá hacer cambio de turno.</p>	<p>Desde el punto de vista de la salud ocupacional actualmente no hay estudios técnicos que respalden el impacto de estas reformas sobre la salud de la población trabajadora, se deben generar estos estudios. Los estudios vigentes a nivel nacional e internacional están hechos con base a jornadas ordinarias de 8 horas y no hay como medir el impacto de esta reforma en la salud de las personas trabajadoras. Implementar un cambio de condiciones laborales sin estudios previos pone en riesgo la salud de las personas trabajadoras.</p> <p>Además, hay roce con el Convenio 01 de la OIT y la</p>	<p>DE-ST-CRITT-1-2020 del 07 de febrero del 2020, de la Secretaría Técnica del CSO.</p>	

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
	Constitución Política, tal y como se indicó anteriormente.		
4 Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo ésta modalidad de jornada excepcional de trabajo, no podrán laborar en jornada extraordinaria.	Desde el punto de vista de la salud ocupacional actualmente no hay estudios técnicos que respalden el impacto de estas reformas sobre la salud de la población trabajadora, se deben generar estos estudios. Los estudios vigentes a nivel nacional e internacional están hechos con base a jornadas ordinarias de 8 horas y no hay como medir el impacto de esta reforma en la salud de las personas trabajadoras. Implementar un cambio de condiciones laborales sin estudios previos pone en riesgo la salud de las personas trabajadoras.	DE-ST-CRITT-1-2020 del 07 de febrero del 2020, de la Secretaría Técnica del CSO.	
5 Las personas trabajadoras tendrán, dentro de cada día de trabajo, derecho a un tiempo mínimo de noventa minutos para descansos y comidas. Este tiempo será incluido dentro de la jornada	Desde el punto de vista de la salud ocupacional actualmente no hay estudios técnicos que respalden el impacto de estas reformas sobre la salud de la población trabajadora, se	DE-ST-CRITT-1-2020 del 07 de febrero del 2020, de la Secretaría Técnica del CSO.	



**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>como tiempo efectivo de trabajo, para efectos de remuneración. Aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo deban de realizar los tiempos de descanso en los locales ubicados dentro del mismo recinto de trabajo, estos deberán de cumplir con las condiciones mínimas normadas en materia de seguridad e higiene del trabajo reglamentadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p>	<p>deben generar estos estudios. Los estudios vigentes a nivel nacional e internacional están hechos con base a jornadas ordinarias de 8 horas y no hay como medir el impacto de esta reforma en la salud de las personas trabajadoras. Implementar un cambio de condiciones laborales sin estudios previos pone en riesgo la salud de las personas trabajadoras.</p>		
<p>6 Las partes, considerando el descanso oportuno de todas las personas trabajadoras, definirán los lapsos destinados a descanso y comidas, atendiendo la naturaleza del trabajo y a las disposiciones de este Código. Adicionalmente, las personas empleadoras a través de Comisiones de Salud Ocupacional o el departamento encargado deberá emplear medidas contra la fatiga para minimizar el impacto de los turnos prolongados.</p>	<p>Desde el punto de vista de la salud ocupacional actualmente no hay estudios técnicos que respalden el impacto de estas reformas sobre la salud de la población trabajadora, se deben generar estos estudios. Los estudios vigentes a nivel nacional e internacional están hechos con base a jornadas ordinarias de 8 horas y no hay como medir el impacto de esta reforma en la salud de las personas trabajadoras.</p>	<p>DE-ST-CRITT-1-2020 del 07 de febrero del 2020, de la Secretaría Técnica del CSO.</p>	<p>Las partes, considerando el descanso oportuno de todas las personas trabajadoras, definirán los lapsos destinados a descanso y comidas, atendiendo las condiciones del trabajo y a las disposiciones de este Código. Adicionalmente, las personas empleadoras a través de Comisiones</p>

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
	<p>Implementar un cambio de condiciones laborales sin estudios previos pone en riesgo la salud de las personas trabajadoras.</p> <p>Sin perjuicio de lo anteriormente indicado, se recomienda además cambiar la palabra "naturaleza" por "condiciones" del Trabajo o del centro de trabajo. El concepto naturaleza es ambiguo tanto técnica como jurídicamente.</p>		<p>de Salud Ocupacional o el departamento encargado deberá emplear medidas contra la fatiga para minimizar el impacto de los turnos prolongados.</p>
<p>7 La persona empleadora no podrá variar unilateralmente una jornada ordinaria de trabajo a una jornada excepcional ampliada. Bajo cualquier circunstancia, la persona trabajadora deberá consentir la variación, lo cual deberá constar siempre por escrito. Las empresas en las que se habilite este tipo de jornada excepcional deberá prever al menos un turno de labores en jornada ordinaria, para aquellas personas trabajadoras que no</p>	<p>Desde el punto de vista de la salud ocupacional actualmente no hay estudios técnicos que respalden el impacto de estas reformas sobre la salud de la población trabajadora, se deben generar estos estudios. Los estudios vigentes a nivel nacional e internacional están hechos con base a jornadas ordinarias de 8 horas y no hay como medir el impacto de esta reforma en la salud de las</p>	<p>DE-ST-CRITT-1-2020 del 07 de febrero del 2020, de la Secretaría Técnica del CSO.</p>	

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>puedan o no deseen laborar en la jornada excepcional calificada. Una vez aceptada la jornada excepcional ampliada por parte de la persona trabajadora, se podrá establecer un tiempo prudencial de tres meses para adaptación, si en ese plazo no se puede continuar con la nueva jornada, se deberá reinstalar a la persona trabajadora en su jornada ordinaria, en caso de imposibilidad comprobada de regresar a ese tipo de jornada se deberá liquidar según el artículo 85, inciso d) del Código de Trabajo, referido a la responsabilidad derivada de la propia voluntad del patrono.</p> <p>La persona empleadora no podrá tomar ninguna medida o despido con fines discriminatorios o represalia contra la persona trabajadora que no haya consentido su variación en el contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 404 de este Código. El Ministerio de Trabajo y Seguridad</p>	<p>personas trabajadoras. Implementar un cambio de condiciones laborales sin estudios previos pone en riesgo la salud de las personas trabajadoras.</p> <p>Sin perjuicio de lo anteriormente indicado, se recomienda además cambiar la palabra "naturaleza" por "condiciones" del Trabajo o del centro de trabajo. El concepto naturaleza es ambiguo tanto técnica como jurídicamente.</p>		

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>Social tendrá un procedimiento de recepción expedito y anónimo de denuncias sobre la inadecuada aplicación de esta jornada en su carácter voluntario, así como en las condiciones normadas para su aplicación.</p>			
<p>8 Las mujeres trabajadoras en estado de embarazo o lactancia, las personas trabajadoras que padezcan alguna enfermedad que pueda agravarse en virtud de la permanencia prolongada en el lugar de trabajo, las que tengan a su cargo el cuidado de otras personas o las que estén cursando planes de estudio que resulten incompatibles con el horario de la jornada excepcional ampliada, podrán decidir si ejecutan labores en la jornada excepcional ampliada o en jornada ordinaria. La misma norma aplica para la protección en fueros especiales. En caso de decidir no optar y/o continuar con la jornada excepcional ampliada, estas personas trabajadoras deberán</p>	<p>Desde el punto de vista de la salud ocupacional actualmente no hay estudios técnicos que respalden el impacto de estas reformas sobre la salud de la población trabajadora, se deben generar estos estudios. Los estudios vigentes a nivel nacional e internacional están hechos con base a jornadas ordinarias de 8 horas y no hay como medir el impacto de esta reforma en la salud de las personas trabajadoras. Implementar un cambio de condiciones laborales sin estudios previos pone en riesgo la salud de las personas trabajadoras.</p>	<p>DE-ST-CRITT-1-2020 del 07 de febrero del 2020, de la Secretaría Técnica del CSO.</p>	

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>mantenerse o ser reinstaladas en la jornada ordinaria. Para tales efectos, deberán comunicar dicha decisión por escrito a su empleador, quien dispondrá de hasta quince días hábiles para asegurar su reinstalación. La negativa del empleador a proceder conforme a lo solicitado por estas personas trabajadoras, la modificación de las condiciones de trabajo en su perjuicio, o su despido sin justa causa, se considerará discriminatorio de pleno derecho, por lo que será aplicable lo dispuesto en los artículos 404 y siguientes y 540, 543 y 573 a 577 del Código de Trabajo.</p> <p>En ningún caso la jornada excepcional ampliada podrá utilizarse con fines discriminatorios o como medida o represalia en perjuicio de las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en el artículo 404 de este Código. Al ser una jornada de excepción, se procurará la</p>	<p>Sin perjuicio de lo anterior, resaltar estudio que se viene proponiendo a cargo de un profesional en salud ocupacional y la reforma al numeral 294 del Código de Trabajo.</p>		

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>aplicación proporcional de la medida en consideración de la conformación de género de su planilla.</p>			
<p>9 Las personas empleadoras tendrán la obligación de facilitar la alimentación y el transporte para el traslado ida y vuelta de las personas trabajadoras al Centro de Trabajo, o bien otorgar facilidades de transporte, tales como la entrega de recursos para el pago de servicio de transporte público o privado, cuando por razón de la hora en que se inicie o concluya la jornada, o bien la peligrosidad de la zona en la que se encuentre ubicada el centro de trabajo, o las personas trabajadoras no dispongan de este servicio o se vea en riesgo su seguridad. Complementariamente a lo establecido en el artículo 4, inciso i) de la Ley 7210, Ley de Régimen de Zonas Francas, la persona empleadora podrá, dentro de sus posibilidades o por mutuo acuerdo con sus personas</p>	<p>Desde el punto de vista de la salud ocupacional actualmente no hay estudios técnicos que respalden el impacto de estas reformas sobre la salud de la población trabajadora, se deben generar estos estudios. Los estudios vigentes a nivel nacional e internacional están hechos con base a jornadas ordinarias de 8 horas y no hay como medir el impacto de esta reforma en la salud de las personas trabajadoras. Implementar un cambio de condiciones laborales sin estudios previos pone en riesgo la salud de las personas trabajadoras. Sin perjuicio de lo anterior, resaltar estudio que se viene proponiendo a cargo de un profesional en salud</p>	<p>DE-ST-CRITT-1-2020 del 07 de febrero del 2020, de la Secretaría Técnica del CSO.</p>	

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
trabajadoras, facilitar el servicio de cuidado gratuito, dentro o fuera del centro de trabajo, de personas menores de edad para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Las facilidades no serán consideradas de naturaleza salarial.	ocupacional y la reforma al numeral 294 del Código de Trabajo.		
10 La persona empleadora deberá notificar a la Inspección de Trabajo, la aplicación de este tipo de jornada excepcional e indicar la cantidad de personas que trabajan en este tipo de jornada. La Inspección de Trabajo podrá a su vez realizar el ciclo inspectivo para verificar que dicha aplicación se realiza en cumplimiento de lo dispuesto en esta ley.	Desde el punto de vista de la salud ocupacional actualmente no hay estudios técnicos que respalden el impacto de estas reformas sobre la salud de la población trabajadora, se deben generar estos estudios. Los estudios vigentes a nivel nacional e internacional están hechos con base a jornadas ordinarias de 8 horas y no hay como medir el impacto de esta reforma en la salud de las personas trabajadoras. Implementar un cambio de condiciones laborales sin estudios previos pone en riesgo la salud de las personas trabajadoras.	DE-ST-CRITT-1-2020 del 07 de febrero del 2020, de la Secretaría Técnica del CSO.	La persona empleadora deberá notificar a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, la aplicación de este tipo de jornada excepcional e indicar la cantidad de personas que trabajan en este tipo de jornada. La Inspección de Trabajo podrá a su vez realizar el ciclo inspectivo para verificar que dicha aplicación se realiza en cumplimiento de lo dispuesto en esta ley.

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
	Sin perjuicio de lo anterior, el nombre correcto de la oficina es Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.		
<p>11 El patrono deberá aplicar controles, a partir de análisis en Salud Ocupacional y de manera semestral para evaluar el estado de salud de la persona trabajadora en jornada excepcional ampliada, de forma tal que se garantice una adecuada carga de trabajo según el puesto ocupado dentro de la empresa, turnos laborales diseñados para disminuir la fatiga, y se cumpla con los tiempos de descanso establecidos por ley.</p>	<p>Desde el punto de vista de la salud ocupacional actualmente no hay estudios técnicos que respalden el impacto de estas reformas sobre la salud de la población trabajadora, se deben generar estos estudios. Los estudios vigentes a nivel nacional e internacional están hechos con base a jornadas ordinarias de 8 horas y no hay como medir el impacto de esta reforma en la salud de las personas trabajadoras. Implementar un cambio de condiciones laborales sin estudios previos pone en riesgo la salud de las personas trabajadoras.</p> <p>Este análisis en Salud Ocupacional no es claro, no se indica quién lo va a hacer, cómo se va a hacer, o si se va a instruir al Consejo para que posteriormente lo reglamente.</p>	<p>DE-ST-CRITT-1-2020 del 07 de febrero del 2020, de la Secretaría Técnica del CSO.</p> <p>La valoración médica ya está contemplada en la guía para la elaboración del Programa de Salud Ocupacional, la cual está en vigencia y aprobada por el CSO.</p> <p>Actualmente, la persona empleadora debe incluir dentro del Programa de Salud Ocupacional, Subprograma de Medicina del Trabajo, la valoración del estado de la salud de las personas trabajadoras, por lo tanto, el aspecto referente al a su estado de salud ya está establecido en la guía, se puede ampliar en este sentido la regulación a todas las personas empleadoras que opten por establecer jornadas ampliadas y/o acumulativas.</p>	



CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL  
SECRETARÍA TÉCNICA

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
	<p>En la redacción actual del artículo, se debe tomar en cuenta que el estado de la salud de las personas se valora a través de una revisión médica, y si esto es lo que se quiere establecer, se debe indicar claramente quién o cómo va a realizarse esta valoración, establecer la obligación de quién lo va pagar, para aclarar que es gasto a incurrir por la persona empleadora. Tal y como está redactado, falta establecer los parámetros para su aplicación.</p> <p>De nuevo se utiliza la palabra "fatiga", es concepto técnica y jurídicamente indeterminado, no hay parámetros para establecer a partir de qué nivel la fatiga ya no es aceptable.</p>		
<p>12 Por medio de convención colectiva o arreglo directo, las personas trabajadoras y las personas empleadoras podrán acordar la</p>	<p>Desde el punto de vista de la salud ocupacional actualmente no hay estudios técnicos que respalden el impacto de estas</p>	<p>DE-ST-CRITT-1-2020 del 07 de febrero del 2020, de la Secretaría Técnica del CSO.</p>	

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>aplicación de la jornada excepcional ampliada en pleno cumplimiento de lo establecido en la legislación laboral. Para tal efecto, en una determinada empresa se podrá aplicar la jornada excepcional por rama de actividad, industria, cadena productiva y/o región y, además, bajo cualquier circunstancia, la persona trabajadora consienta la variación, en los términos regulados por el Código de Trabajo y el convenio colectivo de rama aplicable, todo lo cual deberá constar siempre por escrito. Sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios colectivos o arreglos directos, en caso de desacuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras o sus representantes, en cuanto a la aplicación de este tipo de jornada, las partes podrán solicitar la mediación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para definir el alcance y la limitación en este tipo de jornadas.</p>	<p>reformas sobre la salud de la población trabajadora, se deben generar estos estudios. Los estudios vigentes a nivel nacional e internacional están hechos con base a jornadas ordinarias de 8 horas y no hay como medir el impacto de esta reforma en la salud de las personas trabajadoras. Implementar un cambio de condiciones laborales sin estudios previos pone en riesgo la salud de las personas trabajadoras.</p>		

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>13 En trabajos remunerados por pieza, a destajo o por tarea o a domicilio, el salario ordinario de la jornada excepcional adoptada de acuerdo a lo señalado en este capítulo, no podrá ser inferior al salario promedio devengado por la persona trabajadora en el año anterior. Ese salario promedio devengado por medio de esos métodos de remuneración, no podrá ser inferior a la suma que el trabajador hubiera devengado laborando normalmente durante las jornadas ordinarias y extraordinarias de acuerdo con los mínimos de salarios establecidos en el Decreto de salarios mínimos respectivo. El cumplimiento de todas estas condiciones podrá ser verificado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección del Trabajo. En caso de incumplimiento, se concederá plazo de hasta un mes natural, a partir de la respectiva notificación, para que la persona empleadora cumpla con</p>	<p>Desde el punto de vista de la salud ocupacional actualmente no hay estudios técnicos que respalden el impacto de estas reformas sobre la salud de la población trabajadora, se deben generar estos estudios. Los estudios vigentes a nivel nacional e internacional están hechos con base a jornadas ordinarias de 8 horas y no hay como medir el impacto de esta reforma en la salud de las personas trabajadoras. Implementar un cambio de condiciones laborales sin estudios previos pone en riesgo la salud de las personas trabajadoras.</p>	<p>DE-ST-CRITT-1-2020 del 07 de febrero del 2020, de la Secretaría Técnica del CSO.</p>	

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>lo indicado en este artículo. De no cumplirse con las prevenciones de la Inspección de Trabajo, la persona empleadora se expone a las sanciones correspondientes por violación de la legislación laboral, pudiendo la persona trabajadora afectada cobrar las diferencias salariales que correspondan, así como los daños y perjuicios que demuestre le hayan ocasionado".</p>			
<p>"<u>Artículo 145 ter.</u> - En casos de excepción muy calificados, se podrá implementar una jornada anualizada diurna, mixta o nocturna, en trabajos estacionales, temporales, de proceso continuo, así como en actividades sujetas a variaciones calificadas en las condiciones de su mercado, en su producción, abastecimiento de materias primas o demanda de servicios. La Inspección de Trabajo, ya sea de oficio o a solicitud de parte, podrá iniciar los ciclos inspectivos correspondientes para el</p>	<p>Desde el punto de vista de la salud ocupacional actualmente no hay estudios técnicos que respalden el impacto de estas reformas sobre la salud de la población trabajadora, se deben generar estos estudios. Los estudios vigentes a nivel nacional e internacional están hechos con base a jornadas ordinarias de 8 horas y no hay como medir el impacto de esta reforma en la salud de las personas trabajadoras. Implementar un cambio de condiciones laborales sin</p>	<p>DE-ST-CRITT-1-2020 del 07 de febrero del 2020, de la Secretaría Técnica del CSO.</p>	

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>cumplimiento de dicha excepcionalidad. Se permitirá utilizar una jornada excepcional diurna anualizada hasta de dos mil trescientas veinte horas, una jornada excepcional mixta anualizada hasta de dos mil treinta horas y una jornada excepcional nocturna anualizada hasta de mil setecientos cuarenta horas.</p> <p>La implementación de la jornada excepcional anualizada queda sujeta a las siguientes disposiciones:</p> <p>1. Las jornadas no podrán sobrepasar el límite de cuarenta y ocho horas semanales en jornada diurna y cuarenta y dos horas en jornada mixta o de treinta y seis horas semanales en jornada nocturna y serán remuneradas como jornada ordinaria.</p> <p>2. A la persona trabajadora se le deberá garantizar un descanso mínimo de doce horas entre una jornada y la del día siguiente, según</p>	<p>estudios previos pone en riesgo la salud de las personas trabajadoras.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, el concepto ambiguo: "En casos de excepción muy calificados...", no se sabe a qué se refiere.</p>		

CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL  
SECRETARÍA TÉCNICA

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>lo establece el artículo 142 de este Código.</p> <p>3. La jornada excepcional anualizada no podrá ser mayor de diez horas al día en jornada diurna, nueve horas treinta y seis minutos al día en jornada mixta y siete horas con doce minutos al día en jornada nocturna, siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y ocho horas en jornada diurna, cuarenta y dos horas en jornada mixta y treinta y seis horas en jornada nocturna. Las personas empleadoras que se acojan a esta jornada deberán elaborar un calendario cuatrimestral y lo entregarán a las personas trabajadoras con quince días naturales de anticipación a su entrada en vigencia. En el calendario deberán constar los turnos a laborar en forma semanal. Cuando el calendario en curso deba ser modificado por razones objetivas, el cambio deberá ser informado previamente a las personas trabajadoras con un mínimo de</p>			

CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL  
SECRETARÍA TÉCNICA

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>quince días naturales de anticipación a la aplicación efectiva de esa modificación.</p> <p>4. La jornada extraordinaria se calculará sobre el exceso diario de la jornada de acuerdo al límite propuesto y comunicado de previo por parte de la persona empleadora.</p> <p>5. Si se despide sin justa causa a una persona trabajadora contratada bajo esta modalidad de jornada antes de completar el cuatrimestre comprendido en el calendario, la persona empleadora deberá reajustar y pagar, como jornada extraordinaria, las horas que haya laborado por encima del máximo establecido por la jornada ordinaria correspondiente. El cálculo de preaviso y cesantía a causa del despido injustificado, se hará sobre el promedio de remuneraciones percibidas durante el último año.</p> <p>6. Las personas empleadoras que se acojan a la modalidad de jornada excepcional anualizada, no podrán modificar los salarios</p>			

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>promedio por hora en perjuicio de sus personas empleadas.</p> <p>7. Las personas trabajadoras recibirán el mismo salario durante todos los meses del respectivo cuatrimestre, siempre en consideración de la respectiva jornada. La remuneración mensual nunca podrá ser inferior al mínimo legal de la ocupación de la persona trabajadora, con independencia del número de horas laboradas en el mes y del salario pactado por las partes.</p> <p>8. Las personas trabajadoras tendrán, dentro de la jornada de trabajo diaria, no menos de sesenta minutos para descansos y comidas en jornada completa. Este tiempo será incluido dentro de la jornada, para efectos de remuneración. En caso de jornadas parciales el tiempo de descanso será proporcional a la jornada trabajada.</p> <p>9. La jornada excepcional anualizada permitirá distribuir las horas anuales contratadas a lo largo del año y en función de la demanda</p>			



**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>requerida por el empleador, siempre y cuando se respeten los límites máximos constitucionales y legales de las jornadas laborales.</p> <p>10. Las disposiciones del artículo 145 bis, incisos 1, 2, 7, 10, 12 y el párrafo final, también serán de aplicación para la jornada excepcional anualizada'</p>			
<p>TRANSITORIO I: A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, a las personas trabajadoras que tengan una jornada de trabajo ordinaria, se les podrá aplicar la jornada acumulativa, previo acuerdo individual por escrito entre las partes.</p>	<p>Desde el punto de vista de la salud ocupacional actualmente no hay estudios técnicos que respalden el impacto de estas reformas sobre la salud de la población trabajadora, se deben generar estos estudios. Los estudios vigentes a nivel nacional e internacional están hechos con base a jornadas ordinarias de 8 horas y no hay como medir el impacto de esta reforma en la salud de las personas trabajadoras. Implementar un cambio de condiciones laborales sin estudios previos pone en riesgo la salud de las personas trabajadoras.</p>	<p>DE-ST-CRITT-1-2020 del 07 de febrero del 2020, de la Secretaría Técnica del CSO.</p>	

**CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**SECRETARÍA TÉCNICA**

Texto de Propuesta de Ley	Observación	Justificación Técnica	Propuesta
<p>TRANSITORIO II: El Consejo Nacional de Salarios tendrá un plazo de hasta dos meses naturales, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, para determinar un salario mínimo por hora para todas las personas trabajadoras que realicen jornada excepcional ampliada, equivalente a una décima parte del salario mínimo fijado por jornada de la categoría salarial según corresponda la ocupación que desempeñen.</p>	<p>Desde el punto de vista de la salud ocupacional actualmente no hay estudios técnicos que respalden el impacto de estas reformas sobre la salud de la población trabajadora, se deben generar estos estudios. Los estudios vigentes a nivel nacional e internacional están hechos con base a jornadas ordinarias de 8 horas y no hay como medir el impacto de esta reforma en la salud de las personas trabajadoras. Implementar un cambio de condiciones laborales sin estudios previos pone en riesgo la salud de las personas trabajadoras.</p>	<p>DE-ST-CRITT-1-2020 del 07 de febrero del 2020, de la Secretaría Técnica del CSO.</p>	

## CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL SECRETARÍA TÉCNICA

### **REFORMA PROPUESTA AL 294 DEL CÓDIGO DE TRABAJO:**

Atendiendo a las propuestas de mejora para la elaboración, presentación y aprobación de los estudios de peligrosidad e insalubridad que se han venido discutiendo dentro de la Secretaría Técnica y la Junta Directiva, ambas del CSO, y a las cuales hemos hecho mención en este criterio, la propuesta de redacción para el numeral 294 del Código de Trabajo es:

“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 previo estudio técnico elaborado por una persona profesional en salud ocupacional. Para ello el Consejo de Salud Ocupacional deberá reglamentar los requisitos y condiciones para la elaboración y presentación de dicho estudio; 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.”

### **Elaborado por:**

TATIANA  
DIAZ MORA  
(FIRMA)

Digitally signed by  
TATIANA DIAZ  
MORA (FIRMA)  
Date: 2021.10.01  
11:59:34 -06'00'

Tatiana Díaz Mora  
Coordinadora del Área de Construcción



Firmado digitalmente por  
JOSE DANIEL DURAN  
ARTAVIA (FIRMA)  
Fecha: 2021.10.01  
12:09:43 -06'00'

José Daniel Durán Artavia  
Asesoría Legal

### **Revisado por:**

MARIA GABRIELA  
VALVERDE  
FALLAS (FIRMA)

Firmado digitalmente por  
MARIA GABRIELA  
VALVERDE FALLAS (FIRMA)  
Fecha: 2021.10.01 14:15:00  
-06'00'

María Gabriela Valverde Fallas  
Directora Ejecutiva  
Consejo de Salud Ocupacional

San José, 07 de diciembre del 2020

**DE-ST-CRIT-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.”*

[\(<https://Del.rae.es>\)](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 *Ibídem*.

## 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

NURY GUISELLE  
SANCHEZ  
ARAGONES (FIRMA)

Firmado digitalmente por  
NURY GUISELLE SANCHEZ  
ARAGONES (FIRMA)  
Fecha: 2020.02.07 14:36:50  
-06'00'

Licda. Nury Sánchez Aragonés

VIRGINIA MARIA  
CHAVARRIA  
RODRIGUEZ (FIRMA)

Firmado digitalmente por  
VIRGINIA MARIA CHAVARRIA  
RODRIGUEZ (FIRMA)  
Fecha: 2020.02.07 14:51:19  
-06'00'

Licda. Virginia Chavarría Rodríguez

Licda. Alexa Palacios Trejos



Firmado digitalmente por  
ERICK ULLOA CHAVERRI  
(FIRMA)  
Fecha: 2020.02.07 15:46:34  
-06'00'

Ing. Erick Ulloa Chaverri

Lic. Rudy González Madrigal

JOSE DANIEL  
DURAN ARTAVIA  
(FIRMA)

Firmado digitalmente por JOSE  
DANIEL DURAN ARTAVIA (FIRMA)  
Fecha: 2020.02.07 14:38:08  
-06'00'

Lic. José Daniel Durán Artavia

RH

15 de enero del 2020  
INAMU-PE-0032-2020

Señora  
Daniella Agüero Bermúdez  
Jefa de Área Comisiones Legislativas VII  
Asamblea Legislativa



*Elizabeth Hernández Villalobos*  
ASAMBLEA LEGISLATIVA

SALA 7

16ENE'20 AM 9:12:25

Ref: Criterio 21.182

Estimada señora:

En atención a su consulta sobre el expediente legislativo 21182 "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", el Instituto Nacional de las Mujeres emite el siguiente criterio técnico:

#### I. Consideraciones generales.

El presente proyecto propone modificaciones al Código de Trabajo mediante la inclusión de dos nuevas modalidades de jornada laboral: la jornada de doce horas y la jornada anualizada. Estas propuestas se fundamentan en la necesidad de flexibilizar la jornada laboral, para adecuarla a las necesidades actuales.

Para las personas proponentes de esta iniciativa de ley, flexibilizar las jornadas laborales responde entre otros factores, a la evolución que ha venido presentando el capital y el desarrollo científico-tecnológico en el marco de la globalización económica. Las nuevas formas de organizar la producción han derivado en transformaciones en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y en las expectativas de las personas empleadoras para fortalecer sus niveles de producción.

Desde la visión de las personas empleadoras, la flexibilidad en el trabajo presenta la oportunidad no sólo de reducir costos sino, de producir más por la vía de contrataciones a tiempo parcial o a plazos que reducen el trabajo permanente, el manejo de jornadas y de horarios laborales atípicos, el incremento de ritmos de trabajo, la polivalencia laboral y fijación de salarios con base a la productividad. En este orden, el autor Oscar Ermida Uriarte define la flexibilización laboral como "la eliminación, disminución, aflojamiento o adaptación de la protección laboral clásica, con la finalidad, real o presunta, de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa"<sup>1</sup>.

Este tipo de planteamientos han estado en el debate desde hace décadas y son parte del telón de fondo de las propuestas, llevando a la práctica acciones en América Latina en materia de flexibilidad laboral.

En Costa Rica han surgido diversas propuestas en el ámbito legislativo para definir nuevas formas de organizar las jornadas laborales y las relaciones entre las personas trabajadoras y empleadoras. Entre ellas, los proyectos de ley 15161, 16030, 18080 y 18081 que tuvieron dictamen negativo y en consecuencia se procedió a su archivo. Además, del archivo del expediente legislativo 19377 por vencimiento del plazo

<sup>1</sup> Ermida Uriarte, Oscar. La Flexibilidad Laboral. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2000.



cuatrienal, propuesta que es similar al presente proyecto de ley y de la cual, este Instituto rindió criterio en los mismos términos expuestos en esta consulta.

En la discusión y análisis de estas propuestas resulta esencial incorporar el enfoque de derechos humanos. Como ha sido destacado por el Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las políticas del tiempo de trabajo “deben tender a lograr un equilibrio, que resulte apropiado y goce de aceptación general, entre las necesidades de los trabajadores (incluidas las medidas de protección necesarias en cuanto su salud, seguridad, y vida personal y familiar) y los requerimientos de las empresas, sin dejar por ello de tener en cuenta las necesidades de la comunidad”<sup>2</sup>.

En consecuencia, dicha organización ha señalado que deben respetarse aquellas normas mínimas en materia de tiempo de trabajo que constituyen derechos humanos, y que no deben estar sujetas a consideraciones económicas, por ejemplo, aquellas esenciales para proteger la salud de las personas trabajadoras<sup>3</sup>.

En este orden, luego de una revisión de las disposiciones del Convenio sobre las Horas de Trabajo, No. 1 (1919) y Convenio sobre las horas de trabajo, No. 30 (1930) realizada por el Comité de Expertos designado por la OIT en 2005, estos concluyeron que “sigue siendo válido el principio de incorporar a la regulación de las horas de trabajo la perspectiva de los derechos humanos y que cada trabajador de la economía mundial debe tener derecho a la protección de una norma mínima que establezca la duración máxima de su trabajo y la duración mínima de su descanso”<sup>4</sup>. Igualmente señalaron que actualmente, “es aún más necesario poder contar con normas aceptadas en el plano internacional sobre las horas de trabajo, pues la globalización requiere la elaboración y la aplicación de ‘reglas de juego’ para un mercado global”<sup>5</sup>.

En virtud de lo anterior y del reconocimiento de la OIT y los actores sociales que la conforman (personas trabajadoras, empleadoras y gobiernos) de la necesidad de adecuar ciertas disposiciones normativas, se han identificado ciertos principios fundamentales que deben ser incorporados y garantizados en la discusión y decisiones relativas al ordenamiento del tiempo de trabajo, que han sido enunciados de la siguiente manera:

- i) la necesidad de fijar límites diarios, semanales y cuando sea pertinente anuales con respecto a las horas normales de trabajo;
- ii) el mantenimiento de la naturaleza excepcional de las horas extraordinarias, la limitación del número de horas adicionales y la adopción de medidas compensatorias;
- iii) el principio de un descanso semanal e ininterrumpido que permita a los trabajadores participar cabalmente en la vida familiar y social;
- iv) el derecho a gozar de vacaciones anuales pagadas, que asegura a los trabajadores y a sus familias un período suficiente de descanso, de ser posible ininterrumpido, que pueda tomarse en el momento deseado y al cual los trabajadores no puedan renunciar a cambio de compensación financiera;
- v) el reconocimiento de la naturaleza atípica del trabajo nocturno y de los efectos adversos que puede acarrear para la salud de los trabajadores y hacen necesaria una protección especial;

<sup>2</sup> OIT (Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo). El tiempo de Trabajo en el siglo XXI: Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo, TMEWTA/2011, párr. 150.

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Ibid., párr. 31.

<sup>5</sup> Ibid.

- vi) el fomento de un trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido, en condiciones equivalentes a las del trabajo a tiempo completo, incluida la protección de la maternidad, garantizando así la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores interesados;
- vii) la consideración de las necesidades de la empresa, especialmente, introduciendo formas más flexibles de organización del tiempo de trabajo;
- viii) el reconocimiento de la importancia de la negociación colectiva y de la necesidad de proceder a consultas integrales y genuinas con los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre la reglamentación del tiempo de trabajo; y
- ix) la necesidad de contar con un auténtico sistema de inspección u otras medidas de aplicación obligatoria para evitar y sancionar toda práctica abusiva<sup>6</sup>.

Conscientes de la trascendencia de cambios importantes en el mundo del trabajo y de la necesidad de que las normas jurídicas deben adaptarse de una manera rápida y efectiva a dichos cambios para garantizar efectivamente los derechos de las personas trabajadoras, consideramos que estos parámetros constituyen mínimos de protección que deben guiar todo análisis y discusión en torno a estos asuntos.

## II. Observaciones respecto del proyecto consultado.

### A. Algunas consideraciones relativas a la naturaleza de las relaciones entre personas trabajadoras y empleadoras.

Cuando se abordan temas relacionados con el ámbito laboral, es necesario valorar y atender elementos sustantivos de las relaciones de poder entre las personas y los grupos sociales, incluyendo las condiciones en las cuales las personas trabajadoras se relacionan con las personas e instancias que las contratan.

El derecho laboral ha reconocido tradicionalmente, como una característica fundamental de la relación de trabajo, el poder jerárquico que tienen las personas empleadoras sobre las trabajadoras<sup>7</sup>, el cual se suma a la propiedad de los recursos económicos y sociales que conllevan una desproporción en la disposición de elementos materiales y simbólicos para la negociación y el establecimiento de acuerdos.

En este sentido y a partir de la incorporación de un enfoque de derechos humanos, resulta indispensable analizar las consecuencias que puede tener en el bienestar físico, emocional y social, así como en la estabilidad de las personas trabajadoras, el llevar a cabo una reforma que impacte derechos reconocidos a partir de luchas históricas, como son las jornadas laborales de ocho horas, el pago de horas extraordinarias y el establecimiento de límites a las jornadas diurnas y nocturnas.

En este orden de ideas, es necesario cuestionarse sobre aspectos importantes como la posibilidad de que haya épocas en las cuales la jornada diaria se reduzca dada la disminución de la producción, lo cual incide en la reducción del ingreso familiar y el consecuente deterioro de la capacidad adquisitiva de las personas, la flexibilidad de horarios que prioricen las necesidades de la empresa, lo cual disminuye la capacidad de las familias de planificar actividades como el estudio, espacios de esparcimiento y recreación.

<sup>6</sup> *Ibid.*, párr. 37.

<sup>7</sup> OIT, La relación de trabajo: una visión global comparativa (resumen Ejecutivo), Disponible en: [http://www.ilo.org/xcmsrest/groups/public/@dareports/@dcom/@publ/documents/publication/wcms\\_150015.pdf](http://www.ilo.org/xcmsrest/groups/public/@dareports/@dcom/@publ/documents/publication/wcms_150015.pdf)

En atención a ello la OIT, ha señalado la necesidad de implementar leyes y normas que limiten las horas de trabajo de manera acorde con lo establecido en el Convenio sobre las Horas de Trabajo, No. 1 (1919) y No. 30 (1930) que limita la jornada semanal a 48 horas o el Convenio No. 47 (1935) que establece un límite de 40 horas semanales. Esta limitación tiene como uno de sus objetivos preservar la salud de la persona trabajadora y su seguridad en el lugar de trabajo.

Resulta de particular importancia, atender los hallazgos obtenidos a partir del análisis de experiencias comparadas en las que hay sistemas de horas anualizadas y otras formas de promediación de horas. Según estudio de la OIT “los sistemas de horas anualizadas figuran entre los sistemas de programación del trabajo más complejos que existen, por lo que su eficacia exige que se planifiquen y apliquen cuidadosamente”<sup>8</sup>.

En dicha investigación, se identificaron como ventajas de estos sistemas para las personas trabajadoras, poder contar con ingresos estables con independencia de las variaciones de las horas trabajadas y en ocasiones, el posible aumento de la influencia que ejercen los trabajadores sobre sus horas de trabajo.

No obstante, también se constató que pueden darse horas de trabajo irregulares e impredecibles, cargas de trabajo variables y la reducción del total de ingresos. En lo que respecta a las personas empleadoras se ha percibido una mejor adaptación a la variación de los requerimientos de producción o suministro de servicios y reducción de los costos si se elimina el pago de horas extraordinarias, pero las medidas han resultado en procedimientos administrativos complicados y costos conexos a su implementación<sup>9</sup>.

Resulta trascendental, para atender algunas de las consecuencias negativas que se resguarden los períodos de notificación para introducir cambios en los horarios de trabajo; se especifiquen los períodos durante los cuales se promedian las horas trabajadas y se ejerza una fiscalización adecuada.

## **B. La afectación de las jornadas en las vidas de las mujeres**

En el caso de la situación laboral de las mujeres, se debe valorar implicaciones particulares de las reformas propuestas y si estas pueden tender a agudizar las brechas de género ya existentes.

Al respecto, es importante recalcar que, según información del Instituto Nacional de Estadística y Censo, se evidencia que en el período comprendido entre 1987 y 2017 los hogares con jefatura femenina se duplicaron, pasando de un 17% a un 38,25% y que los hogares monoparentales jefeados por mujeres (5737 hogares en 2011) y los biparentales con doble proveedor han mostrado el crecimiento más dinámico en los últimos años. Respecto de la participación laboral de las jefas de hogar, el Programa de Estado de la Nación destaca, que no solo ha registrado un crecimiento notable, sino que es mayor al promedio de las mujeres en general, sobre todo en la década de los años 2000. Así, mientras que en 1987 el 45% de las jefas de hogar pertenecía a la fuerza de trabajo, en 2013 su participación fue de 54%.

Asimismo, es importante anotar que si bien es cierto se ha presentado un aumento significativo de la Tasa Neta de Participación de las mujeres del año 2012 al 2014, ésta vuelve a disminuir en los siguientes años, siendo un 45,5 en el año 2017.

<sup>8</sup> OIT. El tiempo de Trabajo en el siglo XXI, párr. 119.

<sup>9</sup> Ibid. párr. 125.

### TASA NETA DE PARTICIPACIÓN<sup>1/</sup>/ SEGÚN SEXO III trimestre 2010 a 2017

III TRIMESTRE DE:	Mujeres	Hombres
2010	45.8	75.2
2011	44.8	73.9
2012	48.5	77.0
2013	48.3	75.3
2014	49.3	75.0
2015	47.6	74.3
2016	43.6	71.6
2017	45.5	73.2

*1/ Fuerza de trabajo dividido por población de 15 años*

*Fuente: INAMU (2018), con base en datos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).*

En el país, las estadísticas reflejan que la pobreza tiene rostro de mujer, donde según la Encuesta Nacional de Hogares 2016, el índice de pobreza muestra que, de cada 100 hogares con jefatura femenina, 44 se encuentran en situación de pobreza, y según el índice de pobreza multidimensional, 39 hogares de cada 100 con jefatura femenina están en la misma situación. Entre los principales retos de las mujeres en Costa Rica se encuentran las barreras de entrada al mercado laboral, el desempleo, subempleo e ingresos.

Por otra parte, el Informe Estado de la Nación del 2016, revela que desde el 2001 la tasa laboral para los hombres está estancada, mientras que, la participación laboral femenina de 20 a 60 años ha crecido; por ende, se evidencia la importancia de continuar insertando al mercado laboral la fuerza femenina, ya que una mujer empoderada económicamente, es una familia empoderada, con mejores y mayores oportunidades de superación.

Por su parte, la OIT también ha destacado el aumento de los horarios de trabajo cortos o a tiempo parcial, incremento que se ha producido de manera paralela a la creciente participación de las mujeres en la fuerza de trabajo remunerada. En consecuencia, dicha Organización ha señalado que es fundamental garantizar la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores a tiempo parcial en relación con los trabajadores a tiempo completo en situación comparable<sup>10</sup>.

En estrecha relación con lo anterior, se debe tomar en consideración que, debido a la actual división sexual del trabajo, la mayoría de las mujeres trabajan dobles y hasta triples jornadas, por lo que la ampliación de jornadas puede ocasionar problemas en su salud, pues a diferencia de muchos hombres, ellas deben realizar cotidianamente labores domésticas y de cuidado de personas menores de edad, adultas mayores, enfermas, con discapacidad, aunadas a su jornada laboral.

<sup>10</sup> OIT. El tiempo de Trabajo en el siglo XXI, pág. 161

Lo anterior se evidencia en los resultados de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo<sup>11</sup>, en la cual se analizó la carga global de trabajo y se concluyó que las mujeres destinan al trabajo doméstico no remunerado un tiempo semanal de 35 horas y 49 minutos, más del doble que los hombres (13 horas y 42 minutos), tal como se evidencia en el cuadro siguiente tomado del documento de Resultados Generales de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT 2017, p. 40).

**Costa Rica: Tasa de participación<sup>1/</sup>, tiempo social promedio<sup>2/</sup> y tiempo efectivo promedio<sup>3/</sup> de la población de 12 años y más por sexo, según actividades de trabajo y no trabajo, octubre y noviembre 2017**

Actividades de trabajo y no trabajo	Mujeres			Hombres		
	Tasa de participación	Tiempo social promedio	Tiempo efectivo promedio	Tasa de participación	Tiempo social promedio	Tiempo efectivo promedio
<b>Trabajo</b>						
Trabajo doméstico no remunerado	59,4	35:49	36:01	98,4	13:42	13:55
Trabajo de autocuidado	24,1	01:00	04:08	26,3	02:01	07:43
Trabajo de apoyo a otros hogares, y a la comunidad	22,1	01:10	05:09	19,0	00:55	04:47
Trabajo remunerado	45,2	15:51	35:02	73,3	35:51	48:56
<b>No trabajo</b>						
Actividades de formación	23,3	06:52	29:27	23,4	07:08	30:27
Tiempo libre	100,0	34:10	34:11	99,9	37:48	37:51
Responsabilidades personales	100,0	73:18	73:18	100,0	69:51	69:51

1/ Porcentaje de la población de 12 años y más que dedicó tiempo a determinada actividad.

2/ Promedio de horas semanales dedicadas a determinada actividad por parte de toda la población.

3/ Promedio de horas semanales dedicadas a determinada actividad por parte de la población que reportó realizarla.

Fuente: INEC, Costa Rica. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, 2017.

Asimismo, las personas encuestadas manifestaron que la preparación y servicio de alimentos, es la tarea a la que se le dedica mayor tiempo, siendo que las mujeres invierten 13 horas y 53 minutos semanales, mientras que los hombres aproximadamente 3 horas y 50 minutos por semana. En segundo lugar, se encuentran la limpieza y mantenimiento de la vivienda, con 8:59 horas semanales las mujeres y los hombres con 3:37 horas. En tercer lugar, se ubicó el tiempo para cuidado exclusivo de niños y niñas menores de 12 años, donde los hombres emplean 2 horas semanales y las mujeres un poco más del doble: 5:24 horas.

Esto implica que un grupo importante de mujeres en Costa Rica, siguen teniendo una jornada de trabajo tanto productivo como reproductivo extenuante y de largo alcance, lo cual podría tener implicaciones en su salud física y emocional, así como al acceso de oportunidades laborales, académicas o recreativas. Considerando esta situación, desde hace varios años, aunado al impulso de cambios en la legislación, se vienen llevando a cabo acciones de promoción y acompañamiento al cambio cultural para lograr avanzar en la corresponsabilidad social de las labores de cuidado de personas dependientes.

<sup>11</sup> 2017. Instituto Nacional de Estadística y Censo. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017. RESULTADOS GENERALES

No obstante, las investigaciones han demostrado que la corresponsabilidad en un área de trabajo considerada ancestralmente como resorte distintivo de las familias y principalmente de las mujeres, sigue siendo una aspiración de difícil cumplimiento.<sup>12</sup>

La definición y ejecución de las políticas públicas y la normativa destinada a la comprensión del cuidado como responsabilidad social, sigue siendo una necesidad fundamental para contribuir a la transformación y eliminar estereotipos que persisten en nuestra sociedad e impactan en las relaciones familiares y laborales, obstaculizando el goce pleno de los derechos de las mujeres. Son las mujeres las que asumen la doble o triple carga de trabajo dada la poca representación y participación de los hombres en el uso del tiempo en las labores no remuneradas y de cuidado.

Este tipo de situaciones se ha considerado en la normativa internacional, así por ejemplo en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), se dispone en el artículo 5 las siguientes medidas como obligaciones que deben ser atendidas por los Estados:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;
- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

En atención a estas y otras normas relevantes, el Comité de la CEDAW ha prevenido al Estado de Costa Rica sobre la necesidad de adoptar medidas “con miras a propiciar cambios en las actitudes tradicionales asociadas a los roles de género discriminatorios en la familia y en la sociedad en general, de conformidad con los artículos 2 f) y 5 a) de la Convención”.

Asimismo, y con el objetivo de garantizar el empleo a las mujeres, el Comité CEDAW ha alentado al Estado costarricense a “adoptar medidas para proporcionar servicios de guardería asequibles y accesibles a fin de que las mujeres puedan equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares”.

Costa Rica ha ratificado el Convenio 156 de la OIT relativo a la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales de las personas trabajadoras, lo cual contribuye a abordar de manera armoniosa y efectiva la situación de conflicto derivada de la relación entre trabajo remunerado y responsabilidades familiares y con base en sus lineamientos, el Estado costarricense debe promover las modificaciones normativas internas necesarias para garantizar la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales y la vida familiar. Consecuentemente, viene a fortalecer el marco jurídico de forma positiva, para hacer realidad la aspiración de la corresponsabilidad social en el cuidado que implica una alternativa para el logro de una cultura de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

<sup>12</sup> Segundo Estado de los derechos de las mujeres, la encuesta del uso del tiempo, el estudio de percepciones del cuidado 2008, entre otros.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo, ha reconocido que la reglamentación de las horas de trabajo y el ordenamiento del tiempo de trabajo constituyen una cuestión fundamental, no sólo porque son la piedra angular de la relación de trabajo sino también, por su impacto directo y crucial sobre la protección de la salud y el bienestar de las personas trabajadoras y la búsqueda del equilibrio entre el trabajo y la vida privada, que llevaría a condiciones de igualdad de oportunidades de empleo entre hombres y mujeres.

Las modificaciones planteadas en esta iniciativa de ley pueden afectar los derechos económicos de las mujeres y a la vez profundizar las brechas existentes. Las extensas jornadas de trabajo -tanto remuneradas como no remuneradas-, generan mayor deterioro en las condiciones de vida de las mujeres, su salud y su derecho a un trabajo digno. En muchas ocasiones, debido a la necesidad económica las mujeres se ven compelidas a aceptar las exigencias de sus empleadores(as), situación que se agudiza en el caso de las mujeres con mayor vulnerabilidad como las jefas de hogar y/o que viven en condiciones de pobreza. Aunado a ello, se debe considerar que la participación de las mujeres en la negociación colectiva, individualmente y como dirigentes de organizaciones de personas trabajadoras, ha sido menor que la de los hombres, lo que impacta en la posibilidad de negociar condiciones y llegar a acuerdos que contemplen sus necesidades e intereses específicos.

En consecuencia, es fundamental analizar el impacto que reformas como la presente propuesta pueda tener en la garantía de los derechos de las mujeres en atención a sus necesidades particulares de protección, de conformidad con las obligaciones del Estado costarricense.

#### **A. PRINCIPIO FUNDAMENTAL DEL DERECHO DE TRABAJO: LA DESIGUALDAD REAL ENTRE LA PERSONA TRABAJADORA Y SU EMPLEADORA**

La esencia del Derecho Laboral se basa precisamente en la desigualdad real existente entre la persona empleadora y la trabajadora, de allí que sea una rama del derecho por excelencia protectora de los derechos de quien es considerada la parte más débil de la relación laboral: la persona trabajadora.

Sin embargo, el proyecto de ley fortalece la potestad unilateral del empleador de modificar las condiciones de trabajo, aumentando la jornada de trabajo diaria, incurriendo en un "ius variandi abusivo" -una variación abusiva de las condiciones de trabajo-, porque si bien contempla que para que puedan existir las modificaciones de las jornadas la persona trabajadora debe estar de acuerdo, en la práctica conocemos que ésta, de manera individual, tiene pocas posibilidades reales de incidir en ésta decisión, por lo tanto, la consecuencia inmediata de su oposición sería el despido con responsabilidad patronal.

Por lo tanto, consideramos que este proyecto violenta gravemente ese principio fundamental y, por tanto, se estaría quebrantando la esencia misma del Derecho Laboral.

#### **B. ROCES CONSTITUCIONALES**

El proyecto de ley es contrario al artículo 58 de la Constitución Política que reza:

*"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"*

Sin embargo, este proyecto no establece taxativamente cuáles son los casos de excepción muy calificados, lo que estaría normando es que si el patrono estima que sus condiciones de mercado nacional e internacional o diferentes necesidades en su sistema productivo así lo requieren puede solicitar unilateralmente al Ministerio de Trabajo para que declare que su empresa se encuentra en estado de excepción muy calificada y, por lo tanto, poder extender la duración de las jornadas laborales de manera abusiva.

Consideramos que el mecanismo adecuado para determinar, si se está ante un caso muy calificado que faculte la variación de las jornadas, es mediante una negociación colectiva, la cual sería un reflejo del espíritu democrático que tiene nuestro país.

### III. Consideraciones finales.

El Instituto Nacional de las Mujeres, considera que el proyecto consultado no aborda de manera integral las condiciones particulares de las mujeres, las cuales constituyen una creciente proporción de la fuerza laboral.

La incorporación de la perspectiva de género en el análisis e implementación de normas como las propuestas, resulta esencial no solo para garantizar la igualdad formal ante la ley, sino para evitar impactos desproporcionados y consecuencias discriminatorias en su aplicación.

Por otra parte, destacamos que resulta trascendental que las modalidades atípicas de jornadas laborales sean implementadas en casos muy calificados, habiendo mediado un proceso de negociación colectiva, durante el cual se valoren las consecuencias prácticas que tengan para los derechos de todas las personas, de tal forma que se logre “reconciliar el proceso productivo con las necesidades humanas”.

A partir del ordenamiento nacional y los compromisos adquiridos por el Estado costarricense en múltiples instrumentos internacionales de derecho internacional del trabajo, cualquier regulación sobre el tiempo de trabajo y sus modalidades de ordenamiento, deben ajustarse a los parámetros definidos en el marco del sistema normativo de la OIT (antes mencionados) y ser respetuosos de los derechos humanos de las personas trabajadoras.

De esta manera, dejamos rendido el criterio institucional, y expresamos nuestro interés en poder externar nuestra posición ante la Comisión que tramita el Proyecto de Ley.



Patricia Mora Castellanos  
Presidenta Ejecutiva



PMC/ada

c. Sra. Eugenia Salazar Aguilar, Coordinadora Departamento de Condición Jurídica  
archivo





**CRITERIO SOBRE EL PROYECTO DE LEY 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”.**

- A) ASPECTOS SALUD OCUPACIONAL**
- B) ASPECTOS JURIDICOS LABORALES**

**AMBITO DE LA SALUD OCUPACIONAL**

El artículo 273 del Código de Trabajo declaró de interés público todo lo referente a salud ocupacional, en el interés de promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de la persona trabajadora en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener a la persona trabajadora en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, **en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea**

A su vez, el artículo 274 del Código de Trabajo, crea y define las funciones específicas del Consejo de Salud Ocupacional (CSO) 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

En el mismo orden de ideas, el artículo 294 del mismo cuerpo legal, define qué son trabajos o centros de trabajos insalubres que, por su naturaleza, pueden originar condiciones capaces de amenazar o dañar la salud de los trabajadores o vecinos (...) o peligrosos los que dañan o puedan dañar, de modo grave, la vida de los trabajadores o vecinos...” A su vez le da esta competencia a dicho Consejo, para calificar estas situaciones.

En mi criterio, analizada la propuesta contenida en el proyecto de ley, es contraria a la finalidad del art. 58 de la Constitución Política en su párrafo final. Veamos:

***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”***

La reforma propuesta es contraria a dicha norma. En el fondo, no se estaría, en tesis de principio, creando una jornada para casos de excepción muy calificados. 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 y más bien, 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 y resto de condiciones laborales sobre derechos adquiridos.

En otro ámbito, la propuesta llegaría a generar cierto tipo de discriminación laboral al obstaculizar, el acceso a puestos de trabajo de doce horas (jornada acumulada) a trabajadores que requieren del uso de redes de cuidado, para aquellas personas con dependencia (niños, 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. *(criterio de la Secretaría Técnica del CSO)*

Por considerarlo de sumo interés, transcribo, un criterio de la Secretaría Técnica del indicado Consejo, al indicar que

*“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, la presión arterial y, en consecuencia, del riesgo de enfermedades cardiovasculares. (Kivimaki et al. (2014): Moretti: 2015)*

Ese mismo estudio, indica que, en este tipo de trabajos, es frecuente la presentación de cuadros de fatiga, como indicadora de un grave daño a la salud. Dice:

*“La fatiga en todas sus dimensiones, aparece como el signo más evidente de que se está trabajando al límite de las capacidades. (...), 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, afectando 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, produciendo 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.. 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 interés por el trabajo, el peso de la responsabilidad, la frustración, los conflictos íntimos, la monotonía, la propia sensibilidad, los problemas familiares entre otros”*

Interesa destacar, otro criterio muy atinado de la Secretaría Técnica del CSO y que la propuesta de ley no considera:

“la variable jornada trabajo, más allá de delimitar un 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”

Visto que no hay estudios técnicos que respalden el impacto de estas reformas sobre la salud de la población trabajadora, se deben generar estos estudios. Los estudios vigentes a nivel nacional e internacional están hechos con base a jornadas ordinarias de 8 horas y no hay como medir el impacto de esta reforma en la salud de las personas trabajadoras. Implementar un cambio de condiciones laborales sin estudios previos pone en riesgo la salud de las personas trabajadora”

La generación de estos estudios, así como la necesaria definición y aplicación de una reestructuración del Consejo de Salud Ocupacional y su Secretaría Técnica, sumado al hecho de que conforme a la Reforma Fiscal, estaría en la imposibilidad, este Organismo de hacer uso de los recursos que le otorga el art. 278, inciso b) del Código de Trabajo, que le permita hacerle frente a las definiciones y/o autorizaciones en materia de jornadas peligrosas, insalubres y dañinas. Sería un escollo difícil de tener resuelto para una eventual aplicación de la propuesta legislativa en caso de su aprobación.

## **AMBITO JURIDICO LABORAL**

En términos generales, desde la perspectiva jurídica, se puede deducir lo siguiente.

### **ARTICULO 58 CONSTITUCION POLITICA DE COSTA RICA**

Podría existir una inconstitucionalidad entre esta propuesta contenida en el proyecto de ley y el art. 58, infine, de la Constitución Política, toda vez que la propuesta, al carecer de estudios técnicos que le den fundamento, no define con claridad, cuáles son esos **“casos de excepción muy calificados”** 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.

En otras palabras, se pretende incluir una **“ordinariedad”** o **“generalidad”** como si fuera una excepcionalidad muy calificada. A los efectos de los arts. 136 y 145 de la propuesta, se debe especificar, con suficiente precisión, conceptos tales como **“trabajo insalubre, “peligroso” “trabajos estacionales”, “actividades productivas de temporada” “trabajo temporal” “trabajo por proceso continuo”**, a los efectos de contar con información más precisa para delimitar esta opción laboral. Asimismo, ¿A quién le compete hacer esta calificación? Por lógica, pareciera que a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, como ocurre en Chile, o bien, compartida con el Consejo de Salud Ocupacional.

### **CONVENIO N.1 – CONVENIO SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO (INDUSTRIA), 1919, OIT (RATIFICADO POR COSTA RICA, EL 1 DE MARZO DE 1982)**

Recordemos que, conforme al artículo 7 de la Constitución Política, los convenios internacionales debidamente aprobados y ratificados por Costa Rica, tienen *“autoridad superior a las leyes”*

El Convenio dispone en el art. 2 lo siguiente: “En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, (...), 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:

- (b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (...) 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.**

Esta propuesta legislativa podría ser eventualmente, llevada a la Sala Constitucional, por ser, en tesis de principio, contraria a este Convenio de la OIT y, en consecuencia, parte del ordenamiento jurídico en los términos del art. 15 del Código de Trabajo y el 7 Constitucional,

#### **ART. 136 CÓDIGO DE TRABAJO (PROYECTO DE LEY)**

En su párrafo segundo, debe regularse si para aplicar esta jornada acumulativa, se requiere de previo, verificación que los trabajos no sean insalubres, ni peligroso y a quién le correspondería esta verificación, ¿al Consejo de Salud Ocupacional, a la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo o ambas en consuno?

Debe unificarse, además, los conceptos enunciados en este artículo sobre **jornada acumulativa** (párrafo segundo de este artículo y **jornada ampliada** de los párrafos 2 y 4 del mismo) Siendo dos derivaciones laborales diferentes, se recomienda, a efecto de evitar futuras interpretaciones acomodadas a las circunstancias, que en los párrafos 2 y 4 indicados, se utilice la expresión **jornada acumulativa, en lugar de jornada ampliada**, pues como lo expuse, son dos términos laborales con efectos jurídicos diferentes. Con esto, se evita también, interpretaciones diversas para el cálculo del disfrute real de las vacaciones de un trabajador, así como para pago de incapacidades, existencia o no de horas extras, pago de feriados, e indemnizaciones por despido, con o sin causa, renuncia al trabajo, o acogimiento a pensión o jubilación.

En el ultimo párrafo, se sugiere esta redacción”

**“Artículo 136.- (...)**

***El tiempo dentro de la jornada destinado a descanso y comidas, será al menos de una hora. Para todos los efectos legales, será considerado como tiempo efectivo de trabajo.”.***

Finalmente, se omite, en este artículo 136, regulación de la acumulación de jornada nocturna, a efecto de poder, eventualmente utilizar el turno de 3 días trabajados en jornada nocturna y los correspondientes 4 días libres.

#### **ART. 142 CÓDIGO DE TRABAJO (PROYECTO DE LEY)**

Sin comentarios

#### **ART. 144 CÓDIGO DE TRABAJO (PROYECTO DE LEY)**

Sin comentarios

#### **ART. 145 CÓDIGO DE TRABAJO (PROYECTO DE LEY)**

Se refiere a implementación de jornadas anualizadas.

Se debe especificar, con suficiente precisión, conceptos tales como **“trabajos estacionales, temporales, trabajos de proceso continuo, actividades sujetas a variaciones calificadas en las condiciones de su mercado, o en su producción o abastecimiento de materias primas”** para poder ser aplicados, según la empresa que se trate. De lo contrario, se estaría evitando por esta vía, el pago de horas extraordinarias en trabajos que ya están en funcionamiento. No debe darse una generalización, sino que debe ser producto de una excepción sumamente calificada y demostrable.

Debe indicarse que este tipo de jornada se refiere a jornada acumulativa, a los efectos legales ya descritos.

La relación descrita en el numeral 4 de este artículo, respecto al consentimiento del trabajador, es un sofisma por cuanto la realidad laboral indica que, si el trabajador no está de acuerdo, será objeto de despido con prestaciones o en su defecto, acogerse al engorroso trámite del art. 83 del Código de Trabajo como causal de rompimiento de contrato con responsabilidad laboral.

Respecto al **TRANSITORIO UNICO**, qué pasaría si no hay acuerdo individual respecto a los trabajadores que al rige de esta ley, ya tenían su contrato laboral y una situación jurídica consolidada y los respectivos derechos laborales adquiridos ¿Tendrían la misma suerte de la situación comentada líneas atrás? Debe darse una garantía que no haya ceses laborales, aun con responsabilidad patronal.

**LIC. EUGENIO SOLANO CALDERÓN**

**ABOGADO LABORALISTA**

CEACR: Solicitud directa individual sobre el Convenio núm. 1, Horas de trabajo (industria), 1919 Costa Rica (ratificación: 1982) Envío: 2005

Descripción:(CEACR Solicitud directa individual)

Convenio:C001

País:(Costa Rica)

SUBJECT:11

Document No. (ilolex): 092005CRI001

La Comisión toma nota de los comentarios formulados por la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), así como de la respuesta del Gobierno a estos comentarios.

Artículo 2 del Convenio. Duración máxima de las horas de trabajo. El artículo 143 del Código del Trabajo excluye a ciertas categorías de trabajadores de las limitaciones de las horas de trabajo, y especialmente a «las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo». La Comisión ruega al Gobierno que proporcione informaciones precisas sobre las categorías de trabajadores excluidas de esta forma.

Artículo 6. Horas extraordinarias. En virtud del artículo 139 del Código del Trabajo, no se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria. Sin embargo, esta excepción no está prevista por el Convenio, que enumera de forma limitativa las circunstancias en las que las excepciones permanentes o temporales son admitidas. Por consiguiente, la Comisión ruega al Gobierno que indique las medidas previstas para modificar el artículo 139 del Código del Trabajo, a fin de garantizar su conformidad con las disposiciones del Convenio.

Proyecto de reforma del Código del Trabajo. En su comunicación, la CTRN afirma que el Gobierno ha transmitido a la Asamblea Legislativa un proyecto de ley que pretende establecer la desregulación de las jornadas de trabajo y que es contrario a las disposiciones del Convenio en lugar de poner la legislación de conformidad con éstas, tal como lo ha pedido la Comisión. Los representantes sindicales del Consejo Superior de Trabajo se han opuesto a este proyecto. El artículo 136 de este proyecto permitiría la instauración de una «jornada acumulativa», consistente en trabajar un número reducido de días por semana (cinco en lugar de seis) pudiendo trabajar hasta diez horas al día. Para la CTRN, esta medida tendría como consecuencia que las horas extraordinarias sólo se contarían después de las diez horas y no a partir de las ocho horas de trabajo al día. El artículo 140bis permitiría instaurar una «duración diaria normal del trabajo extendida» de hasta 12 horas.



La CTRN sostiene que, la introducción de una medida de este tipo conllevaría el despido de miles de trabajadores a partir del momento en que no aceptasen una duración diaria normal del trabajo de 12 horas. Por último, el artículo 140ter ofrecería a las empresas la posibilidad de anualizar el tiempo de trabajo para los trabajos que no son insalubres ni peligrosos. La duración del trabajo sería de 2.400 horas al año, esto es 48 horas como media a la semana, durante 50 semanas. La duración diaria del trabajo se extendería de seis a diez horas. La CTRN señala que el empleador podría definir unilateralmente el calendario de trabajo, con la única obligación de comunicarlo a los trabajadores con un preaviso de 15 días. Esto conllevaría una pérdida de libertad para estos últimos que no podrían tener un segundo trabajo ni la posibilidad de realizar estudios.

En su respuesta, el Gobierno señala que este proyecto de ley pretende instaurar formas nuevas y flexibles de organización del tiempo de trabajo, en casos excepcionales bien determinados y respetando la Constitución, a fin de responder a las necesidades de las empresas que deben funcionar 24 horas al día. Señala que la competitividad del país mejoraría debido a la creación de nuevos empleos. El Código del Trabajo reproduce el artículo 58 de la Constitución, en virtud del cual la jornada diurna de trabajo es de ocho horas y la duración ordinaria del trabajo no puede exceder de 48 horas semanales. Sin embargo, la Constitución permite derogaciones a estas reglas en casos excepcionales bien determinados. Por lo tanto, una ley puede modificar el régimen de la duración del trabajo en tales casos, lo que prevé el proyecto de la ley en cuestión. Sin embargo, debido a la oposición manifestada contra este proyecto por diversos sectores de la sociedad, es conveniente esperar un poco. El proyecto de ley antes citado ya no figura por lo tanto en el orden del día del plenario de la Asamblea Legislativa sino en el de la Comisión de Asuntos Sociales. El Gobierno indica que respeta la opinión de la CTRN y ruega a la OIT que le dé a conocer su opinión a este respecto a fin de poderla tomar en consideración y analizarla.

La Comisión toma nota de la solicitud de consejo dirigida por el Gobierno a la Organización Internacional del Trabajo respecto al proyecto de ley antes citado. Nota asimismo que el Gobierno ha decidido retirar provisionalmente este proyecto del orden del día del plenario de la Asamblea Legislativa y reenviarlo a la Comisión de Asuntos Sociales.

El proyecto de ley, 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: Observación individual sobre el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (nm. 1) Costa Rica (ratifican: 1982) Publicación: 2009**

Descripción:(CEACR Observación individual)

Convenio:C001

Pas:(Costa Rica)

Sujeto: **Tiempo de trabajo**

Visualizar el documento en: [Inglés](#) [Frances](#)

Documento No. (ilolex): 062009CRI001

Artículos 2 y 6 del Convenio. Duración diaria del trabajo y horas extraordinarias. Desde hace muchos años, la Comisión viene señalando a la atención del Gobierno las divergencias entre las disposiciones del Código del Trabajo - especialmente los artículos 136, 139 y 140 - y las disposiciones del Convenio. En su última memoria, el Gobierno indicó que se había retirado del orden del día de la Asamblea legislativa el proyecto de ley nm. 15.161, algunas de cuyas disposiciones estaban en contradicción con el Convenio, y lo había remitido a la comisión de asuntos sociales. El resultado de los debates en esta comisión es el proyecto de ley nm. 16.030, actualmente en discusión en la Comisión de Derechos Humanos de la Asamblea legislativa y objeto de comentarios por parte de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN). Al tiempo que reconoce la evolución producida en el mundo del trabajo, la CTRN declara que el nuevo proyecto de ley, lejos de mejorar el anterior, propone modificaciones al Código del Trabajo que están en total contradicción con las disposiciones del Convenio, y que estas perjudicaran a los trabajadores en los terrenos laboral, social y económico. En efecto, desde hace 40 años, muchas empresas habían optado por el sistema de producción continua, efectuándose el trabajo con tres equipos de trabajadores al día, sin que fuese necesario, como indica el proyecto de ley en consideración, la instauración de excepciones a la duración del trabajo diario y permitiendo una ampliación de 8 a 10 horas, e incluso 12 horas. Además, la CTRN subraya que, si bien habían tenido lugar consultas con las organizaciones sindicales, no se habían tenido en cuenta las opiniones emitidas.

Además, la Comisión toma nota de que el Gobierno solicita la opinión de la Oficina en torno al nuevo proyecto de ley. Al respecto, la Comisión toma nota de que, si bien el proyecto de ley se dirige a mejorar las condiciones de trabajo y a proteger los derechos de los trabajadores, no es menos cierto que las modificaciones introducidas siguen estando en contradicción con las disposiciones del Convenio, como ya había indicado la Comisión en su comentario anterior sobre la animalización del tiempo de trabajo y la prolongación de la duración del

trabajo diario hasta doce horas. En efecto, la Comisión desea señalar a la atención del Gobierno los puntos siguientes: en primer lugar, el artículo 136 del proyecto de ley en estudio es idéntico al artículo 136 del proyecto anterior y prev, en su párrafo 2, la posibilidad, en el caso de los trabajos que no sean insalubres o peligrosos, de acumular el tiempo de trabajo semanal sobre un periodo de cinco días, instaurando una jornada acumulativa que puede extenderse hasta 10 horas. En segundo lugar, el artículo 145 prev que, como excepción, en el caso de los trabajos de temporada, temporales, continuos y para las actividades sujetas a variaciones significativas del mercado, de su producción o de abastecimiento de sus materias primas, la jornada de trabajo ordinaria podrá alargarse hasta 12 horas o anualizarse hasta 2.400 horas. Al respecto, la Comisión toma nota de que, si bien el artículo 145, párrafo 2, prev que no debe sobrepasarse el límite de 48 horas de trabajo semanal, otras disposiciones de este artículo permiten que se sobrepase la duración diaria del trabajo de ocho horas, a saber: el párrafo 4 prev que la jornada ordinaria anualizada podrá extenderse hasta 10 horas al día y el párrafo 9 prev que la mujer embarazada o en periodo de lactancia no podrá ser obligada a trabajar más de 10 horas al día.

La Comisión se ve obligada, por tanto, a recordar una vez más que el Convenio solo permite que se sobrepase el límite de duración máxima del trabajo diario en las condiciones específicas definidas en el artículo 2, c) (distribución de la duración del trabajo en la semana) y d) (cálculo promedio sobre un periodo de tres semanas). El Convenio prev, además, otras excepciones a la regla general de ocho horas diarias y 48 horas semanales, pero únicamente en las condiciones estrictas previstas en los artículos 2 (accidentes, trabajos urgentes y fuerza mayor), 4 (fábricas en funcionamiento continuo), 5 (cálculo promedio en los casos excepcionales en caso de trabajo en equipo) y 6 (excepciones permanentes y temporales). La Comisión desea asimismo remitirse a los párrafos 85-168 del Estudio general que haba realizado en 2005 sobre los Convenios nms. 1 y 30, relativos a la duración del trabajo, y que aportan un análisis detallado de las prescripciones del Convenio relativas a la distribución de la duración del trabajo y a las excepciones autorizadas. La Comisión espera que el Gobierno tenga en cuenta los numerosos comentarios que haba formulado, en particular en lo que atae a la duración diaria máxima del trabajo y a las horas extraordinarias, con el fin de que las disposiciones del Código del Trabajo o de cualquier nuevo texto legislativo, están de plena conformidad con las exigencias del Convenio. Además, solicita al Gobierno que tenga a bien transmitir cualquier información que considere de utilidad en respuesta a las observaciones de la CTRN.

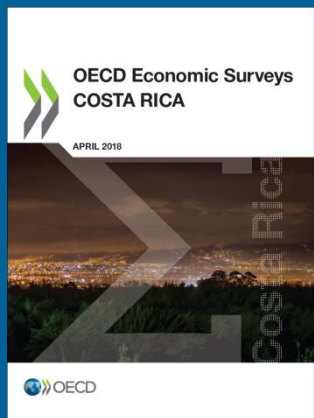





# ESTUDIOS ECONÓMICOS DE LA OCDE: COSTA RICA 2018

Distribuir los beneficios del crecimiento más  
ampliamente

San José, 17 de abril de 2018

[www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-costa-rica.htm](http://www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-costa-rica.htm)

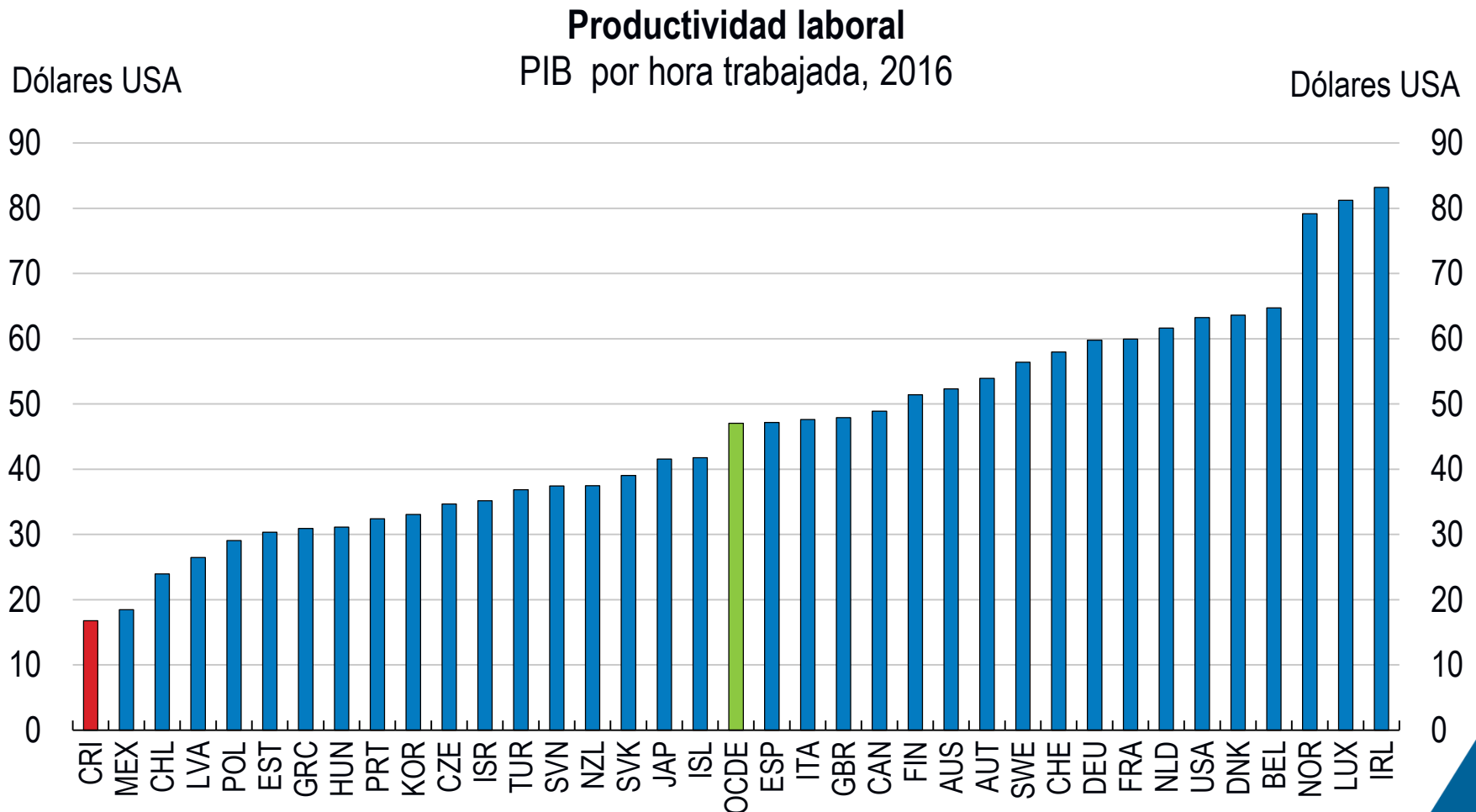


 @OECDeconomy  
 @OECD  
 @OCDEenespanol





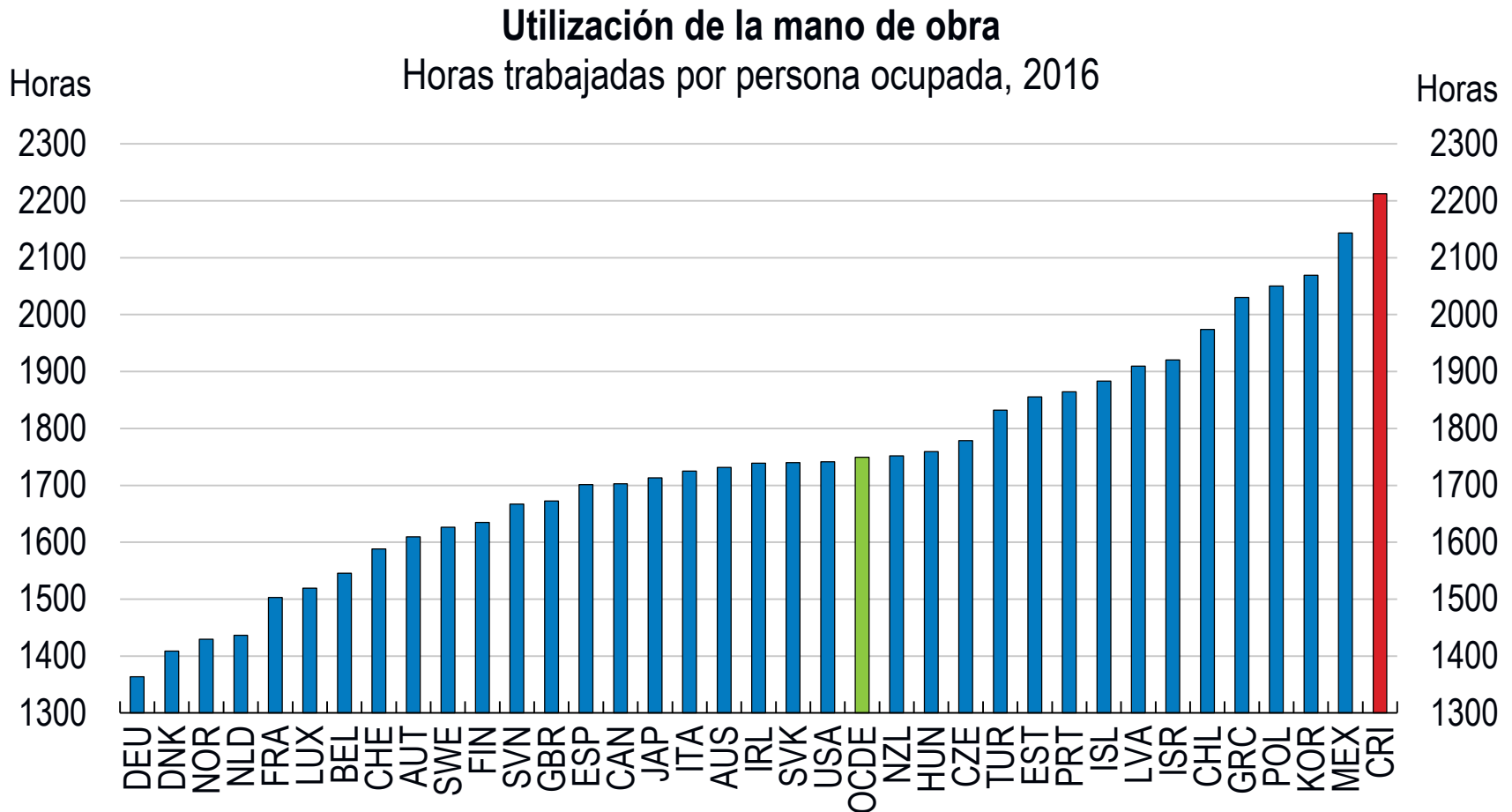
# La productividad laboral es baja



Fuente: OCDE, base de datos de Productividad.



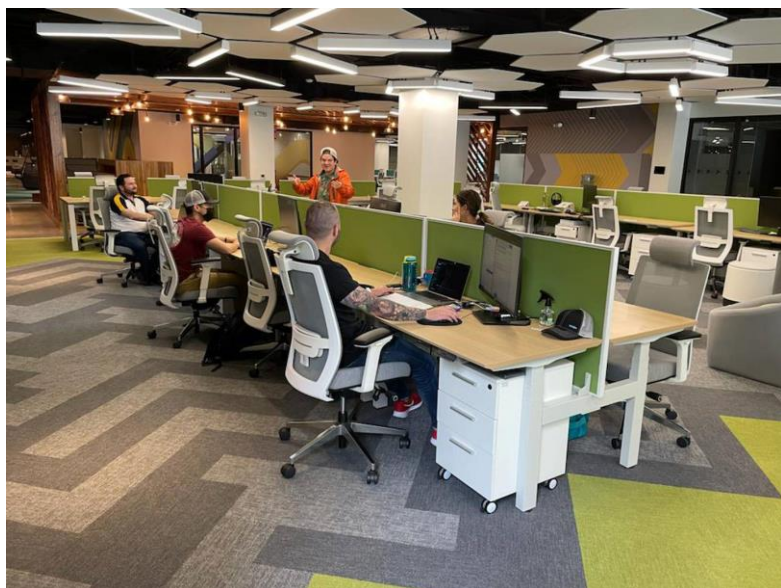
# La utilización de la mano de obra es alta debido a largas horas de trabajo



Fuente: OCDE, base de datos de Productividad.

# Trabajadores costarricenses dieron un salto en su productividad a partir del 2010

Según un estudio de Cepal, el crecimiento promedio de la productividad laboral fue del 3,1% del 2010 al 2018, lo cual es positivo porque cada trabajador produce más bienes y servicios, pero reta a los servidores que se quedan rezagados



Por Patricia Leitón 30 de mayo 2022, 7:08 PM

En octubre del 2021, la 'startup' Hakkoda anunció el establecimiento de sus operaciones en Costa Rica, desde donde ofrece servicios en la nube. Varias investigaciones en Costa Rica ratifican una mejora en la productividad laboral, atribuible, principalmente, al comportamiento del sector servicios. (Cortesía de Hakkoda/Cortesía de Hakkoda)

La productividad laboral, que es el valor de los bienes y servicios producidos en un periodo por un trabajador, muestra un “aparente despegue” a partir del año 2010 y hasta el 2018, según indica la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) en el estudio [“Patrones de Desarrollo Económico en los seis países de Centroamérica \(1950-2018\)”](#). Este documento presenta un panorama general de la historia del crecimiento y de las transformaciones estructurales en los seis países del Istmo centroamericano

En el capítulo sobre Costa Rica, elaborado por el economista José Manuel Salazar, se indica que entre el 2010 y el 2018 el crecimiento promedio de la productividad laboral fue del 3,1%. “Esto significa que la última década ha sido la mejor en el crecimiento de la productividad de todo el periodo analizado (1950-2020)”, se detalla en el documento, presentado, el 18 de mayo, en un [seminario en el Colegio de Ciencias Económicas](#).

Según el estudio de la Academia de Centroamérica [La Productividad en Costa Rica](#), de enero del 2020, entre los economistas existe un amplio consenso acerca de la importancia de la productividad como determinante principal, en el mediano y largo plazos, del crecimiento económico.

Múltiples estudios concluyen que la productividad es uno de los factores más importantes para explicar las diferencias en los niveles de ingreso y de desarrollo entre diferentes países. Esto, porque el incremento en la productividad laboral implica que el país puede producir más con los mismos recursos, pero también genera retos para los trabajadores cuya productividad se va quedando rezagada.

“Es un resultado de doble filo, por así decirlo, es muy positivo que un país, en general, tenga mayor productividad promedio porque eso permite pagar mayores salarios y es la base de la prosperidad y de elevar los niveles de vida, pero es un problema cuando hay lo que la Cepal llama la heterogeneidad estructural, que es unos pocos sectores de alta productividad con muchos sectores de baja productividad”, comentó Salazar.

El estudio de la Academia de Centroamérica también llegó a una conclusión similar para el periodo entre el 2008 y 2018, en la cual encontró un aumento anual de la productividad laboral de 3,5%, mientras en países altamente desarrollados de OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) y Estados Unidos ha sido de 1,5% y 1,0%, respectivamente.

No obstante, ambos estudios indican también que, si bien hay una mejora, todavía la productividad laboral de Costa Rica es menor a la de los países de la OCDE (una tercera parte en el estudio de la Cepal).

Según el documento de la Cepal, si Costa Rica mantiene el mismo promedio mejorado de crecimiento de la productividad laboral de la última década (y asumiendo que la OCDE también mantiene el suyo), Costa Rica tardaría cuatro décadas en alcanzar el nivel de productividad laboral promedio de los países miembros de la OCDE. Si el país se propusiera alcanzar a la OCDE en un plazo de 20 años, entonces su productividad laboral debería crecer en 6%.

### **¿Qué explica el incremento en la productividad?**

El estudio de la Cepal indica que se han hecho cuatro investigaciones recientes sobre la evolución de la productividad en el país y, aunque con diferentes metodologías, los cuatro coinciden en identificar esta tendencia positiva y que el incremento es atribuible, principalmente, al comportamiento del sector servicios.



“En los tres sectores, primario, industrial y servicios, la productividad crece, pero el crecimiento mayor del 2011 en adelante se da en el sector servicios”, señala el estudio.

Salazar explicó que los trabajos no profundizan en desarrollar lo que sucede en el sector servicios, pero su hipótesis, que requiere más investigación, es que obedece al gran crecimiento de las exportaciones habilitadas por TICs (Tecnologías de Información y Comunicación) de Costa Rica, que han aumentado de \$300 millones a \$400 millones, que eran hace unos 10 años, a unos \$4.500 millones.

Ricardo Monge, presidente de la Academia de Centroamérica, coincidió con Salazar en que el crecimiento en la productividad obedece a la expansión de servicios dinámicos, sobre todo los servicios corporativos de alta tecnología.

“Todo esto viene muy asociado a la reforma del sector de telecomunicaciones (...) además de eso el crecimiento en los encadenamientos productivos que se ha venido produciendo entre empresas domésticas y empresa del sector de cadenas globales de valor, zonas francas y todas las demás. Son estos sectores los que están empujando la productividad de Costa Rica y si nosotros seguimos apoyando estos sectores y lo encadenamientos vamos a ver que ese crecimiento en la productividad es sostenido”, dijo Monge.

No obstante, según la visión de Isabel Román, coordinadora del Estado de la Educación, si el país continúa con brechas en educación continuará con brechas en la productividad laboral.

“La productividad laboral está estrictamente vinculada al capital humano y si tenemos brechas en educación importantes, como las que ha venido documentando el Estado de la Educación en los últimos años, si nosotros no logramos cerrar esas brechas y brindarle una educación de calidad homogénea a todos nuestros niños, niñas y adolescentes, pues la posibilidad que esa productividad mejore va a estar bastante complicada en el futuro”, indicó Román.

Para la economista Amparo Pacheco, quien también participó como panelista en la actividad, este trabajo deja claro el papel que ha jugado la educación en Costa Rica en nuestro estilo de desarrollo, no solo por el hecho de los indicadores que tenemos, sino porque ha permitido la incorporación de Costa Rica a la economía internacional.

“Estas negociaciones internacionales nos han servido de presión para que el país avance en la dirección de modernizarse y que inclusive lleve adelante negociaciones internas”, comentó Pacheco.

COMISIÓN MUNDIAL  
SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO



Organización  
Internacional  
del Trabajo

100  
1919-2019

# Trabajar para un futuro más prometedor



# **TRABAJAR PARA UN FUTURO MÁS PROMETEDOR**

**COMISIÓN MUNDIAL  
SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2019  
Primera edición 2019

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*  
Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019

ISBN 978-92-2-132803-2 (impreso)

ISBN 978-92-2-132804-9 (pdf web)

futuro del trabajo / trabajo decente / desarrollo humano / igualdad de géneros / protección social / libertad sindical / horas de trabajo / negociación colectiva / contrato social / desarrollo económico y social / papel de la OIT

13.01.1

Publicado también en alemán: ISBN 978-92-2-132819-3 (impreso), ISBN 978-92-2-132820-9 (pdf web);  
árabe: ISBN 978-92-2-132811-7 (impreso), ISBN 978-92-2-132812-4 (pdf web); chino: ISBN 978-92-2-132815-5 (impreso),  
ISBN 978-92-2-132816-2 (pdf web); francés: ISBN 978-92-2-132799-8 (impreso), ISBN 978-92-2-132800-1 (pdf web);  
inglés: ISBN 978-92-2-132795-0 (impreso), ISBN 978-92-2-132796-7 (pdf web); japonés: ISBN 978-92-2-132866-7 (pdf web);  
portugués: ISBN 978-92-2-132867-4 (pdf web); y ruso: ISBN 978-92-2-132807-0 (impreso), ISBN 978-92-2-132808-7 (pdf web)

*Datos de catalogación en publicación de la OIT*

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: [ilo.org/publns](http://ilo.org/publns).

# ÍNDICE

Prefacio .....	5
<b>RESUMEN</b>	<b>9</b>
<b>1. APROVECHAR EL MOMENTO</b>	<b>17</b>
<b>2. EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO SOCIAL: UN PROGRAMA CENTRADO EN LAS PERSONAS</b>	<b>27</b>
2.1 Aumentar la inversión en las capacidades de las personas . . .	29
EL APRENDIZAJE PERMANENTE PARA TODOS. . . . .	30
EL APOYO A LAS PERSONAS EN LAS TRANSICIONES . . . . .	32
UNA AGENDA TRANSFORMADORA PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO. . . . .	34
EL FORTALECIMIENTO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL . . . . .	36
2.2 Aumentar la inversión en las instituciones del trabajo . . . . .	38
ESTABLECER UNA GARANTÍA LABORAL UNIVERSAL . . . . .	39
AMPLIAR LA SOBERANÍA SOBRE EL TIEMPO . . . . .	41
REVITALIZAR LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA . . . . .	42
TECNOLOGÍA PARA EL TRABAJO DECENTE. . . . .	45
2.3 Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible . . . . .	48
TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS PARA PROMOVER EL TRABAJO DECENTE Y SOSTENIBLE . . . . .	49
REORIENTAR LOS INCENTIVOS: HACIA UN MODELO EMPRESARIAL Y ECONÓMICO CENTRADO EN LAS PERSONAS . . . . .	52
<b>3. ASUMIR RESPONSABILIDADES</b>	<b>57</b>
REVITALIZAR EL CONTRATO SOCIAL. . . . .	58
LAS RESPONSABILIDADES DE LA OIT. . . . .	59
RESPONSABILIDADES Y RETOS DEL SISTEMA MULTILATERAL . . . . .	60
COMENTARIO FINAL. . . . .	62
Notas . . . . .	65
Referencias. . . . .	71
Apéndice. Miembros de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo . . . . .	79



# PREFACIO

Hemos tenido el privilegio de participar en numerosos acontecimientos y procesos, ya sea en calidad de Presidente o de Primer Ministro. No obstante, la presidencia de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo ha sido un cometido muy especial. Este prólogo quiere ser una reflexión tanto sobre las cuestiones de las que se ha ocupado la Comisión como sobre su forma de trabajar.

Nuestras trayectorias profesionales se inscriben dentro de los ámbitos empresarial y sindical. Conocemos de primera mano la importancia de las políticas laborales, pero también el poder que tienen las soluciones conjuntas logradas a través del diálogo social entre empleadores y trabajadores.

En nuestros respectivos países, Sudáfrica y Suecia, hemos sido testigos y partes de transformaciones sociales en las cuales los cambios en el mercado del trabajo han desempeñado un papel esencial. Por tanto, agradecemos profundamente la oportunidad de formar parte de un camino con miras a pensar en las transformaciones en las que están inmersas actualmente todas las sociedades del mundo.

La Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo inició sus trabajos en octubre de 2017 por invitación del Director General de la OIT. Se reunió en cuatro ocasiones, la última de las cuales tuvo lugar en noviembre de 2018. Hemos entablado una conversación progresiva sobre todos los aspectos relativos al mundo del trabajo, en el curso de la cual se han definido cuáles son los principales problemas y las oportunidades que se plantean y hemos tratado de formular algunas recomendaciones sobre las medidas que deberían tomar todas las partes interesadas, en particular los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

La Comisión está compuesta por un conjunto coordinado de destacados especialistas procedentes de todas partes del mundo, de diversos sectores y perfiles profesionales y con múltiples experiencias y perspectivas. Es una profunda satisfacción haber podido trabajar con un grupo de personas tan diligentes y competentes.

Todos los miembros de la Comisión han hecho un esfuerzo extraordinario. A pesar de sus apretadas agendas, cada uno de ellos ha contribuido y participado más allá del mero cumplimiento de sus obligaciones. Además, han realizado su propia investigación y han participado en reuniones más reducidas sobre diálogos de políticas para analizar con más detenimiento las cuestiones seleccionadas para su discusión.

No ha sido fácil escribir un informe conciso en el que se concentren las cuestiones principales. Puede que haya discrepancias en algunos

puntos entre los miembros de la Comisión, ya que quizás no todos convengan en cada una de las propuestas; y durante las discusiones se han presentado varias ideas valiosas, incluso sobre cómo poner en práctica nuestras recomendaciones, que no han tenido cabida en el informe.

La Secretaría de la OIT, bajo la batuta de su Director General, Guy Ryder, ha sido clave en la gestión de la tarea de elaborar el presente informe, sobre todo a la hora de suministrarnos las últimas investigaciones y resultados de las políticas. Sarah Murray, asesora y redactora de la Comisión, ha enriquecido en gran medida el texto original.

Nuestra ambición ha sido que en el informe se plasmen la urgencia de las transformaciones que afronta el mundo del trabajo y las ideas sobre cómo encauzar y aprovechar mejor estas transformaciones. Ahora confiamos en que el informe siga inspirando otros debates sobre toda la gama de cuestiones tratadas, entre otras, por ejemplo, cómo fortalecer el espacio democrático para el diálogo social y cómo los modelos empresariales pueden ajustarse mejor a un programa centrado en las personas. Aspiramos a que sea comprensible y lo más pertinente posible para una amplia gama de lectores: desde los responsables políticos al más alto nivel a los jóvenes estudiantes, los empleados y directores de empresas, los empresarios de plataformas digitales y los trabajadores de la economía informal. Estamos convencidos de que, si todos nos hacemos conscientes de estos cambios, si incluimos a todos y trabajamos en común para encontrar soluciones, nos espera un futuro más prometedor en nuestro mundo del trabajo.

CYRIL RAMAPHOSA

STEFAN LÖFVEN







# RESUMEN



## **El futuro del trabajo**

Nuevas fuerzas están transformando el mundo del trabajo. Las transiciones implicadas en esta evolución piden que se tomen medidas enérgicas.

Nos esperan innumerables oportunidades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ampliar las opciones disponibles, cerrar la brecha de género, revertir los estragos causados por las desigualdades a nivel mundial y mucho más. Sin embargo, nada de ello ocurrirá por sí mismo. Sin esas medidas enérgicas, nos dirigiremos a un mundo en el que se ahondarán las desigualdades e incertidumbres existentes.

Los avances tecnológicos –la inteligencia artificial, la automatización y la robótica– crearán nuevos puestos de trabajo, pero quienes van a perder sus trabajos en esta transición podrían ser los menos preparados para aprovechar las nuevas oportunidades. Las competencias de hoy no se ajustarán a los trabajos de mañana y las nuevas competencias adquiridas pueden quedar desfasadas rápidamente. La ecologización de nuestras economías creará millones de puestos de trabajo a medida que adoptemos prácticas sostenibles y tecnologías limpias; en cambio, otros puestos de trabajo desaparecerán cuando los países vayan reduciendo progresivamente sus industrias basadas en el carbón y en el uso intensivo de los recursos. La evolución demográfica no es un factor desdeñable. Si bien es cierto que el aumento de la población juvenil en algunas regiones del mundo y el envejecimiento de la población en otras pueden ejercer presión sobre los mercados de trabajo y los sistemas de la seguridad social, estos cambios abren nuevas vías que nos brindan la posibilidad de contar con sociedades activas, basadas en los cuidados y la inclusión.

Tenemos que aprovechar las posibilidades que nos brindan estas transformaciones profundas para crear un futuro más prometedor y conseguir seguridad económica, igualdad de oportunidades y justicia social; así como, en última instancia, reforzar nuestro tejido social.

## **Aprovechar el momento: Revitalizar el contrato social**

Para abrir esas vías es preciso una acción comprometida por parte de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Estos actores deben revitalizar el contrato social que asegura a los trabajadores una participación justa en el progreso económico, el respeto de sus derechos y la protección de los riesgos a los que se

exponen a cambio de su constante contribución a la economía. El diálogo social puede desempeñar un papel fundamental en garantizar la pertinencia de este contrato con miras a afrontar los cambios en curso si todos los actores del mundo del trabajo intervienen plenamente en él, en particular los muchos millones de trabajadores que están excluidos actualmente.

## Un programa centrado en las personas

Proponemos un **programa centrado en las personas para el futuro del trabajo** que fortalezca el contrato social, situando a las personas y el trabajo que realizan en el centro de las políticas económicas y sociales y de la práctica empresarial. Este programa se asienta en tres ejes de actuación, que combinados entre sí generarían crecimiento, igualdad y sostenibilidad para las generaciones presentes y futuras:

### 1. AUMENTAR LA INVERSIÓN EN LAS CAPACIDADES DE LAS PERSONAS

Al propiciar que las personas prosperen en una era digital, libre de emisiones de carbono, nuestro planteamiento no se limita al capital humano, sino que incide en las dimensiones más generales de desarrollo y progreso en las condiciones de vida, incluidos los derechos y un medioambiente propicio que haga posible que las personas puedan ampliar sus oportunidades y mejorar su bienestar.

- *El derecho a un aprendizaje a lo largo de la vida que permita a las personas adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente.* El aprendizaje permanente engloba el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y toda la educación básica hasta el aprendizaje en la vida adulta. Los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, así como las instituciones educativas, tienen responsabilidades complementarias a la hora de generar un ecosistema de aprendizaje a lo largo de la vida que sea efectivo y cuente con la financiación adecuada.
- *Incrementar las inversiones en las instituciones, las políticas y las estrategias que presten apoyo a las personas a lo largo de las transiciones que entraña el futuro del trabajo.* Los jóvenes necesitarán ayuda para navegar por las cada vez mayores dificultades que entraña la transición de la escuela al trabajo. Habrá que aumentar las posibilidades de los trabajadores de edad avanzada para que puedan seguir siendo económicamente activos mientras lo deseen, lo que a

su vez generará una sociedad activa a lo largo de toda la vida. Será preciso ayudar a todos los trabajadores en las transiciones cada vez más frecuentes del mercado de trabajo que afrontarán en el curso de sus vidas. Las políticas activas del mercado de trabajo han de hacerse proactivas y han de ampliarse los servicios públicos de empleo.

- *Aplicar un programa transformador y mensurable para la igualdad de género.* El mundo del trabajo empieza en el hogar. Desde las licencias por paternidad hasta la inversión en servicios públicos de cuidados, las políticas han de promover que se comparta la prestación de cuidados no remunerados en el hogar para crear una auténtica igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. El fortalecimiento de la voz de las mujeres y de su liderazgo, la eliminación de la violencia y del acoso en el trabajo, y la aplicación de políticas de transparencia salarial son condiciones para la igualdad de género. Es preciso también adoptar medidas específicamente orientadas a la igualdad de género en los puestos de trabajo del mañana que las nuevas tecnologías harán posible.
- *Proporcionar protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez.* El futuro del trabajo requiere un sistema de protección social sólido y con capacidad de respuesta, basado en los principios de solidaridad y de reparto de riesgos, que subvenga a las necesidades de las personas a lo largo de su ciclo vital. Esto exige un piso de protección social que asegure un nivel básico de protección para todas las personas vulnerables, complementado por regímenes contributivos de seguridad social que proporcionen niveles mayores de protección.

## 2. AUMENTAR LA INVERSIÓN EN LAS INSTITUCIONES DEL TRABAJO

Nuestras recomendaciones tratan de consolidar y revitalizar las instituciones que regulan el trabajo. Estas instituciones, desde la reglamentación y los contratos de trabajo hasta los convenios colectivos y los sistemas de la inspección del trabajo, son las piedras angulares de las sociedades justas. Son las forjadoras de las vías que llevan a la formalización, la reducción de la pobreza laboral y un futuro de trabajo con dignidad, seguridad e igualdad económicas.

- *Establecer una Garantía Laboral Universal.* Todos los trabajadores, con independencia de su acuerdo contractual o situación laboral, deberían disfrutar de derechos fundamentales del trabajo, un «salario vital adecuado» (Constitución de la OIT, 1919), límites máximos respecto a las horas de trabajo y protección en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. Los convenios colectivos o la legislación

pueden aumentar este piso de protección social. Esta propuesta contribuye también a que se reconozca la seguridad y la salud en el trabajo como uno de los principios y derechos fundamentales del trabajo.

- *Ampliar la soberanía sobre el tiempo.* Los trabajadores necesitan una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo, sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa. Aprovechar la tecnología para ampliar las oportunidades y conciliar la vida profesional con la vida personal puede ayudarles a alcanzar este objetivo y encarar las presiones derivadas de la difuminación de la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado. Será preciso perseverar en los esfuerzos encaminados a aplicar límites máximos al tiempo de trabajo además de medidas para mejorar la productividad, así como un mínimo de horas de trabajo garantizadas que genere opciones reales de flexibilidad y control sobre los horarios de trabajo.
- *Garantizar la representación colectiva de los trabajadores y los empleadores a través del diálogo social como bien público, promovido activamente a través de políticas públicas.* Todos los trabajadores y todos los empleadores deberán disfrutar del reconocimiento de su libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, con el Estado como garante de esos derechos. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben robustecer su legitimidad representativa a través de técnicas de organización innovadoras que lleguen a quienes están involucrados en la economía de las plataformas, incluso a través del uso de la tecnología. Asimismo, deben recurrir a su poder de convocatoria para poder traer diversos intereses en torno a la mesa de negociación.
- *Encauzar y administrar la tecnología en favor del trabajo decente.* Esto significa que los trabajadores y directivos han de diseñar la concepción del puesto de trabajo. Significa también que se adopte un enfoque de la inteligencia artificial «bajo control humano» que garantice que las decisiones definitivas que afectan al trabajo sean tomadas por personas. Debería establecerse un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales del trabajo que exija a estas plataformas (y a sus clientes) que respeten determinados derechos y protecciones mínimas. Los avances tecnológicos requieren también de la reglamentación del uso de datos y de la responsabilidad sobre el control de los algoritmos en el mundo del trabajo.

### 3. INCREMENTAR LA INVERSIÓN EN TRABAJO DECENTE Y SOSTENIBLE

Recomendamos inversiones transformadoras en áreas clave en favor del trabajo decente y sostenible, de conformidad con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

- *Incentivos para promover inversiones en áreas clave en favor del trabajo decente y sostenible.* Inversiones de este tipo impulsarán también la igualdad de género y podrían crear millones de puestos de trabajo y nuevas oportunidades para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas. El desarrollo de la economía rural, del cual depende el futuro de muchos de los trabajadores del mundo, debería convertirse en una prioridad. Es necesario orientar la inversión hacia infraestructuras materiales y digitales de alta calidad para reducir la brecha existente y apoyar la creación de servicios públicos de valor elevado.
- *Remodelar las estructuras de incentivos empresariales en pro de estrategias de inversión a largo plazo, y explorar indicadores suplementarios de desarrollo humano y bienestar.* Dentro de estas medidas cabe contemplar políticas fiscales justas, la revisión de las normativas contables empresariales, una mayor representación de las partes interesadas y cambios en las prácticas de presentación de informes. Han de adoptarse también nuevos modos de medir el desarrollo de los países para que den cuenta de las dimensiones distributivas del crecimiento, el valor del trabajo no remunerado que se realiza en el servicio doméstico y en las comunidades, así como de las externalidades de la actividad económica, por ejemplo, la degradación medioambiental.

#### **Asumir responsabilidades**

Exhortamos a todas las partes interesadas a que asuman su responsabilidad en la construcción de un futuro del trabajo justo y equitativo. La adopción de medidas urgentes para fortalecer el contrato social en cada país requiere que se aumenten las inversiones en las capacidades de las personas y de las instituciones del trabajo, y se encaucen las oportunidades hacia un trabajo decente y sostenible. Los países han de establecer estrategias nacionales sobre el futuro del trabajo por medio del diálogo social entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores.



Recomendamos que todas las instituciones multilaterales pertinentes consoliden su labor conjunta sobre la base de este programa. Recomendamos, en particular, el establecimiento de relaciones de colaboración más sistémicas y sustantivas entre la Organización Mundial del Comercio (OMC), las instituciones de Bretton Woods y la OIT. Las políticas en materia comercial, financiera, económica y social presentan vínculos estrechos, complejos y de capital importancia. El éxito del programa de crecimiento y desarrollo centrado en las personas que proponemos depende en gran medida de la cohesión que se consiga entre todas estas áreas de políticas.

La OIT está llamada a desempeñar un papel ejemplar en el apoyo a la ejecución de este programa, orientado por su mandato normativo basado en los derechos y con pleno respeto a su carácter tripartito. La OIT puede convertirse en un órgano de referencia en el sistema internacional en lo que respecta al diálogo social, la orientación y el análisis de las estrategias de cada país en pro del futuro del trabajo, así como en el examen de cómo la aplicación de la tecnología puede incidir favorablemente en el diseño del trabajo y en el bienestar del trabajador.

Recomendamos además que se preste especial atención a la universalidad del mandato de la OIT. Esto implica aumentar el alcance de sus actividades para incluir a aquellas personas que, históricamente, han permanecido excluidas en gran escala de la justicia social y del trabajo decente, en particular a quienes trabajan en la economía informal. Esto implica asimismo tomar medidas innovadoras para afrontar la diversidad cada vez mayor de situaciones en las que se presenta el trabajo y, en particular, el fenómeno emergente del trabajo digital a través de la economía de plataformas. Consideramos que la Garantía Laboral Universal es una herramienta adecuada para responder a estos desafíos y recomendamos que la OIT preste una atención con urgencia a su aplicación.

Entendemos el presente informe como el principio de un camino. Ya que la OIT agrupa a gobiernos, empleadores y trabajadores de todo el mundo, resulta un organismo idóneo para ser brújula y guía del camino que tenemos por delante.



# APROVECHAR EL MOMENTO



# 1. APROVECHAR EL MOMENTO

Nuestra subsistencia se basa en el trabajo. Gracias al trabajo podemos satisfacer nuestras necesidades materiales, evitar la pobreza y construir una vida digna. Más allá de satisfacer nuestras necesidades materiales, el trabajo puede contribuir a darnos una sensación de identidad, de pertenencia y de propósito. También amplía el abanico de opciones que se nos presentan y nos permite vislumbrar un futuro más optimista.

El trabajo también tiene importancia colectiva al establecer una red de conexiones e interacciones que forjan la cohesión social. La organización del trabajo y de los mercados laborales es esencial para determinar el grado de igualdad que alcanzan nuestras sociedades.

Pero el trabajo también puede ser peligroso e insalubre, impredecible e inestable, y estar mal remunerado. En vez de infundirnos una mayor confianza en nuestras posibilidades, puede hacernos sentir física y emocionalmente atrapados. Además, para aquellos que no consiguen un empleo, puede ser una fuente de exclusión.

Hoy afrontamos uno de los desafíos más importantes de nuestros tiempos, por cuanto los cambios básicos y turbulentos que se están gestando en la vida laboral afectarán indefectiblemente a todas nuestras sociedades (véase el cuadro 1). Nuevos poderes están transformando el mundo del trabajo. Las transiciones que entrañan estos cambios crearán desafíos apremiantes. Los avances tecnológicos –la inteligencia artificial, la automatización y la robótica– generarán nuevos puestos de trabajo, pero aquellos que pierdan los suyos en esta transición podrían ser quienes peor preparados estén para aprovechar las nuevas oportunidades de empleo<sup>1</sup>. Las competencias de hoy no coincidirán con los trabajos de mañana, y las competencias recién adquiridas podrían volverse rápidamente obsoletas. Si dejamos que la economía digital siga como hasta ahora, probablemente se ensancharán la brecha regional y la brecha de género. Además, los sitios web de trabajo en plataformas de microtarefas y el trabajo mediante aplicaciones que conforman la economía de plataformas podrían recrear prácticas laborales que se remontan al siglo XIX y futuras generaciones de «jornaleros digitales»<sup>2</sup>. La transición a un futuro del trabajo que respete el planeta y trate de detener el cambio climático va a perturbar aún más los mercados laborales. Es previsible que la creciente población de jóvenes en algunas regiones exacerbe el desempleo juvenil y las presiones migratorias. El envejecimiento de la población en otras regiones someterá a una mayor presión los regímenes de seguridad social y de cuidados. Llevar a cabo nuestro programa para la creación de trabajo decente se ha convertido hoy en una tarea simplemente más ardua<sup>3</sup>.

Cuadro 1. Las estimaciones de las futuras transformaciones del mercado de trabajo

	FUENTE	ESTIMACIONES
<b>Tecnología</b>	Frey y Osborne, 2015	El 47 por ciento de los trabajadores de los Estados Unidos corren el riesgo de verse sustituidos en sus puestos de trabajo por la automatización.
	Chang y Phu, 2016	ASEAN-5: el 56 por ciento de los puestos de trabajo corren riesgo de automatizarse en los próximos veinte años.
	McKinsey Global Institute, 2017	Si bien es cierto que se pueden automatizar por completo menos del 5 por ciento de los puestos de trabajo utilizando tecnologías con validez comprobada, alrededor del 60 por ciento de todos los puestos de trabajo tienen al menos un 30 por ciento de actividades que pueden ser automatizadas.
	OCDE, 2016	Un promedio del 9 por ciento de los puestos de trabajo de los países de la OCDE corre un alto riesgo de automatizarse. Una proporción considerable de puestos de trabajo (entre el 50 por ciento y el 70 por ciento) no será sustituido por completo, pero se automatizará una gran parte de las tareas, transformando la forma en que se ejercen estos trabajos.
	Banco Mundial, 2016	Dos tercios de los puestos de trabajo de los países en desarrollo podrían ser automatizados.
	Foro Económico Mundial, 2018	Casi el 50 por ciento de las empresas esperan que la automatización lleve a una reducción de su fuerza de trabajo a tiempo completo en 2022.
<b>Transición a un medioambiente sostenible</b>	OIT, 2018c	Se calcula que la aplicación del Programa de París sobre el Clima se traducirá en la pérdida total de unos 6 millones de empleos, pero que generará 24 millones de nuevos empleos.
<b>El cambio demográfico</b>	ONU DAES, 2017	En 2050, la tasa de dependencia total (porcentaje de la población con edades por debajo de los 15 años y por encima de 65 años con respecto a cada 100 habitantes con edades comprendidas entre 15 y 64 años) aumentará considerablemente en Europa (24,8 puntos porcentuales) y América del Norte (14,4 puntos porcentuales), y moderadamente en Asia (8,5 puntos porcentuales), Oceanía (6,8 puntos porcentuales) y América Latina y el Caribe (7,6 puntos porcentuales). Está previsto que la tasa de dependencia total de África disminuya 18,7 puntos porcentuales, y que la mitad de la población de la región esté formada por jóvenes (con edades comprendidas entre 0 y 24 años). Todas las demás regiones harán frente al reto del envejecimiento de la población.



**344**

MILLONES DE EMPLEOS

**Empleo**

Antes de 2030 es preciso crear 344 millones de empleos, además de los 190 millones de empleos que son necesarios para poner fin al desempleo actual

Modelos econométricos de tendencias de la OIT (mayo de 2018)



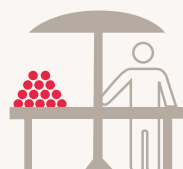
**190**

MILLONES DE PERSONAS

**Desempleo**

190 millones de personas están desempleadas, de las cuales 64,8 millones son jóvenes

OIT, 2018b



**2000**

MILLONES DE PERSONAS

**Empleo informal**

2000 millones de personas basan su sustento en la economía informal

OIT, 2018a



**300**

MILLONES DE PERSONAS

**Pobreza de los trabajadores**

300 millones de trabajadores viven en extrema pobreza (<1,90 dólares/día)

OIT, 2018b



**2,78**

MILLONES DE PERSONAS

**Lesiones y enfermedades profesionales mortales**

2,78 millones de personas fallecen anualmente como consecuencia de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales

OIT, 2018b



**36,1%**

**Tiempo de trabajo**

El 36,1 por ciento de la mano de obra mundial trabaja demasiadas horas (más de 48 horas semanales)

Messenger, 2018



**1,8%**

**Salarios**

El crecimiento salarial disminuyó, pasando de un 2,4 por ciento a un 1,8 por ciento entre 2016 y 2017

OIT, 2018d



**20%**

**Brecha salarial de género**

La remuneración que reciben las mujeres es cerca de un 20 por ciento inferior a la de los hombres

OIT, 2018d



**1%**

**Desigualdad**

Entre 1980 y 2016, el 1 por ciento más rico de la población mundial experimentó un aumento global de los ingresos del 27 por ciento, mientras que el 50 por ciento de la población mundial más pobre solo experimentó un aumento del 12 por ciento

Alvaredo et al., 2018



**53,6%**

**Brecha digital**

Solo el 53,6 por ciento de los hogares tiene acceso a Internet. En países emergentes, el porcentaje apenas asciende al 15 por ciento

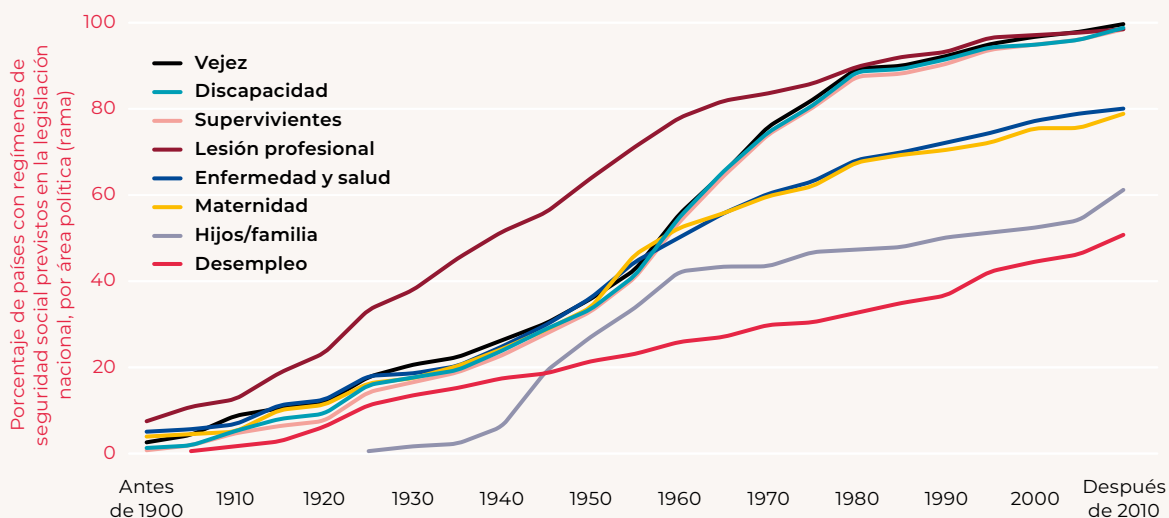
UIT, 2017

Estos nuevos desafíos vienen a sumarse a los ya existentes y amenazan con agravarlos (véase infografía, pág. 20). El desempleo sigue siendo inaceptablemente alto y millones de trabajadores tienen un empleo informal<sup>4</sup>. La escalofriante cifra de 300 millones de trabajadores viven en condiciones de extrema pobreza<sup>5</sup>. Millones de hombres, mujeres y niños son víctimas de la esclavitud moderna<sup>6</sup>. Un número excesivamente elevado de personas todavía trabaja demasiadas horas, y millones de personas siguen muriendo a causa de accidentes laborales cada año<sup>7</sup>. Además, el estrés en el lugar de trabajo ha exacerbado los riesgos para la salud mental<sup>8</sup>. El crecimiento de los salarios no ha seguido el mismo ritmo que el crecimiento de la productividad<sup>9</sup>, y se ha reducido la proporción de los ingresos nacionales consagrados a los trabajadores. La brecha entre los ricos y todos los demás se está ensanchando. Las mujeres todavía reciben una remuneración un 20 por ciento más baja que la de los hombres<sup>10</sup>. Aun cuando el crecimiento ha reducido la desigualdad entre países, muchas de nuestras sociedades se están volviendo cada vez más desiguales<sup>11</sup>. Millones de trabajadores siguen estando excluidos, privados de derechos fundamentales y no pueden hacer oír su voz.

La combinación de estos retos tiene repercusiones más generales para la justicia social y la paz. También amenazan con socavar las reglas de una prosperidad compartida que han mantenido a las sociedades cohesionadas, erosionando la confianza en las instituciones democráticas. El aumento de la inseguridad y la incertidumbre dan pábulo al aislamiento y al populismo. Nos preocupa el repliegue de las sociedades abiertas y las economías abiertas.

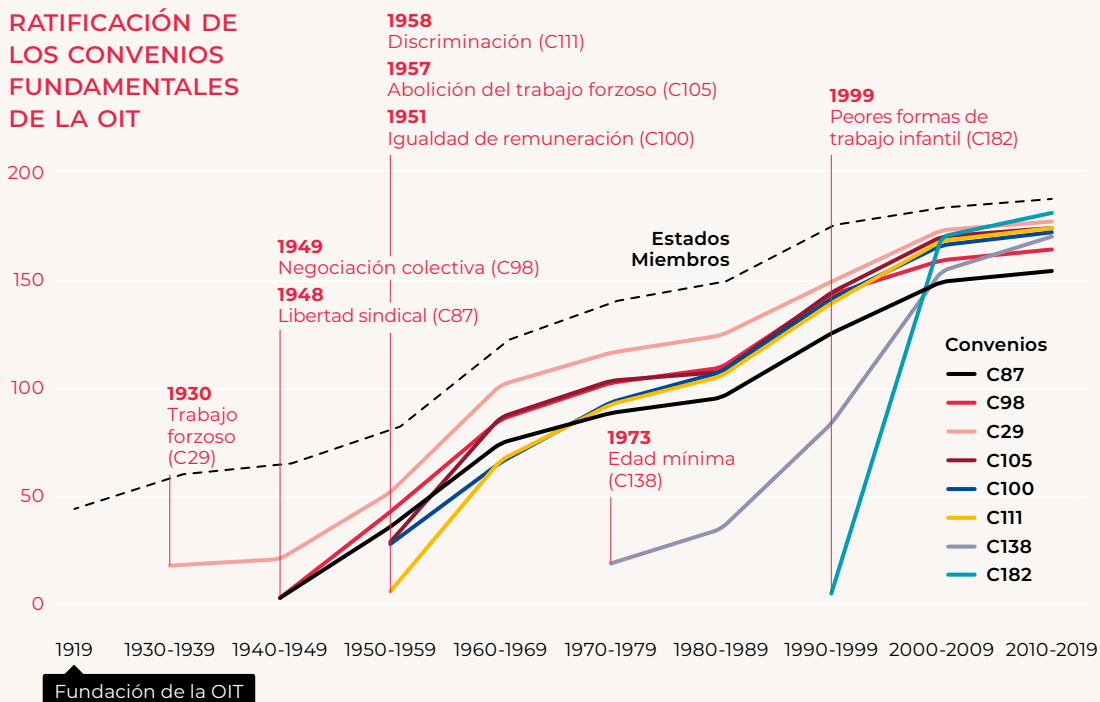
Sin embargo, nos sentimos también convocados por las oportunidades excepcionales que surgen. Los avances tecnológicos, además de multiplicar nuestras opciones para decidir dónde y cuándo queremos trabajar, también están creando nuevos y mejores puestos de trabajo. La reducción de nuestra huella de carbono en el planeta ofrece magníficas oportunidades para cubrir las necesidades de crecimiento, desarrollo y creación de empleo, y para mejorar los medios de vida en las zonas rurales. Si conseguimos que las mujeres puedan prosperar en la población con empleo, estaremos liberando un nuevo potencial y estimulando el crecimiento económico. Gracias al acceso a la educación, la formación y las tecnologías, las comunidades rurales podrán transformarse. Si se propicia que las personas mayores permanezcan activas y ocupadas, enriquecerán a la sociedad y a la economía con sus conocimientos y experiencia. Empoderar a los jóvenes para desarrollar su pleno potencial y para aprovechar las oportunidades emergentes les convertirá en los precursores del cambio del futuro.

### DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL PREVISTOS EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL POR ÁREA POLÍTICA, DESDE ANTES DE 1900 HASTA DESPUÉS DE 2010



Fuente: OIT, 2017d.

### RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT



Fuente: OIT, NORMLEX.



Tenemos que aprovechar el momento, dar respuestas convincentes a las preocupaciones de los ciudadanos y liberar las innumerables oportunidades que estos cambios llevan consigo. Este es el caldo de cultivo de la transformación, el dinamismo y la posibilidad de elaborar un programa de acción que mejorará la vida de todas las personas. Ahora bien, si no intervenimos con resolución estaremos deambulando hacia un mundo donde la desigualdad irá en aumento, la incertidumbre se acentuará y la exclusión se hará fuerte, con repercusiones demoledoras a nivel político, social y económico.

Esta no es la primera vez que una alteración tan profunda del mundo del trabajo ha requerido una respuesta colectiva y mundial. En 1919, después de una devastadora guerra mundial, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores se reunieron, sobre la base de un compromiso compartido con la justicia social, y fundaron la Organización Internacional del Trabajo (OIT) porque «existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y [...] es urgente mejorar dichas condiciones»<sup>12</sup>. Hoy, como entonces, la paz duradera y la estabilidad dependen de la justicia social.

Los fundadores de la OIT encomendaron a la Organización elaborar las normas internacionales del trabajo y unas políticas concebidas para lograr condiciones de trabajo humanas. El principio esencial que rige esas normas es que el trabajo no es una mercancía y que los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Esto sigue siendo cierto hoy en día. Estamos convencidos de que la adhesión a estos principios beneficiará enormemente a las sociedades en sus transiciones a través de los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo.

La Constitución de la OIT sigue siendo el contrato social universal más ambicioso de la historia<sup>13</sup>. En este marco, disponemos hoy día de una gran variedad de acuerdos entre países y regiones, independientemente de su nivel de desarrollo, que definen las relaciones entre el gobierno y los ciudadanos, los trabajadores y las empresas y los diferentes grupos de población. Adaptados a condiciones concretas, estos contratos sociales reflejan el consenso común de que, a cambio de la contribución de los trabajadores al crecimiento y la prosperidad, se les garantiza una participación equitativa en ese progreso, se respetan sus derechos y se les protege contra algunos de los aspectos más espinosos de la economía de mercado.

La fortaleza de los contratos sociales viables radica en el proceso de diálogo social en curso que se produce entre los principales interlocutores del mundo del trabajo<sup>14</sup>. Cuando funciona como debería, el diálogo social promueve la participación, la justicia y la legitimidad. Encuentra soluciones equitativas y duraderas para los problemas más exasperantes del mundo del trabajo y que, por lo general, son bien acogidas por quienes participaron en su elaboración.

La ejecución de esos contratos ha generado un avance sin precedentes en el mundo del trabajo. La incidencia del trabajo infantil ha caído en picado<sup>15</sup>, el aumento de los ingresos ha sacado de la pobreza laboral a millones de personas<sup>16</sup>, el número de mujeres que han entrado en el mercado laboral ha aumentado considerablemente, y el número de horas de trabajo anuales se ha reducido progresivamente<sup>17</sup>. Mientras que, hace un siglo, solo algunos países tenían sistemas de protección social, hoy en día la mayoría de los países han establecido, por lo menos, sistemas básicos (véase gráfico en la pág. 22)<sup>18</sup>. Gracias al reconocimiento y al respeto de sus derechos, los trabajadores pueden expresar a diario su opinión en su vida laboral. Además, las organizaciones de empleadores y de trabajadores cada vez están más integradas en la mesa de negociación de las políticas al participar en el diálogo social. Y lo que es más importante, la justicia social, el pleno empleo y el trabajo decente figuran ahora de manera expresa en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Con todo, las poderosas fuerzas que configuran el futuro del trabajo exigen cambios de gran calado similares a los que tuvieron lugar cuando se fundó la OIT. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen que dar un nuevo impulso al contrato social para responder a los desafíos que afrontaremos en el futuro.

En este momento crucial, es importante reconocer que el contrato social universal se ha aplicado de manera desigual en algunos países y de manera imperfecta en otros. Además, la mayoría de los trabajadores de todo el mundo, muchos de los cuales trabajan en la economía rural y la economía informal, no tienen acceso a las instituciones formales que son la base de esos contratos sociales. Por ello han resultado excluidos del diálogo social. Se han tomado decisiones sobre sus vidas sin contar con ellos, lo que ha dado lugar al crecimiento de una desigualdad perniciosa e inaceptable en la sociedad y también entre unas generaciones y otras<sup>19</sup>, una situación en la que todos son perdedores. La ausencia o el fracaso del contrato social perjudica a todos.

Exhortamos a que se adopte un nuevo enfoque que sitúe a las personas y el trabajo que hacen en el núcleo de la política social y económica y de la práctica empresarial: **un programa centrado en las personas para el futuro del trabajo**. Este programa se centra en tres ejes de actuación. En primer lugar, invertir en las capacidades de las personas, permitiéndoles formarse, reciclarse y perfeccionarse profesionalmente, y apoyarlas en las diversas transiciones que afrontarán en el curso de su vida. En segundo lugar, invertir en las instituciones del trabajo para garantizar un futuro del trabajo con libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad. En tercer lugar, invertir en trabajo decente y sostenible, y en la formulación de normas e incentivos para ajustar la política económica y social, y la práctica empresarial, a este programa. Si se encauzan las tecnologías transformadoras, las oportunidades demográficas y las economías verdes, estas inversiones pueden constituir un impulso potente con miras a la equidad y la sostenibilidad de las generaciones presentes y futuras.

Este programa es un punto de inflexión. Reorienta la economía hacia un crecimiento basado en las personas y hacia el desarrollo. También brinda la oportunidad de crear trabajo decente, de facilitar la formalización de quienes tienen empleos informales y de poner fin a la pobreza de los trabajadores<sup>20</sup>. Además, contribuye a aumentar los ingresos de las familias y el poder adquisitivo necesario para impulsar el crecimiento. Este programa ofrece medios para estimular la productividad del trabajo en un momento en el que el insuficiente crecimiento de la productividad y la distribución desigual de las innovaciones tecnológicas suscitan cada vez más inquietudes. Crea incentivos que ayudan a que las empresas y los mercados financieros cambien de rumbo hacia una forma más sostenible y equitativa de creación de valor. Y, además, restaura la inversión en la economía real con el fin de producir bienes, infraestructuras y servicios que generen empleos y mejoren la calidad de vida. Por último, fomenta la innovación y la diversificación económica.

Instamos a todos los interlocutores del mundo del trabajo a que participen en la elaboración de políticas nacionales e internacionales que ayuden a que todo el mundo consiga lo que quiere y lo que necesita del trabajo.



# EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO SOCIAL: UN PROGRAMA CENTRADO EN LAS PERSONAS



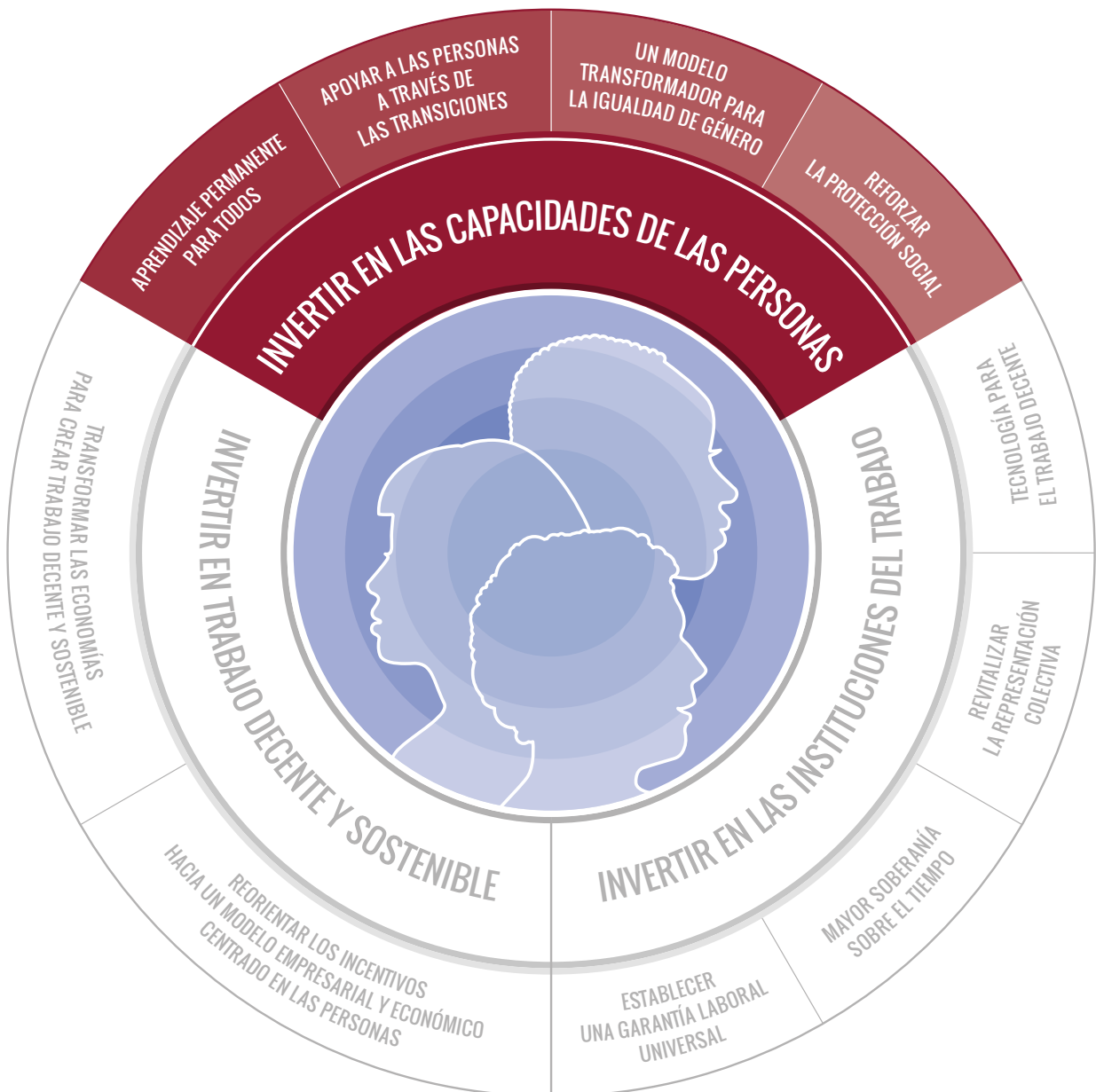
## 2. EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO SOCIAL: UN PROGRAMA CENTRADO EN LAS PERSONAS

Nuestro programa centrado en las personas tiene visión de futuro y se ocupa prioritariamente del desarrollo de las capacidades humanas necesarias para prosperar en una era digital sin emisiones de carbono. Su objetivo no es conseguir que las personas se adapten a este nuevo panorama, sino que tiene una visión más audaz que pretende orientar las transformaciones en curso hacia un futuro del trabajo que confiera dignidad, seguridad e igualdad de oportunidades, y que amplíe las libertades humanas. El programa apoya a las personas en las transiciones, trata de aprovechar las ventajas de las oportunidades demográficas y contribuye a una sociedad activa a lo largo de toda la vida<sup>21</sup>. Además, analiza las posibilidades de hacer realidad el contrato social para las generaciones futuras.

Nuestro programa se centra también en desarrollar las capacidades institucionales que sirven de fundamento a sociedades justas. Para ello se deberán renovar los fundamentos democráticos de nuestros mercados de trabajo y se deberá reforzar el diálogo social, para que todos puedan opinar sobre la forma que adoptarán los cambios en curso y la calidad de su vida profesional. Es decir, se deberán garantizar los derechos fundamentales del trabajo, velando por que todos los trabajadores gocen de la protección laboral adecuada y administrando de manera activa la tecnología para garantizar trabajo decente.

El programa también trata de aprovechar el potencial transformador de los cambios en curso para crear trabajo decente en las nuevas economías –la economía verde, la economía digital, la economía de los cuidados–, garantizando al mismo tiempo que todo el trabajo sea decente y sostenible. Además, puesto que el futuro del trabajo dependerá de las decisiones que se tomen acerca de la organización de la economía, de la gestión de nuestras empresas, del valor que le demos a los diferentes tipos de trabajo y de la contribución que ese trabajo haga a nuestras comunidades, habrá que volver a evaluar las reglas, incentivos y parámetros que guían esas decisiones.

## 2.1 Aumentar la inversión en las capacidades de las personas



**I**nvertir en las capacidades de las personas brindará a estas la oportunidad de realizarse plenamente y de lograr el tipo de vida que anhelan de acuerdo con sus valores<sup>22</sup>. Esa inversión es la piedra angular de un contrato social revitalizado que va mucho más allá de la inversión en capital humano, abarcando dimensiones más amplias del desarrollo humano, como los derechos y las prerrogativas que multiplican las opciones que tienen las personas y que mejoran su bienestar.

Este enfoque consta de cuatro elementos básicos: un derecho universal al aprendizaje permanente, el apoyo a las personas en las transiciones, una agenda transformadora para la igualdad de género y una protección social más sólida. No se trata de planteamientos a posteriori ni de prestaciones sociales que solo se aplican cuando un país ha alcanzado un determinado nivel de desarrollo. Por el contrario, todos los países deben conseguir que las inversiones en las capacidades de las personas sean una prioridad básica de la política económica, para que el trabajo pueda contribuir plenamente al desarrollo humano.

#### **EL APRENDIZAJE PERMANENTE PARA TODOS**

***Exhortamos a que se reconozca formalmente un derecho universal al aprendizaje permanente y a que se establezca un sistema eficaz de aprendizaje permanente.***

La gestación de cambios, ya sean los que se dan en la organización del trabajo o las nuevas tecnologías que se están adoptando en explotaciones agrícolas, fábricas y oficinas, es una característica constante del mundo del trabajo. Con el fin de aprovechar las transformaciones en curso para abrir puertas y crear oportunidades para el desarrollo humano es necesario que los trabajadores tengan derecho al aprendizaje permanente<sup>23</sup>. Este será un elemento clave para que las personas puedan aprovechar las nuevas tecnologías y las nuevas actividades laborales que vendrán después.

El aprendizaje permanente engloba el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y la educación básica, así como todo el aprendizaje adulto, y combina competencias básicas, sociales y cognitivas (como el aprendizaje para aprender), al igual que las competencias necesarias para trabajos, ocupaciones o sectores específicos. El aprendizaje permanente no abarca solamente las competencias necesarias para trabajar, sino que también comprende el desarrollo de las aptitudes necesarias para participar en una sociedad democrática. Ofrece a los jóvenes y los desempleados una vía de inclusión en los mercados laborales. También tiene potencial transformador:



## 2. El cumplimiento del contrato social: un programa centrado en las personas

la inversión en el aprendizaje a una edad temprana facilita el aprendizaje en etapas posteriores de la vida y, a su vez, está vinculado con la movilidad social intergeneracional, lo que amplía las opciones de las generaciones futuras<sup>24</sup>.

La creación de un ecosistema eficaz de aprendizaje permanente es una responsabilidad conjunta, que requiere la participación activa y el apoyo de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como de las instituciones educativas. Para que el aprendizaje permanente sea un derecho, los gobiernos tendrán que ampliar y reconfigurar determinadas instituciones como las políticas de desarrollo de competencias, los servicios de empleo y los sistemas de formación para que ofrezcan a los trabajadores el tiempo y el apoyo financiero que necesitan para aprender. Si los trabajadores tienen garantizada la continuidad de sus ingresos y la seguridad del mercado laboral, es más probable que participen en el aprendizaje de adultos. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores también tienen un papel destacado en este ecosistema, por ejemplo, con la previsión de sus futuras necesidades en materia de competencias, así como participando en su ejecución.

Los gobiernos deben concebir mecanismos adecuados de financiación adaptados a sus contextos nacionales y sectoriales. Habida cuenta de la importancia que reviste la formación continua en el lugar de trabajo, los empleadores deben contribuir a su financiación. En aquellos casos en los que los empleadores se ocupen de sus propios programas de formación, pueden trabajar conjuntamente con las organizaciones de trabajadores para diseñar marcos pertinentes y dirigir los fondos de estos programas. Creemos que es necesario explorar opciones viables para incentivar a las empresas a que aumenten su inversión en formación, entre otras, examinando qué tipo de tratamiento contable se da a los costos de formación.

Proponemos que se establezca un sistema de derechos de formación mediante un sistema rediseñado de «seguro de empleo» o de «fondos sociales» que permita a los trabajadores tomarse tiempo libre remunerado de sus trabajos para participar en la formación. Se podría reconocer a los trabajadores el derecho a un determinado número de horas de formación, independientemente del tipo de trabajo que hagan. Este sistema tiene la ventaja de apoyar a los trabajadores más vulnerables mediante su formación continua, en particular a los trabajadores por cuenta propia o los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, que tienen menos posibilidades de beneficiarse de la formación financiada por el empleador.

*Exhortamos a que se reconozca formalmente un derecho universal al aprendizaje permanente y a que se establezca un sistema eficaz de aprendizaje permanente.*

En aquellos países en los que la mayoría de los trabajadores tienen trabajos informales, recomendamos que se establezcan fondos nacionales o sectoriales de educación y formación. Estas instituciones, administradas por consejos tripartitos, podrían dar a los trabajadores acceso a la educación y la formación, haciendo hincapié en las competencias profesionales.

Las tecnologías digitales abren nuevas posibilidades para una amplia participación en la formación, así como la posibilidad de superar las limitaciones de tiempo y recursos a través de vías de aprendizaje flexibles y más cortas. Es necesario velar por su calidad. Así debe ser en el contexto del acceso a una educación universal de calidad, impartida por docentes bien formados y bien remunerados, cuyas competencias, conocimientos y enseñanzas no pueden ser sustituidos por la tecnología. Recomendamos que los gobiernos creen mecanismos de control de la calidad del aprendizaje permanente y que, junto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, supervise la eficacia del sistema de aprendizaje permanente. Si queremos que el aprendizaje sea permanente de verdad, las competencias deben ser transferibles. Para ello es necesario instaurar un marco común de reconocimiento de las competencias, tanto en el plano nacional como en el internacional.

Un sistema sólido de aprendizaje permanente, combinado con una protección social universal, permite a los trabajadores asumir la responsabilidad de participar de manera proactiva en su propio aprendizaje. Esto implica anticipar las competencias que necesitarán para conservar sus empleos, identificar cómo adquirirlas y participar en la formación necesaria, sabiendo que pueden invertir su tiempo y asumir el riesgo.

### **EL APOYO A LAS PERSONAS EN LAS TRANSICIONES**

***Exhortamos a que se aumente la inversión en las instituciones, políticas y estrategias que ayudarán a las personas a lo largo de las transiciones del futuro del trabajo.***

La vida profesional ha conllevado siempre transiciones: de la escuela al trabajo, la maternidad y la paternidad, los cambios de trabajo, el acceso a la jubilación<sup>25</sup>. Al reto que entrañan estas transiciones se suman las transformaciones mundiales que se están gestando: cambios tecnológicos y demográficos, y la transición a una economía baja en emisiones de carbono. Si se apoya a las personas en estas transiciones, se ampliarán sus opciones y se les infundirá seguridad para afrontar los cambios. De esta manera, se empoderará a las personas para que configuren sus vidas profesionales y a las sociedades para que encaucen

## 2. El cumplimiento del contrato social: un programa centrado en las personas

las ventajas demográficas de algunas regiones, creando sociedades activas a lo largo de toda la vida en las demás.

La transición de la escuela al trabajo es una coyuntura crucial para los jóvenes, pero también es un momento en el que muchos de ellos se quedan rezagados. Cuando no consiguen superar con éxito esta transición, sus vidas quedan lastradas durante mucho tiempo<sup>26</sup>. Este problema se agravará en el futuro con el rápido crecimiento de la población de jóvenes en algunas regiones en las que el desempleo juvenil está aumentando a la vez que lo hacen los niveles de educación<sup>27</sup>. Si no se consigue aprovechar este enorme potencial, sufriremos consecuencias sociales y de desarrollo a largo plazo. Hay que apoyar con firmeza a los jóvenes en esta transición para que puedan integrarse en los mercados de trabajo y convertirse en miembros activos de nuestras sociedades.

Recomendamos a los gobiernos que multipliquen las oportunidades de trabajo decente de los jóvenes con programas de empleo y con apoyo a los jóvenes emprendedores. El sector privado debe desempeñar un papel particular en ofrecer a los jóvenes aprendizaje profesional de calidad y su primera oportunidad de trabajo. Se debe remunerar el trabajo de los jóvenes con arreglo al principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Debe prestarse especial atención a la promoción del acceso y la participación en el aprendizaje permanente de los jóvenes sin empleo, educación o formación para garantizar su inclusión social. La interacción y la cooperación entre los países que sufren envejecimiento de la población y aquellos que tienen poblaciones jóvenes generarán beneficios del mercado de trabajo para todos ellos.

Los trabajadores de edad avanzada también son un activo para nuestras economías y sociedades, más aún a medida que se prolonga la vida profesional<sup>28</sup>. Por lo tanto, recomendamos que se aumente el apoyo a los trabajadores de edad avanzada para ampliar sus opciones y favorecer una sociedad activa a lo largo de toda la vida<sup>29</sup>. Se debe ofrecer asistencia a aquellos que quieran seguir siendo económicamente activos, por ejemplo, a través de contratos de trabajo flexibles que prevean horas de trabajo reducidas y teletrabajo<sup>30</sup>. Los gobiernos podrían incrementar los supuestos de jubilación parcial, o subir la edad de jubilación con carácter facultativo, protegiendo así a las personas de edad avanzada de tener que trabajar más allá de sus límites. La tecnología ofrece medios nuevos e innovadores de adaptación a los trabajos y los lugares de trabajo para facilitar la continuidad en el empleo de los trabajadores de edad avanzada y de aquellos que tienen o desarrollan discapacidades en el curso de su vida profesional. En muchos países, las personas de edad avanzada, ya sea en la agricultura de

*Exhortamos a que se aumente la inversión en las instituciones, políticas y estrategias que ayudarán a las personas a lo largo de las transiciones del futuro del trabajo.*

subsistencia o en el comercio minorista mal remunerado, no pueden permitirse el lujo de dejar de trabajar. Garantizar, como mínimo, una pensión básica para todos permitiría que los trabajadores que hayan cumplido la edad de jubilación reduzcan sus jornadas laborales o que dejen de trabajar si así lo quieren, y mitigaría la pobreza entre las personas de edad avanzada.

Con el fin de respaldar a las personas en las cada vez más frecuentes transiciones del mercado laboral, los gobiernos deben incrementar las inversiones en los servicios públicos de empleo, combinando servicios digitales con el asesoramiento personal y servicios de colocación, y mejorando la información del mercado laboral para respaldar el proceso de toma de decisiones. Si las políticas activas del mercado de trabajo son proactivas, los trabajadores estarán mejor preparados para afrontar estas transiciones. Es preciso elaborar nuevos mecanismos para rediseñar el seguro de desempleo, la formación y los permisos como un «seguro de empleo», así como para mejorar la empleabilidad (por ejemplo, la formación para el empleo, el trabajo por cuenta propia o la iniciativa empresarial) y empoderar a los trabajadores de manera que sepan reorientar sus vidas ante la pérdida de puestos de trabajo. Será necesario reforzar la colaboración entre los servicios públicos de empleo y otras organizaciones colaboradoras, con inclusión de las del sector privado.

Nos encontramos ante desafíos colectivos que exigen respuestas colectivas. El diálogo social y la negociación colectiva desempeñan un papel clave en el fomento de la resiliencia y la adaptación. Los acuerdos de transición entre las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en el plano sectorial pueden facilitar una intervención temprana, asesoramiento y ayuda financiera.

### **UNA AGENDA TRANSFORMADORA PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO**

***Exhortamos a que se adopte un programa transformador y mensurable para lograr la igualdad de género en el futuro del trabajo.***

Ya no se puede seguir cuestionando el imperativo social y económico de la igualdad de género. Sin embargo, el ritmo de cambio, frustrante por su lentitud durante los últimos decenios a pesar de las medidas jurídicas e institucionales adoptadas para prohibir la discriminación y promover la igualdad de trato y de oportunidades, pone de relieve los obstáculos estructurales que todavía es necesario superar. Las mujeres siguen teniendo que adaptarse a un mundo de trabajo conformado

## 2. El cumplimiento del contrato social: un programa centrado en las personas

por hombres para hombres. Si bien se han abierto muchas puertas para mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral, las mujeres todavía realizan tres cuartas partes del trabajo de prestación de cuidados no remunerado de todo el mundo<sup>31</sup>. Mientras que en muchos países se fomenta que las mujeres entren en los ámbitos dominados por los hombres, rara vez se alienta a los hombres a hacer trabajos considerados tradicionalmente femeninos. A menudo se considera el trabajo que hacen las mujeres como «subordinado» al trabajo de los hombres, a pesar del número de hogares encabezados por mujeres en todo el mundo. Además, la lucha para lograr la igualdad de género sigue siendo en gran parte un «asunto de mujeres». Los enfoques utilizados durante los últimos decenios dejarán de funcionar. Las sociedades tienen que centrarse en los principales puntos de inflexión<sup>32</sup>.

La igualdad de género comienza en el hogar. Recomendamos que se adopten políticas que promuevan que hombres y mujeres compartan los cuidados y las responsabilidades domésticas. Este proceso incluye la instauración y ampliación de prestaciones de permisos que animen a ambos progenitores a compartir por igual las responsabilidades de prestación de cuidados. Se requerirá una mayor inversión en servicios públicos de cuidados (véase la sección 2.3) para garantizar un reparto equilibrado del trabajo de prestación de cuidados, no solo entre hombres y mujeres, sino también entre el Estado y la familia. En muchos países, las inversiones en otros servicios públicos pueden reducir el tiempo dedicado al trabajo no remunerado, como buscar agua.

Recomendamos que se adopten medidas para garantizar la rendición de cuentas con el fin de impulsar la igualdad de género. Importa lo que medimos. Tener en cuenta el trabajo de prestación de cuidados no remunerado puede cambiar la reflexión acerca de su valor y puede revelar un panorama más exacto del bienestar nacional y mundial. Las políticas de transparencia salarial, como el cumplimiento de requisitos obligatorios de presentación de información y otras medidas que protegen el derecho de los trabajadores a compartir información, pueden arrojar luz sobre la magnitud de las diferencias salariales basadas en el género y facilitar que se corrijan<sup>33</sup>. Es preciso elaborar, medir y actualizar constantemente toda una gama de herramientas de acción afirmativa –que comprendan cuotas, objetivos y planes de igualdad– para asegurarse de que siguen siendo pertinentes para la lucha contra las desigualdades de género.

Es esencial que se potencie la voz, la representación y el liderazgo de las mujeres. Tanto en la economía formal como en la informal, así como en el gobierno, en las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y en las cooperativas, las mujeres deben ser participantes

*Exhortamos a que se adopte un programa transformador y mensurable para lograr la igualdad de género en el futuro del trabajo.*

activas en el proceso de toma de decisiones. Recomendamos a los gobiernos, los empleadores, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores que aboguen de manera activa por una mayor representación de la mujer, y den su apoyo a esta medida.

La tecnología puede desempeñar un papel importante en la consecución de la igualdad de género. Los teléfonos móviles pueden facilitar el conocimiento y el acceso a oportunidades de empleo. El acceso a la financiación y al crédito a través de la banca móvil puede dar un gran impulso a la iniciativa empresarial de las mujeres en la economía rural. Al mismo tiempo, los datos más recientes revelan que los nuevos modelos de negocio en la economía digital están perpetuando las brechas de género<sup>34</sup>. Se ha demostrado que los algoritmos utilizados para encontrar puestos de trabajo pueden perpetuar sesgos de género<sup>35</sup>. Recomendamos que se adopten medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades y la igualdad de género en los puestos de trabajo del mañana que las nuevas tecnologías harán posible.

La eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es una condición indispensable para conseguir la igualdad de género. La OIT se ha comprometido a establecer normas internacionales sobre la violencia y el acoso; su éxito será decisivo para esta innovadora iniciativa.

## **EL FORTALECIMIENTO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL**

***Exhortamos a que se garantice una protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez.***

La protección social es un derecho humano y es esencial para que los trabajadores y sus familias puedan gestionar sus futuras transiciones. Ante las transformaciones que se están produciendo y que darán lugar a perturbaciones y desplazamientos de población, la protección social libera a los trabajadores de temores e inseguridades, y les ayuda a participar en los mercados laborales. La protección social es un factor productivo que ayuda a las personas y a las economías a prosperar. Sin embargo, más de la mitad de la población mundial sigue estando absolutamente desprotegida, una parte bastante considerable de la población solo está parcialmente cubierta, y los cambios en la organización del trabajo han creado nuevas deficiencias que es preciso subsanar<sup>36</sup>.

El futuro del trabajo precisa un sistema de protección social sólido y con capacidad de respuesta, basado en los principios de solidaridad y de reparto de los riesgos que ayude a satisfacer las necesidades de las personas a lo largo del ciclo de vida<sup>37</sup>. Los gobiernos tienen que garantizar la protección social universal desde el nacimiento hasta la

## 2. El cumplimiento del contrato social: un programa centrado en las personas

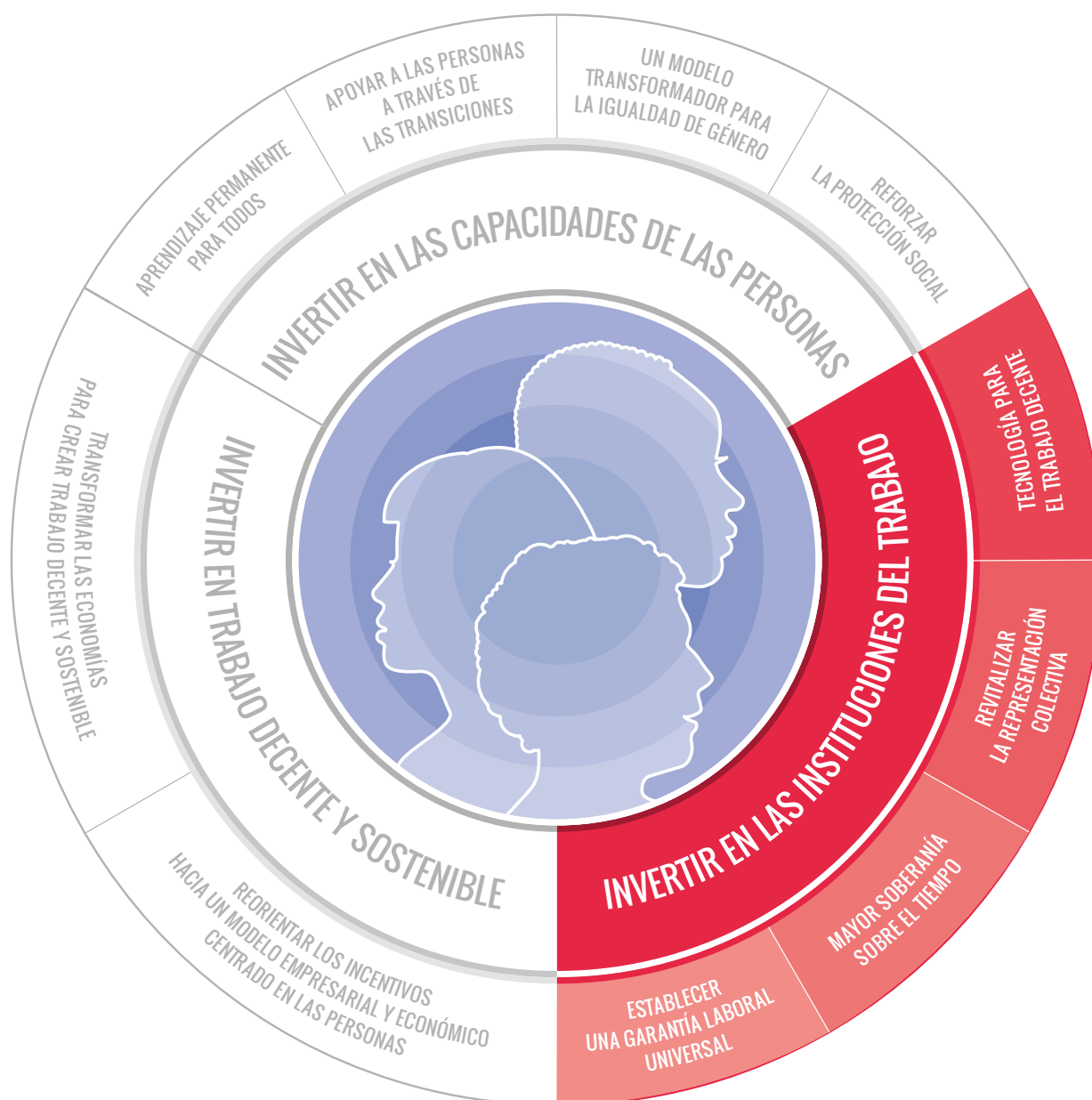
vejez. Entre otras cosas, con un piso de protección social<sup>38</sup> que ofrezca un nivel básico de protección a todas aquellas personas que la necesiten, complementado con regímenes de seguro social contributivo que proporcionen niveles más altos de protección. El ahorro personal solo debe ser una opción voluntaria que complemente prestaciones estables, equitativas y adecuadas del seguro social obligatorio<sup>39</sup>.

Con el fin de garantizar una protección social eficaz para todos, las sociedades tienen que subsanar esas deficiencias y adaptar los sistemas al mundo del trabajo en plena transformación, ampliando la cobertura de una protección social adecuada a los trabajadores de todas las formas de trabajo, con inclusión del empleo por cuenta propia. No se trata de una mera aspiración: países con diferentes niveles de desarrollo han establecido sistemas de protección social, adaptados a sus contextos nacionales y regionales, ampliando la cobertura a los trabajadores más vulnerables del sector informal de la economía. Dado que la organización del trabajo sigue cambiando, los sistemas de protección social tendrán que evolucionar para ofrecer protección constante a los trabajadores que se muevan entre el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia, entre distintas empresas y sectores de la economía o entre países, para así garantizar que los derechos y las prestaciones son accesibles y transferibles, entre otras cosas, para aquellos que trabajen en las plataformas digitales.

La sostenibilidad de los sistemas de protección social se está convirtiendo cada vez más en una inquietud apremiante en vista de las tendencias demográficas, los cambios que se están produciendo en la organización del trabajo, la disminución de los rendimientos de las inversiones de las pensiones y la reducción de la base imponible. Una forma de prestar apoyo a una sociedad activa a lo largo de toda la vida es aliviar la presión sobre los sistemas de protección social. Incluso si llega el momento de que los fondos públicos no den más de sí, los gobiernos tienen otras opciones para ampliar el margen fiscal, entre otras, la reasignación del gasto público, el aumento de los ingresos fiscales (véase la sección 2.3) y la ampliación de la cobertura del seguro social y de los ingresos contributivos. Un sistema de protección social sólido y sostenible también recibe las contribuciones de los empleadores (seguros sociales). La comunidad internacional también puede ayudar a los países a desarrollar sus sistemas de protección social.

*Exhortamos a que se garantice una protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez.*

## 2.2 Aumentar la inversión en las instituciones del trabajo





**E**l trabajo no es una mercancía con la que se pueda comerciar en los mercados buscando el mejor postor; los trabajadores son seres humanos con derechos, necesidades y aspiraciones. Las instituciones del trabajo velan por que este vaya acompañado de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades. El propósito de estas instituciones es compensar la asimetría inherente a la relación entre el capital y el trabajo, y garantizar relaciones laborales justas y equilibradas. Constituyen los elementos básicos de las sociedades justas y comprenden, entre otros, la legislación, los reglamentos, los contratos de trabajo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los convenios colectivos y los sistemas de administración del trabajo y de inspección laboral. Cuando están bien concebidos y se aplican, contribuyen además a que los mercados de trabajo y las economías funcionen mejor. Sin el desarrollo de estas capacidades institucionales, no se podrán desplegar plenamente las capacidades de las personas. El cumplimiento del contrato social depende de ellos.

Las transformaciones que se están produciendo en el mundo del trabajo exigen que se fortalezcan y revitalicen las instituciones del trabajo, por ejemplo, estableciendo una Garantía Laboral Universal, ampliando la soberanía sobre el tiempo, reactivando la representación colectiva y encauzando la tecnología para lograr un trabajo decente. Estas medidas son necesarias para forjar un futuro del trabajo con justicia social, para construir vías hacia la formalización, para reducir la desigualdad y la pobreza de los trabajadores, y para mejorar la seguridad y proteger la dignidad del trabajo.

#### **ESTABLECER UNA GARANTÍA LABORAL UNIVERSAL**

*Exhortamos a que se adopte una Garantía Laboral Universal que comprenda los derechos fundamentales de los trabajadores, un «salario vital adecuado», límites a las horas de trabajo y que garantice la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.*

A medida que cambie la organización del trabajo, tendremos que encontrar nuevas maneras de ofrecer protección adecuada a todos los trabajadores, independientemente de que tengan un empleo a tiempo completo o de que su trabajo consista en realizar microtarefas en línea, en la producción a domicilio para cadenas mundiales de suministro o con un contrato temporal. Las relaciones de trabajo siguen siendo la piedra angular de la protección laboral. Es necesario examinar y, en caso necesario, aclarar responsabilidades, así como adaptar el ámbito de aplicación de las leyes y los reglamentos para garantizar una protección social eficaz a los trabajadores que tengan una relación laboral.

*Exhortamos a que se adopte una Garantía Laboral Universal que comprenda los derechos fundamentales de los trabajadores, un «salario vital adecuado», límites a las horas de trabajo y que garantice la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.*

Al mismo tiempo, todos los trabajadores, independientemente de su modalidad contractual o de su situación laboral, también deben gozar de una protección adecuada que les garantice condiciones de trabajo humanas para todos.

Los fundadores de la OIT identificaron esas condiciones de trabajo humanas como:

la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, [...] garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical [...]<sup>40</sup>.

Para que existan unas condiciones equitativas es preciso velar por que todos los trabajadores gocen de estas protecciones.

Recomendamos el establecimiento de una Garantía Laboral Universal que comprenda:

- a) derechos fundamentales de los trabajadores: libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y del derecho a no ser sometido a trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación; y
- b) un conjunto de condiciones de trabajo básicas: i) «un salario vital adecuado»<sup>41</sup>; ii) limitación de las horas de trabajo<sup>42</sup>; y iii) mayor seguridad e higiene en los lugares de trabajo<sup>43</sup>.

La comunidad internacional reconoce desde hace mucho tiempo la salud como uno de los derechos humanos<sup>44</sup>. En un mundo en el que casi 3 millones de trabajadores siguen muriendo cada año como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales<sup>45</sup>, ha llegado el momento de que la seguridad y la salud en el trabajo sea reconocida como un principio y un derecho fundamental del trabajo.

Estos diversos elementos que conforman la Garantía Laboral Universal están interconectados y se refuerzan mutuamente. El establecimiento de límites a jornadas de trabajo excesivamente largas reducirá los accidentes de trabajo y los riesgos psicosociales asociados a dichas jornadas. Un «salario vital adecuado» ayudará a luchar contra el trabajo infantil o el trabajo forzoso que se deriva de la pobreza de los trabajadores y los bajos salarios.

## 2. El cumplimiento del contrato social: un programa centrado en las personas

La Garantía Laboral Universal ofrece un piso de protección que puede mejorarse a través de convenios colectivos o de legislación. Es un punto de partida a partir del cual se pueden construir instituciones del mercado de trabajo inclusivas. Para muchos trabajadores, la ampliación del alcance de la protección laboral proporciona una vía de transición del empleo informal al formal, al mismo tiempo que se asegura de que esos trabajadores disfruten de los derechos básicos de los trabajadores y de seguridad de los ingresos<sup>46</sup>. Junto con el piso de protección social (véase la sección 2.1), ofrece una garantía de bienestar en el trabajo e impulsa medidas más contundentes para combatir la pobreza. Esta garantía refuerza la relación de trabajo<sup>47</sup> y, al mismo tiempo, amplía el alcance de la protección más allá de esa relación. Estos son los aspectos clave de una fuerza de trabajo más productiva, que beneficia a las empresas y contribuye al crecimiento económico sostenible.

### AMPLIAR LA SOBERANÍA SOBRE EL TIEMPO

*Exhortamos a que se tomen medidas que faciliten una autonomía del tiempo de trabajo que satisfaga las necesidades de los trabajadores y de las empresas.*

En el pasado, se han tomado medidas para limitar y reducir el número máximo de horas de trabajo, que han ido acompañadas por aumentos de la productividad<sup>48</sup>, lo cual sigue siendo un importante objetivo político. Las tecnologías transformadoras y los cambios en la organización del trabajo plantean nuevos desafíos para la aplicación efectiva de estos límites. Las tecnologías de la información y de la comunicación que permiten que se trabaje en cualquier lugar, en cualquier momento, difuminan la línea entre las horas de trabajo y la vida personal, y pueden contribuir a ampliar las horas de trabajo. En la era digital, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán que encontrar nuevos medios para aplicar de forma eficaz a nivel nacional determinados límites máximos de las horas de trabajo, por ejemplo, estableciendo el derecho a la desconexión digital.

Son demasiados los trabajadores que siguen trabajando horas excesivas, lo que les deja poco tiempo libre<sup>49</sup>. Un gran número de mujeres de todo el mundo lucha para conciliar la vida profesional con las responsabilidades de prestación de cuidados. Muchos trabajadores tienen que cumplir con largas jornadas de trabajo porque su familia es pobre o porque correrían el riesgo de caer en la pobreza si redujesen sus horas de trabajo. En el polo opuesto están los trabajadores que no tienen suficiente trabajo. Casi uno de cada cinco trabajadores

*Exhortamos a que se tomen medidas que faciliten una autonomía del tiempo de trabajo que satisfaga las necesidades de los trabajadores y de las empresas.*

de todo el mundo que trabaja pocas horas señala que le gustaría trabajar más horas<sup>50</sup>. Para muchos de ellos, las horas de trabajo pueden variar mucho y ser impredecibles, sin un número garantizado de horas semanales de trabajo remunerado, y con poco o ningún derecho a escoger cuándo trabajan.

Los trabajadores necesitan mayor soberanía sobre su tiempo. La capacidad de tener más opciones y de ejercer un mayor control sobre sus horas de trabajo mejorará su salud y su bienestar, así como el desempeño personal y empresarial<sup>51</sup>. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben invertir esfuerzos en elaborar acuerdos sobre la ordenación del tiempo de trabajo que permitan a los trabajadores elegir los horarios de trabajo, sujetos a las necesidades que tenga la empresa de una mayor flexibilidad. El diálogo social es una herramienta importante para forjar acuerdos innovadores sobre la ordenación del tiempo de trabajo adaptados a los trabajadores y a los empleadores. Así, los trabajadores, tanto hombres como mujeres, podrían organizar sus horarios con arreglo a sus responsabilidades domésticas.

Con el fin de abordar la cuestión de la pobreza de tiempo, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores también deberán respaldar mejoras de la productividad, en particular en el mundo en desarrollo, de manera que los trabajadores puedan mantener o aumentar sus ingresos, al mismo tiempo que reducen sus horas de trabajo para adaptarlas a los límites máximos.

Urge garantizar la dignidad de las personas que trabajan «por llamada», de manera que realmente tengan opciones de flexibilidad y control sobre sus horarios. Recomendamos que se adopten medidas de reglamentación apropiadas que establezcan un número mínimo de horas garantizadas y previsibles. Se deberían adoptar otras medidas para compensar el horario variable con una prima por un trabajo que no está garantizado y una remuneración por tiempo de espera para compensar los periodos en los que los trabajadores por hora están «de guardia».

### **REVITALIZAR LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

***Exhortamos a adoptar políticas públicas que promuevan la representación colectiva y el diálogo social.***

Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores son partes en el contrato social, responsables de su diseño y ejecución a través del diálogo social. La representación colectiva de trabajadores y de empleadores a través del diálogo social es un bien público que se

## 2. El cumplimiento del contrato social: un programa centrado en las personas

fundamenta en la esencia misma de la democracia. Ha de ser alentada y promovida a través de políticas públicas. Al ampliar el proceso de toma de decisiones y anclarlo en la vida local, la representación colectiva refuerza la pertinencia y la legitimidad de las decisiones adoptadas, así como el compromiso en aras de su aplicación. Esto, a su vez, contribuye a la adaptabilidad, la agilidad y la resiliencia de las empresas, los mercados laborales y las economías. La representación colectiva y el diálogo social generan las capacidades institucionales necesarias para guiar las transiciones hacia el futuro del trabajo.

La concentración del poder económico y la debilitación del poder de las organizaciones de trabajadores y de la negociación colectiva han contribuido al aumento de la desigualdad dentro de los países<sup>52</sup>. Los cambios en los marcos jurídicos y en la organización del trabajo, junto con la persistencia del empleo informal, hacen más difícil para los trabajadores organizarse y representar sus intereses colectivos. Las microempresas y las pequeñas empresas de la economía informal pueden asimismo tener dificultades para que sus intereses sean representados adecuadamente por las organizaciones de empleadores. Las grandes empresas capaces de influir directamente en las políticas públicas pueden encontrar poco valor en la representación colectiva de los intereses de las empresas. Al igual que se cuestiona la legitimidad representativa de los interlocutores sociales, también se pone en tela de juicio su papel en la gobernanza del trabajo y de los trabajadores.

Las organizaciones de empleadores fuertes representan un poder compensatorio que impide la determinación de la política económica por parte de unos pocos actores dominantes del mercado y pueden proteger contra la corrupción. Las organizaciones de empleadores deben adaptar sus servicios a las necesidades en proceso de cambio y reforzar su capacidad para representar un conjunto cada vez más diverso de intereses empresariales<sup>53</sup>. Han de utilizar su poder de convocatoria para reunir en torno a la mesa de discusión esos intereses diversos, incluidas las grandes empresas multinacionales, que tal vez no se cuenten entre sus miembros. Nada puede reemplazar el poder de convocatoria de las organizaciones nacionales y sectoriales de empleadores y de empresas.

Las organizaciones de trabajadores han de adoptar técnicas de organización innovadoras, en particular mediante el uso de la tecnología digital, para organizar a los trabajadores. Los trabajadores de lugares de trabajo y países diversos pueden organizarse a través de medios digitales y participar en nuevas formas de acción conectada<sup>54</sup>. La tecnología digital ofrece a las organizaciones de trabajadores el potencial de conectarse con trabajadores fuera de los lugares de trabajo tradicionales y ofrecer nuevos servicios, como el análisis automático de

*Exhortamos a adoptar políticas públicas que promuevan la representación colectiva y el diálogo social.*

datos a gran escala para diseñar estrategias eficaces y el intercambio de información sobre las plataformas de microtarefas o la transferibilidad de las prestaciones sociales. Si bien es mucho lo que se puede ganar forjando alianzas con otros colectivos de la sociedad civil, ello no sustituye a la organización de los trabajadores, ya sean mujeres que trabajan por cuenta propia en la economía informal, trabajadores rurales o trabajadores en plataformas digitales. Los trabajadores de la economía informal a menudo han mejorado su situación mediante su organización, colaborando con cooperativas y organizaciones de base comunitaria<sup>55</sup>. Las organizaciones de trabajadores deben adoptar estrategias de organización inclusivas, posibilitando la afiliación a los trabajadores informales<sup>56</sup>. Ello representa tanto un camino hacia la formalización como una herramienta para la inclusión.

Existen muchas opciones a disposición de los responsables de la elaboración de políticas y de los propios interlocutores sociales para reforzar los mecanismos de diálogo y de colaboración que hacen efectivo el contrato social. Pueden elegirse de acuerdo con las circunstancias que imperen y las preferencias de los interesados. A escala empresarial, los comités de empresa, los dispositivos de consulta e información y la representación de los trabajadores en los consejos de administración son mecanismos de eficacia probada para hacer frente a los retos del cambio y permitir que las personas influyan en su propia vida laboral. La negociación colectiva es un derecho fundamental y una herramienta poderosa para conseguir el éxito económico y la equidad social, sobre todo en tiempos de transformación profunda. El diálogo social tripartito ofrece a las partes en el contrato social la oportunidad de considerar las cuestiones sociales más generales que trae consigo el cambio y de orientar las respuestas políticas. Recomendamos que los países promuevan activamente estas opciones. Y dado que las cuestiones que han de tratarse a menudo rebasan las fronteras nacionales, dirigimos las mismas recomendaciones a los organismos regionales, a las empresas multinacionales y a las organizaciones sindicales internacionales<sup>57</sup>.

La baja productividad, el estancamiento del crecimiento de los salarios y el aumento de la desigualdad exigen invertir en instituciones de fijación de salarios, ámbito en que las políticas actuales no han sido suficientes. Es necesario revitalizar las políticas salariales mediante una aplicación adecuada de los salarios mínimos legales y de los salarios negociados colectivamente<sup>58</sup>. Unas instituciones integradoras de fijación de salarios que incluyan a la economía informal pueden transformar los procesos de desarrollo y mejorar los medios de vida<sup>59</sup>.

Sin embargo, ello requiere que existan condiciones para el diálogo y la negociación entre actores independientes, con el Estado como

garante<sup>60</sup>. Por lo tanto, insistimos en la necesidad de la ratificación y aplicación universales de todos los convenios fundamentales de la OIT. Todos los trabajadores –incluidos los autónomos y los de la economía informal– y todos los empleadores deben disfrutar de libertad sindical y de asociación, y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

### TECNOLOGÍA PARA EL TRABAJO DECENTE

#### *Exhortamos al uso de la tecnología en aras del trabajo decente y bajo «control humano».*

El debate sobre la tecnología en el futuro del trabajo tiende a centrarse en las cuestiones de creación y destrucción de empleo, y en la necesidad de readaptación profesional. El programa centrado en las personas requiere que se preste una atención igualmente urgente –y complementaria– al papel más general de la tecnología para promover el trabajo decente. La tecnología puede liberar a los trabajadores del trabajo arduo, de la suciedad, la monotonía, el peligro y la penuria. Los robots colaborativos, o «cobots», pueden reducir el estrés relacionado con el trabajo y los potenciales accidentes laborales. Sin embargo, los procesos impulsados por la tecnología también pueden hacer superflua la mano de obra y, en última instancia, alienar a los trabajadores y frenar su desarrollo. La automatización puede mermar la capacidad de control y la autonomía de los trabajadores, así como la riqueza del contenido del trabajo, lo que podría dar lugar a la pérdida de calificaciones y a la disminución de la satisfacción de los trabajadores. La realización del potencial de la tecnología en el futuro del trabajo depende de decisiones fundamentales en relación con la concepción del trabajo, que podrían implicar debates en profundidad entre trabajadores y directivos para el «diseño» de los puestos de trabajo<sup>61</sup>.

También nos adherimos a un enfoque de la inteligencia artificial «bajo control humano» que garantice que las decisiones finales que afectan al trabajo sean tomadas por seres humanos y no por algoritmos. El ejercicio de la gestión, vigilancia y control a través de algoritmos, mediante sensores, dispositivos corporales y otras formas de control, debe ser regulado para proteger la dignidad de los trabajadores. El trabajo no es una mercancía; así como tampoco el trabajador es un robot.

Tecnologías como la inteligencia artificial, la robótica y los sensores entrañan innumerables posibilidades para mejorar el trabajo: la extracción de información mediante técnicas de minería de datos puede ayudar a las administraciones del trabajo a identificar los sectores de

*Exhortamos al uso de la tecnología en aras del trabajo decente y bajo «control humano».*

alto riesgo y a mejorar los sistemas de inspección del trabajo; las tecnologías digitales, como las aplicaciones y los sensores, pueden facilitar a las empresas y a los interlocutores sociales la supervisión de las condiciones de trabajo y del cumplimiento de la legislación laboral en las cadenas de suministro; la tecnología de cadenas de bloques, que proporciona transparencia y seguridad a través de bloques cifrados y bases de datos descentralizadas, podría garantizar el pago de los salarios mínimos y facilitar la transferibilidad de las calificaciones y de la protección social de los trabajadores migrantes, así como el pago de la seguridad social para quienes trabajan en plataformas digitales. Los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben invertir en la incubación, verificación y difusión de tecnologías digitales en apoyo del trabajo decente.

Al mismo tiempo, la tecnología digital crea nuevos retos para la aplicación efectiva de las protecciones laborales. Las plataformas digitales de trabajo<sup>62</sup> proporcionan nuevas fuentes de ingresos a muchos trabajadores en diferentes partes del mundo, pero la dispersión inherente a ese tipo de trabajo en múltiples jurisdicciones internacionales dificulta el control del cumplimiento de las legislaciones laborales aplicables. El trabajo a veces está mal remunerado, a menudo por debajo de los salarios mínimos vigentes, y no existen mecanismos oficiales para hacer frente al trato injusto<sup>63</sup>. Como esperamos que esta forma de trabajo se expanda en el futuro, recomendamos el desarrollo de un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales de trabajo que establezca y exija que las plataformas (y sus clientes) respeten ciertos derechos y protecciones mínimos. El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (CTM, 2006), que es en la práctica un código mundial del trabajo para la gente de mar, es una fuente de inspiración para abordar los retos de los trabajadores, los empleadores, las plataformas y los clientes que operan en diferentes jurisdicciones.

Las nuevas tecnologías generan grandes cantidades de datos relativos a los trabajadores. Esto plantea riesgos para su intimidad. Puede haber otras consecuencias, dependiendo de cómo se usen los datos. Por ejemplo, los algoritmos utilizados para la asignación de puestos de trabajo pueden reproducir sesgos y prejuicios históricos. Es necesario elaborar una reglamentación que regule el uso de los datos y la responsabilidad exigible en cuanto a la utilización de algoritmos en el mundo del trabajo. Las empresas deben asegurarse de que cuentan con políticas de transparencia y de protección de datos para que los trabajadores sepan qué información se está rastreando. Se debería informar a los trabajadores de cualquier control que se realice en el lugar de trabajo e imponer límites a la recopilación de datos que puedan

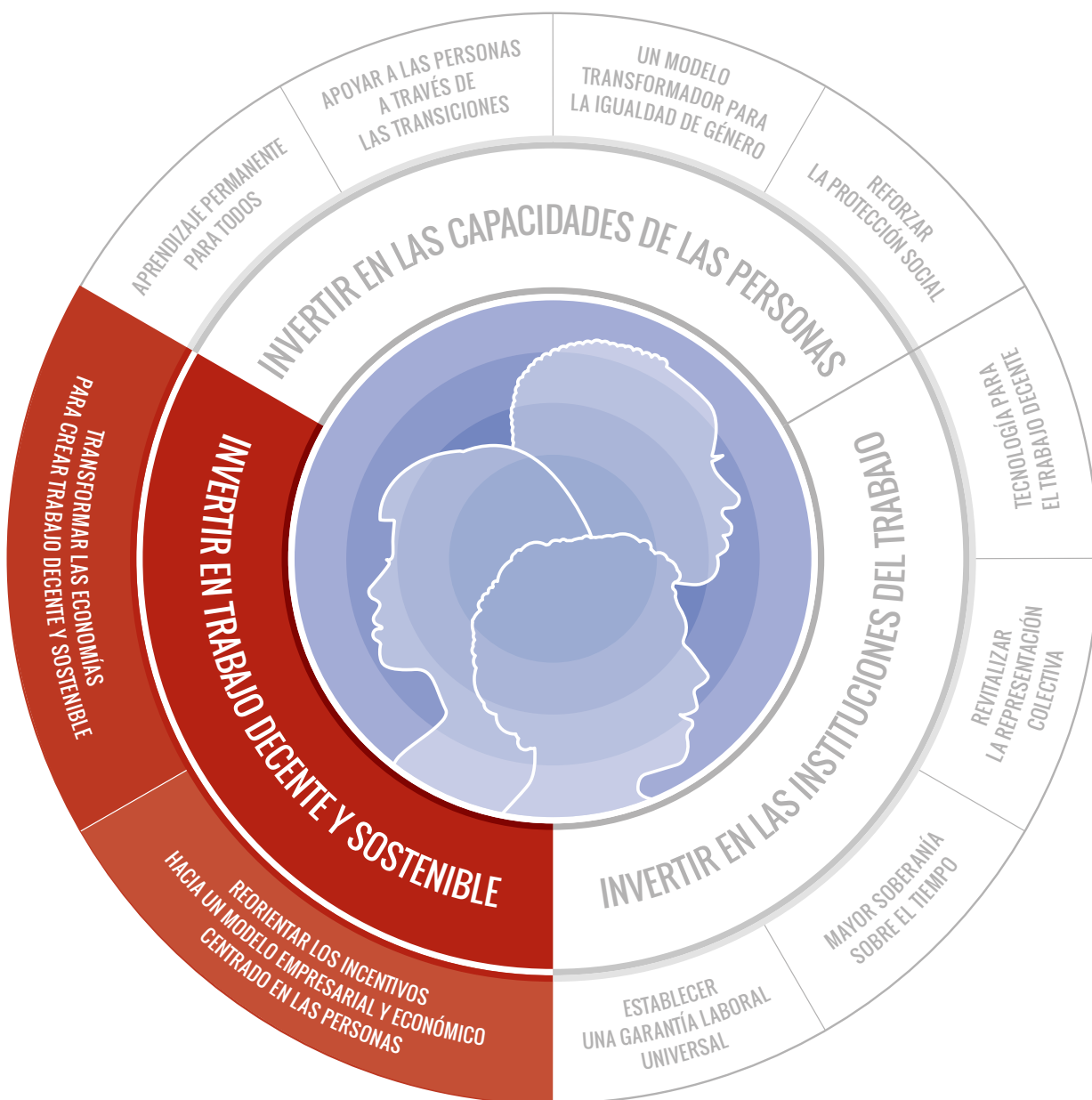


## 2. El cumplimiento del contrato social: un programa centrado en las personas

dar lugar a discriminación como, por ejemplo, los relativos a la sindicación. Los trabajadores deben tener acceso a sus propios datos, así como el derecho a comunicar esa información a su representante o autoridad reguladora.

Recomendamos que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores hagan un seguimiento del impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo, orienten el desarrollo de las mismas de forma que se respete la dignidad de los trabajadores y consideren la posibilidad de adoptar nuevas normativas en este sentido.

## 2.3 Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible



## 2. El cumplimiento del contrato social: un programa centrado en las personas

**L**as grandes transformaciones económicas en curso, relacionadas con las nuevas tecnologías, los cambios demográficos y el cambio climático, tendrán efectos perturbadores y transformadores en nuestras economías y en el trabajo. El tercer eje de nuestro programa centrado en las personas requiere grandes inversiones que den forma y guíen estas transformaciones para crear trabajo decente. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben participar en este proceso esencial de toma de decisiones.

Los países deben ahora priorizar inversiones sostenibles a largo plazo que favorezcan el desarrollo humano y protejan el planeta. Con nuevas normas, incentivos empresariales y objetivos de política económica pueden orientarse mejor las inversiones hacia ámbitos de la economía que promuevan empleos decentes, igualdad de género y desarrollo sostenible, proporcionando al mismo tiempo una base para actividades de alto valor añadido. El objetivo general es invertir en «trabajo decente y sostenible», una expresión que utilizamos para designar la vía del crecimiento y el desarrollo centrados en las personas con el fin de lograr trabajo decente para todos<sup>64</sup>.

### TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS PARA PROMOVER EL TRABAJO DECENTE Y SOSTENIBLE

*Exhortamos a la adopción de incentivos para promover las inversiones en áreas clave que promuevan el trabajo decente y sostenible.*

En la Agenda 2030, la comunidad internacional ha adoptado el objetivo del pleno empleo y el trabajo decente para todos; los países se esfuerzan ahora por alcanzar ese objetivo de acuerdo con los planes nacionales que han elaborado. En ese contexto, recomendamos encarecidamente que se invierta en esferas de la economía que revisten una importancia estratégica para satisfacer necesidades mundiales ineludibles y aprovechar oportunidades indispensables de trabajo decente y sostenible.

La economía de los cuidados podría generar más de 475 millones de empleos en todo el mundo para 2030<sup>65</sup>. La inversión en cuidados responde a una necesidad social acuciante de afrontar el rápido envejecimiento de la población en muchos países y abre el camino para avanzar hacia la igualdad de género<sup>66</sup>. La transformación de la economía de los cuidados requiere inversiones públicas en servicios de cuidados de calidad, políticas de trabajo decente para los cuidadores, apoyo a los cuidadores no remunerados que desean volver al empleo

*Exhortamos a la adopción de incentivos para promover las inversiones en áreas clave que promuevan el trabajo decente y sostenible.*

remunerado y una revalorización, además de la formalización del trabajo de cuidados remunerado<sup>67</sup>. Las nuevas tecnologías podrían mejorar las condiciones de trabajo, así como el alcance y la prestación de servicios.

La acción requerida para mitigar el cambio climático tendrá necesariamente un impacto transformador en el mundo del trabajo. No subestimamos la magnitud de las perturbaciones que esta transformación causará a las empresas y a los trabajadores<sup>68</sup>. Sin embargo, unas estrategias de adaptación cuidadosamente diseñadas tienen potencial para generar un efecto neto positivo en el empleo mediante una transición justa para todos los actores del mundo del trabajo (véase la sección 2.1)<sup>69</sup>. Invertir más en la economía verde puede promover un futuro del trabajo integrador, ya que la degradación del medioambiente afecta de manera desproporcionada a las poblaciones vulnerables y a los países de bajos ingresos<sup>70</sup>. Grandes oportunidades de inversión e innovación están aún por surgir en el ámbito de la energía renovable y la construcción y el acondicionamiento medioambientalmente sostenibles, con importantes repercusiones en términos de creación de empleo y readaptación profesional<sup>71</sup>. Las microempresas y las pequeñas y medianas empresas son aliadas especialmente importantes a la hora de concebir adaptaciones locales al cambio climático.

La economía rural emplea a más de dos de cada cinco trabajadores del mundo<sup>72</sup>. Muchos viven en la pobreza y la informalidad, y dependen de la agricultura a pequeña escala para su sustento. Sin embargo, la inversión estratégica en la economía rural ha quedado rezagada. Revertir esta tendencia y lograr el trabajo decente y sostenible requiere medidas urgentes. Entre ellas figuran el fortalecimiento de los derechos de titularidad de las tierras, el empoderamiento de las mujeres, la mejora del acceso al crédito y a los seguros, y el establecimiento de medidas para lograr precios justos y estables de los productos agrícolas en aras de la seguridad alimentaria<sup>73</sup>.

La mejora y la modernización de la agricultura de subsistencia a pequeña escala permitirían avanzar considerablemente para sacar a la población de la pobreza y ayudar a los países a cosechar los beneficios de la agricultura necesarios para la transformación económica. Esto debería priorizarse integrando a los pequeños agricultores –muchos de los cuales son mujeres– en las cadenas de valor de las agroempresas a nivel nacional, regional e internacional, las cuales generan vínculos hacia adelante y hacia atrás entre la agricultura, la industria y los servicios, así como a través de iniciativas gubernamentales para proporcionarles acceso al crédito a fin de que aprovechen las oportunidades que brinda la cadena de valor<sup>74</sup>.

## 2. El cumplimiento del contrato social: un programa centrado en las personas

Las economías rurales son vulnerables al cambio climático, además de encontrarse entre las más generadoras de emisiones de gases de efecto invernadero. Existe una necesidad urgente de promover el acceso a una energía limpia, asequible y renovable en las zonas rurales. El suministro de energía para todo, desde los teléfonos móviles hasta el riego por goteo, liberaría el potencial de las tecnologías digitales para ayudar a los trabajadores rurales a acceder a los servicios móviles de extensión y de banca, así como al comercio minorista electrónico y a los servicios electrónicos de hostelería<sup>75</sup>.

Dos enfoques complementarios pueden facilitar el desarrollo de la agricultura sostenible. En primer lugar, unas políticas específicas que alienten a los agricultores a producir una combinación de cultivos comerciales y cultivos alimentarios ayudarán a generar seguridad alimentaria y medios de vida dignos. En segundo lugar, las inversiones en infraestructura verde facilitarán la adopción de técnicas de producción ecológicas<sup>76</sup>.

En última instancia, cualesquiera que sean las áreas de inversión económica que elija un país, será un requisito indispensable disponer de unas infraestructuras físicas, digitales y sociales, en particular de servicios públicos de alta calidad<sup>77</sup>. Las redes de transporte inadecuadas restringen la movilidad de los trabajadores, obstaculizan el comercio y agravan la brecha entre las zonas urbanas y rurales; las viviendas insuficientes y deficientes aumentan el riesgo de accidentes y de problemas de salud; las escuelas e institutos técnicos y de formación profesional de mala calidad dificultan la creación de la siguiente generación de talentos; y en los países en desarrollo, la falta de servicios básicos como el agua, la energía, el saneamiento y la atención sanitaria aumenta la carga que soportan las mujeres y reduce su participación en el mercado laboral.

Orientar más inversión a la infraestructura digital genera múltiples beneficios. Cerrar la brecha digital, en particular promoviendo la conectividad digital universal y el acceso a los teléfonos móviles, es fundamental para el programa de emprendimiento y de desarrollo de un país, y complementa las políticas industriales destinadas a desarrollar servicios de alto valor añadido. Las inversiones en infraestructura digital ayudan a los países en desarrollo y emergentes a participar en las cadenas de valor mundiales posibilitadas por la tecnología digital<sup>78</sup>. La inversión en infraestructura también puede alimentar la economía creativa de un país, que ofrece un gran potencial para empleos de alta calificación, profesionales y satisfactorios, y con un bajo riesgo de automatización<sup>79</sup>.

La financiación de una inversión de la magnitud requerida solo puede lograrse a través de un sector privado próspero y de la movilización de recursos internos que este genera. Impedir la fuga de recursos

mediante transferencias financieras ilícitas es fundamental para este programa. Las fuentes externas de financiación, tanto en forma de asistencia oficial para el desarrollo como de inversión extranjera directa, tienen una función complementaria y catalizadora que desempeñar. Esto debe ir acompañado de salvaguardias para evitar un endeudamiento excesivo que pondría en grave peligro la sostenibilidad del desarrollo. Los países en desarrollo pueden necesitar asistencia para lograr la sostenibilidad de la deuda a largo plazo<sup>80</sup>. La reactivación de la financiación para el desarrollo puede fomentar las inversiones estratégicas en sectores prioritarios. Los bancos de desarrollo multilaterales o nacionales y las iniciativas de financiación mixta pueden compensar las restricciones a la inversión en infraestructura.

#### **REORIENTAR LOS INCENTIVOS: HACIA UN MODELO EMPRESARIAL Y ECONÓMICO CENTRADO EN LAS PERSONAS**

*Exhortamos a remodelar las estructuras de incentivos empresariales y los indicadores de progreso complementarios en aras del bienestar, la sostenibilidad medioambiental y la igualdad.*

El programa de inversiones ha de estar sustentado en un planteamiento empresarial de apoyo e incentivos con vistas a la financiación a largo plazo. Así pues, abogamos por que el entorno propicio para el éxito de las empresas se ajuste mejor a las condiciones de aplicación del programa centrado en las personas. El sector privado desempeña un papel esencial en la ejecución plena de este programa.

Es preciso explorar medidas innovadoras que permitan exigir a las empresas que respondan por el impacto –positivo o negativo– de sus actividades en el medioambiente y en las comunidades en las que operan. No obstante, las condiciones financieras del mercado ejercen una fuerte presión sobre las empresas para que cumplan con los objetivos de financiación a corto plazo y con las expectativas de los accionistas. Con unos incentivos orientados en gran medida hacia la obtención de beneficios a corto plazo, a las empresas les es difícil comprometerse con una planificación y unas estrategias de inversión a largo plazo que podrían resultar en última instancia más propicias para su competitividad, crecimiento y cumplimiento de sus objetivos, así como para el ajuste de sus actividades al programa centrado en las personas. En consecuencia, consideramos que resulta muy necesario crear incentivos basados en el mercado que contribuyan a promover dicho ajuste.

Muchas empresas han asumido ya este enfoque. Se requieren dos tipos de cambios en la gobernanza y la conducta empresariales<sup>81</sup>. El primer

## 2. El cumplimiento del contrato social: un programa centrado en las personas

cambio radica en ampliar la representación de las partes interesadas, aumentando la rendición de cuentas de las empresas ante los intereses sociales y comunitarios. Esto puede suponer, entre otras medidas, que haya que instituir consejos consultivos de las partes interesadas o establecer representación de estas en órganos de reglamentación financiera. El segundo cambio estriba en establecer incentivos para el éxito de las empresas a largo plazo. Esto podría suponer, por ejemplo, que se ponga fin a la obligación de presentar balances financieros trimestrales. Otras ideas que se están estudiando contemplan incentivos para las partes interesadas a largo plazo y la presentación de un balance final más inclusivo.

La comunidad de inversores –y, en particular, los fondos de pensiones– también desempeñan un papel fundamental. Los instrumentos innovadores para una inversión social y medioambiental responsable, respaldados por requisitos de transparencia en la presentación de informes por las empresas y un marco normativo adecuado, ofrecen verdaderas posibilidades para ajustarse a la magnitud de las importantes iniciativas que ya se han tomado.

La aplicación efectiva de políticas fiscales justas es crucial para financiar la inversión en trabajo decente y sostenible. Los sistemas fiscales han de ser equitativos y coherentes con el fomento del trabajo decente, el crecimiento económico y el desarrollo empresarial, y la recaudación ha de ser suficiente para cumplir las ambiciones del programa centrado en las personas<sup>82</sup>. Reconocemos y alentamos la importante labor que ya se está haciendo en varios foros internacionales para reforzar la cooperación internacional en la lucha contra la evasión fiscal y en aras del aumento de la transparencia<sup>83</sup>.

En este sentido, día a día crecen los retos concretos en la economía digital para que las empresas con modelos empresariales altamente digitalizados paguen efectivamente la cuota de impuestos que les corresponde. En este ámbito, se han hecho esfuerzos considerables para contrarrestar los cambios en la erosión de la base imponible y la transferencia de los beneficios. El aumento de los beneficios que cabe obtener del cumplimiento de los regímenes fiscales convenientes supone una oportunidad importante para financiar fondos digitales con los que hacer frente al reto que representa la brecha digital. Compartimos una profunda preocupación por la concentración de poder en manos de las empresas tecnológicas actuales y apoyamos las iniciativas internacionales para promover más competitividad por la innovación y el desarrollo de empresas que se adapten mejor a la consecución de objetivos sociales<sup>84</sup>.

*Exhortamos a remodelar las estructuras de incentivos empresariales y los indicadores de progreso complementarios en aras del bienestar, la sostenibilidad medioambiental y la igualdad.*

Medir el progreso económico y social únicamente con arreglo al parámetro clásico del producto interior bruto (PIB) es restrictivo<sup>85</sup>. Esto se debe a que el PIB mide únicamente el valor monetario de los bienes y servicios producidos por las personas y las unidades económicas, incluido el gasto público. Es un criterio de medición incompleto de creación de valor y, por sí mismo, un indicador insuficiente del éxito de las políticas aplicadas. Por tanto, nos sumamos a los numerosos llamamientos a que se incluyan otros indicadores complementarios del PIB que alienten y determinen con más precisión el progreso en la ejecución del programa centrado en las personas.

Recomendamos la concepción y la aplicación de un indicador para el trabajo no remunerado realizado en los hogares y en las comunidades<sup>86</sup>. Esto nos permitiría contar con una medida global del valor general del trabajo realizado en la sociedad y facilitaría a los gobiernos la formulación de políticas en apoyo de los sectores remunerados y no remunerados de la fuerza de trabajo, y en particular de la economía de los cuidados<sup>87</sup>. Además, recomendamos el desarrollo de un indicador que refleje las externalidades de la actividad económica, especialmente las relativas al medioambiente, incluidos los costos de saneamiento y del cuidado de la salud. Por último, recomendamos la creación de uno o varios indicadores para medir las dimensiones relativas a la distribución y la equidad del crecimiento económico, que abarcarían la evolución de la renta familiar y el acceso a la educación, la salud y la vivienda<sup>88</sup>.



Cuadro 2. Un programa centrado en las personas

---

### Incrementar la inversión en las capacidades de las personas

---

1. Reconocer **un derecho universal al aprendizaje permanente** y establecer un sistema efectivo de aprendizaje a lo largo de la vida de forma que las personas puedan adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente a lo largo de toda su vida.
2. Incrementar las inversiones en las instituciones, las políticas y las estrategias **que apoyan a las personas a través de las transiciones al futuro del trabajo**, abriendo vías para que los jóvenes puedan integrarse en los mercados de trabajo, ampliando las oportunidades para que los trabajadores de edad avanzada puedan seguir activos económicamente y preparando de manera proactiva a los trabajadores para las transiciones en el mercado laboral.
3. Aplicar **un programa transformador y mensurable para lograr la igualdad de género** que haga igualmente responsables de los cuidados a hombres y mujeres, garantice la rendición de cuentas para favorecer los progresos, refuerce la representación colectiva de las mujeres, acabe con la discriminación de género y ponga fin a la violencia y el acoso en el trabajo.
4. Fortalecer los sistemas de protección social **para garantizar la cobertura universal de protección social desde el nacimiento a la vejez** para todos los trabajadores en todas las formas de trabajo, incluido el empleo por cuenta propia, sobre la base de una financiación sostenible y los principios de solidaridad y reparto de riesgos.

---

### Incrementar la inversión en las instituciones del trabajo

---

5. **Establecer una Garantía Laboral Universal** que facilite un piso de protección social para todos los trabajadores, entre ellos, los derechos fundamentales de los trabajadores, un salario vital adecuado, límites al tiempo de trabajo y mayor seguridad e higiene en el lugar de trabajo.
6. **Una mayor soberanía sobre el tiempo** mediante una ordenación del tiempo de trabajo que facilite a los trabajadores más opciones sobre sus horarios y su tiempo de trabajo para que puedan conciliar la vida profesional con la vida familiar, sujetos a las necesidades de la empresa de una mayor flexibilidad, y que garanticen horas mínimas.
7. **Promover** activamente **la representación colectiva de los trabajadores y de los empleadores**, así como **el diálogo social**, mediante políticas públicas.
8. **Aprovechar y gestionar correctamente la tecnología en aras del trabajo decente** y adoptar un planteamiento que favorezca el control humano de la tecnología.

---

### Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible

---

9. Crear incentivos para la **promoción de inversiones** en áreas clave que fomenten el trabajo decente y sostenible.
  10. **Remodelar las estructuras de incentivos empresariales para alentar inversiones a largo plazo** en la economía real y **elaborar indicadores de progreso complementarios en aras del bienestar**, la sostenibilidad medioambiental y la igualdad.
-



# ASUMIR RESPONSABILIDADES



## 3. ASUMIR RESPONSABILIDADES

Hay un contraste acentuado entre el alcance de las transformaciones profundas que está experimentando el mundo del trabajo y nuestro nivel de preparación para afrontarlas de forma que se maximicen y se distribuyan correctamente los beneficios que producen. Mientras no contemos con medidas convincentes que anticipen y determinen la forma que adoptarán estos cambios para cumplir con los objetivos acordados, corremos el riesgo de que este desequilibrio alimente la incertidumbre y divida las posiciones entre quienes se ven a sí mismos como ganadores en el futuro del trabajo y aquellos otros, más numerosos, que temen no poder evitar ser los perdedores.

De hecho, el sistema internacional ya ha dado pasos decisivos en ese sentido al adoptar, en 2015, la Agenda 2030. Este programa establece un modelo completo y detallado de desarrollo mundial para la próxima década y una causa común en torno a la cual cohesionar el sistema reformado de las Naciones Unidas. Creemos que las recomendaciones que formulamos en el presente informe pueden contribuir significativamente a la ejecución de la Agenda 2030, en particular a su Objetivo 8, sobre trabajo decente y crecimiento económico.

Exhortamos a todas las partes interesadas a asumir responsabilidades en aras de la construcción del futuro del trabajo que queremos. La adopción de medidas urgentes y contundentes, a escala nacional e internacional, cambiará el curso de las cosas si puede concitar el compromiso real y la implicación de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de las instituciones internacionales, cooperando entre sí con un mayor nivel de confianza, propósito común y coherencia que hoy en día.

### REVITALIZAR EL CONTRATO SOCIAL

Exhortamos a consagrarse a la tarea de revitalizar el contrato social, cuya importancia en aras de la consecución de la justicia social hemos destacado a lo largo del presente informe. Pese a que los principios que fundamentan el contrato social son universales, su cobertura no es aún lo suficientemente inclusiva. Confiamos en que se verifique explícitamente la renovación del compromiso con contratos sociales inclusivos en todo el mundo, en el entendimiento general de que las personas, a cambio de su contribución al crecimiento y la prosperidad, están protegidas frente a las vicisitudes inherentes a la economía de mercado y se respetan sus derechos. La responsabilidad apremiante de los actores del mundo del trabajo radica en confluir para conformar el futuro del trabajo que satisfaga las aspiraciones compartidas por todos. Las generaciones futuras tienen también esa misma responsabilidad.

Para que resulten eficaces, estos esfuerzos requieren también de la solidaridad entre las personas, las generaciones, los países y las organizaciones internacionales.

Esta transformación profunda va a marcar la vida laboral de los jóvenes que ahora ingresan en los mercados de trabajo. Hemos de ofrecer a cada uno de ellos la mejor preparación para que naveguen por las transiciones que dicho cambio implica, y tenemos que preparar colectivamente a nuestras sociedades para que aprovechen al máximo las oportunidades que se presentan.

Recomendamos que todos los países establezcan estrategias nacionales sobre el futuro del trabajo, confiando para su desarrollo en las instituciones de diálogo social existentes o, cuando sea necesario, creando otras nuevas. Estas estrategias deberían poner en práctica las recomendaciones que formulamos en el presente informe, con arreglo a las circunstancias específicas de cada país. Lograr un diálogo inclusivo significa atender, por un lado, a las diversas realidades de las empresas, los lugares de trabajo y las comunidades locales y, por otra, cruzar fronteras para reflejar las dimensiones internacionales de los debates y las ventajas del intercambio fecundo de ideas.

#### **LAS RESPONSABILIDADES DE LA OIT**

Nuestra Comisión es independiente y asumimos toda la responsabilidad por el contenido del informe y sus recomendaciones. Sin embargo, somos conscientes de que el informe será presentado para su discusión en la Conferencia Internacional del Trabajo del centenario, en junio de 2019, y será sometido a debate por los Estados Miembros con ocasión de los eventos del centenario que estos convocarán a nivel nacional a lo largo del año. Por consiguiente, proponemos las siguientes recomendaciones sobre las responsabilidades específicas que ha de asumir la Organización, haciendo hincapié en que esta debe seguir siendo fiel a su mandato normativo, asentado firmemente en los derechos, y regirse por él respetando plenamente su carácter tripartito.

Recomendamos que la OIT ponga en práctica los mecanismos institucionales que le permitan constituirse, en el marco del sistema internacional, como el punto de convergencia para la creación y el análisis comparativo de las estrategias nacionales sobre el futuro del trabajo. Recomendamos además que la OIT promueva la coordinación entre todas las instituciones multilaterales pertinentes para la definición y aplicación del programa centrado en las personas que exponemos en nuestro informe.

Recomendamos que la OIT conceda un alto grado de prioridad a los desafíos clave que plantea la transformación profunda en el mundo del trabajo. Es preciso que evalúe sus normas y se asegure de que están actualizadas, son pertinentes y están sujetas a un control adecuado. Sobre todo, consideramos que la OIT cumple una función estratégica en la mejora de la comprensión de cómo los procesos de digitalización y automatización siguen afectando al mundo del trabajo, con el fin de controlarlos en beneficio de todos. Esto incluye una evaluación de los efectos de las nuevas tecnologías en el diseño del puesto de trabajo y en el bienestar del trabajador.

Más concretamente, recomendamos que la OIT cree un laboratorio para la innovación en materia de tecnologías digitales que preste apoyo al trabajo decente. Este laboratorio se ocuparía de dirigir y facilitar la adaptación y la adopción de tecnologías para dar respaldo a los empleadores, los trabajadores y los servicios de la inspección del trabajo en el control de las condiciones de trabajo, y proporcionaría formación y asistencia sobre los modos de analizar y utilizar los datos recopilados. Y puesto que el cambio tecnológico es un proceso progresivo y no simplemente un hecho puntual, recomendamos que la Organización cree un grupo de expertos para el seguimiento de sus efectos con miras a rastrear las vías de innovación y aconsejar sobre cómo superar las dificultades que plantean las líneas de actuación en esta materia.

Recomendamos que la OIT preste especial atención a la universalidad de su mandato. Esto implica aumentar el alcance de sus actividades para incluir a quienes, históricamente, han permanecido excluidos de la justicia social y del trabajo decente, en concreto los trabajadores informales. Asimismo, entraña tomar medidas innovadoras para dar respuesta a las situaciones cada vez más variadas en las que se realiza el trabajo, en particular al fenómeno emergente del trabajo digital a través de la economía de plataformas. Consideramos que la Garantía Laboral Universal es una herramienta adecuada para afrontar estos desafíos y recomendamos que la OIT preste atención con urgencia a los medios de ponerla en práctica.

#### **RESPONSABILIDADES Y RETOS DEL SISTEMA MULTILATERAL**

Al tiempo que el debate sobre el futuro del trabajo ha adquirido protagonismo, el sistema multilateral se ve seriamente cuestionado en su efectividad y legitimidad. Esta coincidencia no es fruto del azar. El multilateralismo se encuentra bajo presión debido precisamente a las dudas que se han despertado sobre su capacidad para dar respuestas

plausibles a los problemas mundiales del presente. Si se demuestra que el sistema, de forma conjunta y plenamente cohesionada, es capaz de ofrecer esas respuestas, se habrá logrado mucho para recobrar el apoyo político que necesita para alcanzar todo su potencial.

Recomendamos encarecidamente que todas las organizaciones que toman parte en el sistema multilateral estudien de qué formas pueden intensificar la colaboración mutua con miras a la aplicación de las recomendaciones formuladas en el presente informe. En el marco de esta recomendación nos impulsa el conocimiento de que las constituciones y mandatos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, las instituciones de Bretton Woods y la Organización Mundial del Comercio (OMC) ponen de manifiesto objetivos complementarios y compatibles. Sus mandatos están interrelacionados y se refuerzan mutuamente, por lo que es preciso aprovechar mejor sus sinergias orgánicas.

Recomendamos, en particular, el establecimiento de relaciones de colaboración más sistémicas y sustantivas entre la Organización Mundial del Comercio (OMC), las instituciones de Bretton Woods y la OIT. Las políticas en materia comercial, financiera, económica y social presentan vínculos estrechos, complejos y de capital importancia. El éxito del programa de crecimiento y desarrollo centrado en las personas que proponemos depende en gran medida de la cohesión que se consiga entre todas estas áreas de políticas. Las políticas comerciales y financieras son medios significativos para lograr el bienestar material y el desarrollo espiritual de la persona a través del trabajo decente.

Siguiendo esta misma lógica, recomendamos una mayor cooperación internacional en áreas específicamente relacionadas con el trabajo. Es preciso que las medidas adoptadas en los ámbitos multilateral e internacional avalen el contrato social. Por ejemplo, cuando se publique nuestro informe, el sistema de las Naciones Unidas habrá adoptado formalmente el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, y el Pacto Mundial sobre los Refugiados. Este acuerdo abre nuevas oportunidades para forjar lazos de colaboración más estrechos en todo el sistema en materia de migración y acceso de los refugiados a los mercados de trabajo. Del mismo modo, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, adoptados en junio de 2011, proporcionan un marco global con amplio respaldo para evitar y corregir las repercusiones adversas sobre los derechos humanos asociadas a la actividad empresarial. Este marco puede aprovecharse para una mayor promoción de la contribución positiva de las empresas a los procesos y objetivos que hemos expuesto.

En los mismos términos, recomendamos que la OIT siga impulsando procesos con la Organización Mundial de la Salud y con la UNESCO con miras a dar cumplimiento, respectivamente, a las recomendaciones de la Comisión sobre la seguridad y salud en el trabajo y el aprendizaje permanente.

### COMENTARIO FINAL

La Comisión considera que su informe es tan solo el principio del viaje. Esperamos que el viaje se lleve a cabo, con la máxima participación posible, a nivel nacional e internacional.

Nuestra tarea ha consistido en determinar cuáles son, a nuestro juicio, los desafíos fundamentales para el futuro del trabajo y recomendar algunas maneras de afrontarlos. Sabemos que estas cuestiones están siendo examinadas en otros lugares y no esperamos que nuestros puntos de vista sean los únicos que se escuchen.

Pero estamos convencidos de dos cosas. En primer lugar, la OIT, por el hecho de congregarse a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores del mundo, y también por su mandato, resulta un organismo idóneo para actuar como brújula y guía en este viaje. En segundo lugar, sean cuales sean los méritos que pueda tener nuestro informe, las cuestiones que nos han sido planteadas son significativas. Revisten importancia para las personas de cualquier rincón del planeta y para el propio planeta. Aun siendo difíciles de resolver, atengámonos a las consecuencias si las ignoramos; en cambio, si somos capaces de dar con buenas respuestas, habremos contribuido a abrir nuevas y extraordinarias perspectivas en el ámbito del trabajo para las generaciones futuras.







# NOTAS

**1** La Comisión ha examinado la ingente cantidad de análisis y predicciones sobre el impacto potencial de la innovación tecnológica sobre el futuro del empleo. Esta cuestión domina gran parte de los debates sobre el futuro del trabajo y hay divergencia en las estimaciones del número de puestos de trabajo que se crearán y que se destruirán (véase Ernst, Merola y Samaan, 2018; BAD *et al.*, 2018; Estevadeordal *et al.*, 2017). La Comisión decidió no emprender otros modelos de simulación sobre este tema.

**2** Merkel, 2018.

**3** El trabajo decente entraña condiciones de trabajo que sean productivas y aseguren una remuneración justa; seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias; mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social; libertad para que las personas expresen sus preocupaciones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas; e igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y los hombres. El programa de trabajo decente tiene cuatro prioridades estratégicas: promover el empleo; desarrollar y reforzar las medidas de protección social; promover el diálogo social y el tripartismo; y respetar, promover y realizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Véase la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008.

**4** 2000 millones de trabajadores (1983 millones), que representan el 61,2 por ciento de la población con empleo mundial. Véase OIT, 2018a, pág. 16.

**5** OIT, 2018b, pág. 8.

**6** Se estima que 40,3 millones de personas fueron víctimas de la esclavitud moderna en 2016; casi una cuarta parte era menor de 18 años (OIT, 2017a).

**7** OIT, 2017b, pág. 2; Messenger, 2018, pág. 3.

**8** OIT, 2016.

**9** Los datos de las economías de altos ingresos revelan que, en la mayoría de esos países, el crecimiento del salario real promedio se ha desvinculado del crecimiento de la productividad, lo que

explicaría por qué la participación de los ingresos del trabajo (la participación de la remuneración laboral en el PIB) en muchos países sigue siendo considerablemente inferior a la de principios de la década de 1990 (OIT, 2018d; OCDE, 2018). Al rompecabezas analítico se suma la preocupación por que parece cada vez más probable que nuestro parámetro para calcular la productividad en la era de la inteligencia artificial y la automatización esté desfasado respecto de la experiencia económica general. Esto se debe concretamente al papel que desempeñan las «empresas de frontera» (empresas líderes de alta productividad de cada sector) y a la desigual difusión de la tecnología en los sectores y entre países (Andrews, Criscuolo y Gal, 2015; Dorn *et al.*, 2017).

**10** OIT, 2018d.

**11** En general, el coeficiente de Gini para medir la desigualdad global ha disminuido desde la década de 1980, aunque sigue siendo muy alto en términos históricos (Bourguignon y Morrisson, 2002; Lakner y Milanovic, 2016). Ha aumentado la desigualdad de ingresos en el seno de los países (en promedio, en todo el mundo), acompañada por una concentración de la riqueza en el tramo superior del 1 por ciento de la distribución de los ingresos (Alvaredo *et al.*, 2018). La desigualdad salarial, medida por la relación D9/D1 ha aumentado en la mayoría de los países de la OCDE (OIT, 2015a).

**12** Preámbulo de la Constitución de la OIT (1919).

**13** El contrato social tiene su génesis en las obras de filósofos políticos como Thomas Hobbes (1651), John Locke (1690), Jean-Jacques Rousseau (1762) y, en el siglo xx, John Rawls (1971). El contrato social explica la legitimidad del poder público sobre los ciudadanos. Las personas aceptan que se impongan ciertos límites a sus libertades inalienables a cambio de que se protejan sus derechos y se vele por los intereses de la sociedad.

**14** El diálogo social es un proceso en el cual los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores intercambian información, consultan y negocian con los demás para lograr el consenso, y resuelven los principales problemas económicos y sociales (OIT, 2017f).

- 15** OIT, 2017c, pág. 24.
- 16** OIT, 2018b, pág. 8.
- 17** Messenger, 2018, pág. 2.
- 18** OIT, 2017d.
- 19** En lo relativo a las crecientes desigualdades, véase la nota 11; en lo relativo a las desigualdades intergeneracionales, véase Narayan *et al.*, 2018; Nybom, 2018.
- 20** Recomendación de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).
- 21** Una sociedad activa a lo largo de toda la vida responderá a los retos estructurales que entrará el envejecimiento de la población. Será una sociedad en la que se aprovechará al máximo la voluntad y la capacidad de las personas de edad avanzada. Esta sociedad promoverá el empleo de las personas de edad avanzada que decidan continuar trabajando, y tratará de reducir la carga que supone la protección social para las generaciones futuras. Véase Seike, 2016.
- 22** Sen, 1999. Para obtener más información sobre el enfoque de las capacidades, véase Nussbaum, 2000 y 2013.
- 23** La Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada en 1948, dispone en su artículo 26: «[t]oda persona tiene derecho a la educación» (Naciones Unidas, 1948).
- 24** Nybom, 2018.
- 25** Véase Schmid, 1998 y 2017, sobre los mercados de trabajo transicionales, y Anxo, Bosch y Rubery, 2008, sobre transiciones en las etapas de la vida. Ambas bibliografías identifican políticas centradas en apoyar a las personas en las transiciones.
- 26** Schmillen y Umkehrer, 2017.
- 27** En el caso de África, véase Lopes, 2019, pág. 112.
- 28** En la Unión Europea, la duración media de la vida profesional ha aumentado, pasando de 32,9 años en 2000 a 35,9 años en 2017 (véase Eurostat; Gratton y Scott, 2016).
- 29** Convenio de la OIT sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).
- 30** El teletrabajo es la utilización de las TIC con el fin de trabajar fuera de las instalaciones del empleador (véase Eurofound y OIT, 2017).
- 31** OIT, 2018e.
- 32** OIT, 2018f; véanse también Grimshaw y Rubery, 2015, en lo relativo a las políticas para luchar contra las diferencias salariales por maternidad.
- 33** OIT, 2018d.
- 34** Berg *et al.*, 2018; Adams y Berg, 2017; Barzilay y Ben-David, 2017.
- 35** Mann y O’Neil, 2016.
- 36** Solo el 29 por ciento de la población mundial está cubierta por sistemas integrales de seguridad social que incluyen la gama completa de prestaciones, mientras que el 55 por ciento está totalmente desprotegido (OIT, 2017d).
- 37** Behrendt y Nguyen, 2018; OIT, 2018g.
- 38** De conformidad con la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).
- 39** OIT, 2017d.
- 40** Preámbulo de la Constitución de la OIT (1919).
- 41** El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), prevé un salario mínimo, teniendo en cuenta: *a)* las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; y *b)* los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Se pueden diseñar las modalidades de aplicación de manera que también regulen el pago a destajo y el salario por hora de los trabajadores por cuenta propia.
- 42** Constitución de la OIT, 1919.

- 43** Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), de la OIT.
- 44** En la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 se reconoce el derecho a un nivel de vida adecuado que asegure la salud y el bienestar (artículo 25). En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (artículo 7, *b*) se reconoce el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables. Este derecho se aplica a la salud física y mental.
- 45** OIT, 2017b.
- 46** Recomendación de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).
- 47** Véase la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), de la OIT.
- 48** Lee, McCann y Messenger, 2007.
- 49** Messenger, 2018.
- 50** *Ibid.*
- 51** Este es un creciente campo de investigación empírica; véase Wheatley, 2017.
- 52** Hayter, 2015, véase también la nota 11.
- 53** Brandl y Lehr, 2016.
- 54** Véase Johnston y Land-Kazlauskas, 2018. Diversas iniciativas, entre ellas el primer convenio colectivo de la economía de plataformas, concluido en Dinamarca, se describen en <<https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives>>.
- 55** Kabeer, Milward y Sudarshan, 2013.
- 56** Hayter y Lee, 2018; Doellgast, Lillie y Pulignano, 2018.
- 57** Luterbacher, Prosser y Papadakis, 2017.
- 58** Grimshaw, Bosch y Rubery, 2014.
- 59** OIT, 2018d; Rani, 2017; Hayter, 2018.
- 60** Los órganos de control de la OIT examinaron las alegaciones de violencia antisindical que afectaron a 32 países en 2016, a 32 países en 2017 y a 30 países en 2018. Véanse los Informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 2017-2018, 2019 (de próxima publicación) y los Informes del Comité de Libertad Sindical, 377-387.
- 61** Un amplio corpus de estudios empíricos se basa en las ideas pioneras de Wrzesniewski y Dutton, 2001.
- 62** También denominadas plataformas de microtarefas, por el modo en el que externalizan el trabajo. Nuestro análisis no se refiere a plataformas de trabajo de ámbito local en las cuales se asignan las tareas a través de aplicaciones informáticas, ya que estas se rigen por normas de jurisdicción local.
- 63** Berg *et al.*, 2018.
- 64** Véase la nota 3.
- 65** OIT, 2018e, pág. 273.
- 66** Véase Benería, Berik y Floro, 2015; Folbre, 2006. La inversión en la economía de los cuidados es complementaria de la presupuestación macroeconómica con perspectiva de género que se está llevando a cabo en muchos países con el fin de garantizar que los recursos se recauden y se gasten de manera equitativa en función del género. También refuerza las medidas gubernamentales para reducir el trabajo de cuidados no remunerado realizado por niños; se calcula que 54 millones de niños con edades comprendidas entre 5 y 17 años trabajan en tareas domésticas (entre ellas, las de cuidados) al menos 21 horas semanales (OIT, 2017c).
- 67** OIT, 2018e; Razavi, 2012.
- 68** El Acuerdo de París de 2015 sobre el cambio climático y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) reconocen la necesidad imperiosa de evitar más daños a las personas y al planeta. <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>.
- 69** Véase OIT, 2015b.
- 70** OIT, 2018c.
- 71** *Ibid.*
- 72** OIT, 2018e.
- 73** OIT, 2017e. Véase también Bhatt, 2015.

**74** UNECA y UA, 2009.

**75** Karnik, 2018.

**76** OIT, 2018c.

**77** La comunidad mundial ha reconocido expresamente la importancia de construir una infraestructura resistente en el Objetivo 9 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y la realización de muchos otros ODS también depende de ello. <<https://sustainabledevelopment.un.org/>>.

**78** Véase Kenney, Rouvinen y Zysman, 2015; Nathan, 2018.

**79** Véase Bakhshi, Frey y Osborne, 2015.

**80** Se puede conseguir con políticas coordinadas destinadas a fomentar la financiación, el alivio, la reestructuración o la gestión racional de la deuda, según proceda. Véase el Programa de Acción de Addis Abeba (Naciones Unidas, 2015).

**81** Constatamos que, desde la crisis financiera de 2008-2009, ha ido surgiendo un consenso entre consultores de políticas y especialistas destacados sobre la necesidad de reclamar un cambio en los planteamientos de la gobernanza empresarial. Entre otras ideas, se propone, por ejemplo, la representación de las múltiples partes interesadas, la presentación de forma integrada de informes empresariales y los incentivos fiscales (Appelbaum y Batt, 2014; Batt, 2018; Bullen, 2007; Deakin, 2018; Jubé, 2018; Lazonick, 2014; Mazzucato, 2018; Plender, 2016).

**82** A lo largo de las últimas tres décadas, las economías de los países de la OCDE han reducido el promedio de sus impuestos de sociedades desde el 45 por ciento, a mediados de la década de 1980, hasta el 24 por ciento, en 2018. Esta tendencia reduce el porcentaje de contribución del impuesto de sociedades al total de la renta nacional y, según el Secretario General de la OCDE, «representa un problema» para los gobiernos que tratan de mantener servicios públicos, programas e infraestructuras sociales de vital importancia (Houlder, 2017; véase también OIT, 2011; OCDE tax database:<<http://www.oecd.org/tax/>>).

**83** La riqueza deslocalizada que evade el pago de impuestos es una de las graves deficiencias que pesan sobre el sistema económico actual. EL FMI ha detectado que el 40 por ciento de todas las inversiones extranjeras directas –que alcanzan la cifra de 12 billones de dólares estadounidenses– son «artificiales», es decir, son inversiones financieras canalizadas a través de «empresas fantasma» sin ninguna actividad real (FMI, 2018).

**84** Megaempresas digitales operan en un entorno bajo la consigna «el ganador se lleva la mayor parte del premio», que se caracteriza por: ventajas por el hecho de ser pioneros, poder de mercado y el análisis de los macrodatos, y «economías de escala por el lado de la demanda» (véase UNCTAD, 2018).

**85** Berik, 2018; Stiglitz, Sen y Fitoussi, 2009.

**86** El progreso en los datos sobre el uso del tiempo y la nueva definición de estadística internacional hace posible este indicador. En 2013, la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo introdujo una nueva definición del trabajo que incluye también la producción de bienes y servicios suministrados en el hogar y la comunidad, incluido el trabajo no remunerado y el trabajo voluntario. Véase OIT, 2018h.

**87** Suh y Folbre, 2016; Antonopoulos y Hirway, 2010; Budlender, 2008; Hirway y Jose, 2011.

**88** En este caso seguimos la obra pionera de Thomas Piketty y colegas; véase, por ejemplo, Piketty, Saez y Zucman, 2018.







# REFERENCIAS

- Adams, A., y Berg, J. 2017. *When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers*, documento disponible en SSRN: <<https://ssrn.com/abstract=3048711>>.
- Alvaredo, F.; Chancel, L.; Piketty, T.; Saez, E., y Zucman, G. (directores). 2018. *World Inequality Report 2018* (Cambridge, MA, Belknap Press of Harvard University Press). [En español, puede consultarse una versión resumida en *Informe sobre la desigualdad global*, disponible en <<https://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-summary-spanish.pdf>>].
- Andrews, D.; Criscuolo, C., y Gal, P. 2015. *Frontier firms, technology diffusion and public policy: Micro evidence from OECD countries*, OECD Productivity Working Paper No. 2 (París, OCDE).
- Antonopoulos, R., y Hirway, I. (directores). 2010. *Unpaid work and the economy: Gender, time use and poverty in developing countries* (Nueva York, Palgrave Macmillan).
- Anxo, D.; Bosch, G. y Rubery, J. 2008. *The welfare state and life transitions: A European perspective* (Cheltenham/Northampton, Edward Elgar).
- Appelbaum, E., y Batt, R. 2014. *Private equity at work: When Wall Street manages Main Street* (Nueva York, Russell Sage Foundation).
- BAD (Banco Africano de Desarrollo), BASD (Banco Asiático de Desarrollo), BERD (Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo) y BID (Banco Interamericano de Desarrollo). 2018. *The future of work: Regional perspectives* (Washington DC).
- Bakhshi, H.; Frey, C.B., y Osborne, M. 2015. *Creativity vs. robots: The creative economy and the future of employment* (Londres, Nesta).
- Banco Mundial. 2016. *World Development Report 2016: Digital dividends* (Washington, DC).
- Barzilay, A.R., y Ben-David, A. 2017. «Platform inequality: Gender in the gig economy», *Seton Hall Law Review*, vol. 47, núm. 2, págs. 393-431.
- Batt, R. 2018. «When Wall Street manages Main Street: Managerial dilemmas, sustainability and inequality», *Journal of the British Academy*, vol. 6, págs. 65-96.
- Behrendt, C., y Nguyen, Q.A. 2018. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Future of Work Research Paper Series No. 1 (Ginebra, OIT).
- Benería, L.; Berik, G., y Floro, M.S. 2015. *Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered* (Londres, Routledge).
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U., y Silberman, M.S. 2018. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* (Ginebra, OIT). Resumen ejecutivo en español titulado *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, disponible en <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645887.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645887.pdf)>.
- Berik, G. 2018. *Toward more inclusive measures of economic well-being: Debates and practices*, Future of Work Research Paper Series No. 2 (Ginebra, OIT).
- Bhatt, E.R. 2015. *Anubandh: Building hundred-mile communities* (Ahmedabad, Navajivan Publishing House).
- Bourguignon, F., y Morrisson, C. 2002. «Inequality among world citizens: 1820–1992», *American Economic Review*, vol. 92, núm. 4, págs. 727-744.
- Brandl, B., y Lehr, A. 2016. «The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries», *Economic and Industrial Democracy*, 4 de octubre.
- Budlender, D. 2008. *The statistical evidence on care and non-care work across six countries*, Gender and Development Programme Paper No. 4 (Ginebra, UNRISD).

- Bullen, M.L. 2007. «Human resource accounting: A useful tool for measurement and management in organizations», *Leadership and Organizational Management Journal*, vol. 2, núm. 8, págs. 85-103.
- Chang, J-H., y Phu, H. 2016. *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*. Bureau for Employers Activities Paper No. 9 (Ginebra, OIT).
- Deakin, S. 2018. «Reversing financialization: Shareholder value and the legal reform of corporate governance», en C. Driver y G. Thompson (directores): *Corporate governance in contention* (Oxford, Oxford University Press).
- Doellgast, V.; Lillie N., y Pulignano, V. (directores). 2018. *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe* (Oxford, Oxford University Press).
- Dorn, D.; Katz, L.F.; Patterson C., y Van Reenen, J. 2017. «Concentrating on the fall of the labor share», *American Economic Review*, vol. 107, núm. 5, págs. 180-185.
- Eaton, A.E.; Schurman, S.J., y Chen, M.A. (directores). 2017. *Informal workers and collective action: A global perspective* (Ithaca, NY, ILR Press of Cornell University Press).
- Ernst, E.; Merola, R., y Samaan, D. 2018. *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*. Future of Work Research Paper Series No. 5 (Ginebra, OIT).
- Estevadeordal, A., et al. 2017. «Robot-lución: The future of work in Latin America Integration 4.0», *Integration and Trade Journal*, vol. 21, núm. 42 (agosto).
- Eurofound y OIT. 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxemburgo y Ginebra). Resumen ejecutivo en español titulado *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, disponible en <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544226.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544226.pdf)>.
- Eurostat. *Duration of working life – annual data* [lfsi\_dwl\_a] (indicador). Disponible en <<https://ec.europa.eu/eurostat>> [5 de diciembre de 2018].
- FMI (Fondo Monetario Internacional). 2018. *Fiscal Monitor: Capitalizing on good times* (Washington, DC).
- Folbre, N. 2006. «Measuring care: Gender, empowerment, and the care economy», *Journal of Human Development*, vol. 7, núm. 2, págs. 183-199.
- . 2012. «Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 50, núm. 4, págs. 597-619.
- Foro Económico Mundial. 2018. *The Future of Jobs Report 2018* (Ginebra).
- Frey, C.B., y Osborne, M. 2015. *Technology at work: The future of innovation and employment*, Citi Global Perspectives and Solutions (Citi GPS) (Oxford y Nueva York, Universidad de Oxford y CitiGroup).
- Gratton, L., y Scott, A. 2016. *The 100-year life: Living and working in an age of longevity* (Londres, Bloomsbury).
- Grimshaw, D.; Bosch, G., y Rubery, J. 2014. «Minimum wages and collective bargaining: What types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 52, núm. 3, págs. 470-498.
- , y Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series No. 57 (Ginebra, OIT).
- Hayter, S. 2015. «Unions and collective bargaining», en J. Berg (directora): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham, Edward Elgar), págs. 95-122.
- . 2018. «Industrial relations and inclusive development in South Africa: A dream deferred?», en S. Hayter y C.-H. Lee (directores), 2018, págs. 69-114.

- , y Lee, C.-H. (directores). 2018. *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (Cheltenham y Ginebra, Edward Elgar y OIT).
- Hirway, I., y Jose, S. 2011. «Understanding women's work using time-use statistics: The case of India», *Feminist Economics*, vol. 17, núm. 4, págs. 67-92.
- Hobbes, T. 1651. *Leviathan*. C.B Macpherson (director) (Londres, Penguin, 1985). [*Leviatán*, traducción de Carlos Mellizo, Alianza Editorial, 2018].
- Houlder, V. 2017. «OECD countries in bout of corporate tax competition», *Financial Times*, 13 de septiembre.
- IASB (Junta de Normas Internacionales de Contabilidad). 2011. *NIC 19, Prestaciones de los trabajadores* (Londres).
- Johnston, H., y Land-Kazlauskas, C. 2018. *Representación, voz y negociación colectiva: La sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo núm. 94 (Ginebra, OIT).
- Jubé, S. 2018. «Le démantèlement des instruments comptables de la solidarité», en A. Supiot (director): *Face à l'irresponsabilité: La dynamique de la solidarité* (París, Collège de France).
- Kabeer, N.; Milward, K., y Sudarshan, R. 2013. «Organising women workers in the informal economy», *Gender and Development*, vol. 21, núm. 2, págs. 249-263.
- Karnik, K. 2018. *Advanced technologies and the future of work* (Ahmedabad y Nueva York, Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) y Fundación Ford).
- Kenny, M.; Rouvinen, P., y Zysman, J. 2015. «The digital disruption and its societal impacts», *Journal of Industry, Competition and Trade*, vol. 15, núm. 1, págs. 1-4.
- Lakner, C., y Milanovic, B. 2016. «Global income distribution: From the fall of the Berlin Wall to the Great Recession», *World Bank Economic Review*, vol. 30, núm. 2, págs. 203-232. Puede consultarse versión en español titulada *La distribución global del ingreso. De la caída del muro de Berlín a la gran recesión* en <<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/ecoins/article/view/4074>>.
- Lazonick, W. 2014. «Profits without prosperity», *Harvard Business Review*, vol. 92, núm. 9, págs. 46-55.
- Lee, S.; McCann, D., y Messenger, J. C. 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*. Versión en español de 2008: *El tiempo de trabajo en el mundo. Tendencias en horas de trabajo, leyes y políticas en una perspectiva global comparativa* (Londres y Nueva York, Routledge y OIT)
- Locke, J. 1690. *Two treatises of government and a letter concerning toleration* (Yale, Yale University Press, 2003). [En español, disponible en *Dos tractos sobre el gobierno y otros escritos*, traducción de Daniel Mielgo. Madrid, Biblioteca Nueva, 2015].
- Lopes, C. 2019. *Africa in transformation: Economic development in the age of doubt* (Londres, Palgrave Macmillan).
- Luterbacher, U.; Prosser, A., y Papadakis, K. 2017. «Nuevas perspectivas en el ámbito de las relaciones laborales transnacionales», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 136, núm. 3-4, págs. 321-355.
- Mann, G., y O'Neil, C. 2016. «Hiring algorithms are not neutral», *Harvard Business Review* (9 de diciembre).
- Mazzucato, M. 2018. *The value of everything: Making and taking in the global economy* (Londres, Allen Lane, Penguin).
- McKinsey Global Institute. 2017. *A future that works: Automation, employment, and productivity*.

- Merkel, A. 2018. *Rede von Bundeskanzlerin Merkel beim 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongress* [Discurso de la Canciller alemana Merkel en el Congreso Federal Ordinario de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)], Berlín, 15 de mayo (Berlín, Gobierno Federal de Alemania, 2018). Disponible en <[www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzlerin-merkel-beim-21-ordentlichen-dgb-bundeskongress-am-15-mai-2018-in-berlin-1008658](http://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzlerin-merkel-beim-21-ordentlichen-dgb-bundeskongress-am-15-mai-2018-in-berlin-1008658)> [28 de noviembre de 2018].
- Messenger, J.C. 2018. *Working time and the future of work*. Future of Work Research Paper Series No. 6 (Ginebra, OIT).
- Naciones Unidas. 1948. *Declaración Universal de Derechos Humanos* (París).
- . 2015. Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo (Agenda de Acción de Addis Abeba), A/RES/69/313 (Nueva York).
- Narayan, A.; Van der Weide, R.; Cojocar, A.; Lakner, C.; Redaelli, S.; Gerszon Mahler, D.; Ramasubbaiah, R.G.N., y Thewissen, S. 2018. *¿Progreso equitativo? Movilidad económica entre generaciones en todo el mundo* (Washington, DC, Grupo Banco Mundial). Puede consultarse en <<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/28428/211210ovSP.pdf?sequence=12&isAllowed=y>>.
- Nathan, D. 2018. *Technology and the future of work: The unorganized sector and global value chains* (Ahmedabad y Nueva York, Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) y Fundación Ford).
- Nussbaum, M.C. 2000. *Women and human development: The capabilities approach* (Cambridge, Cambridge University Press). [Las mujeres y el desarrollo humano, traducción de Roberto Bernet. Herder Editorial. Barcelona, 2012].
- . 2013. *Creating capabilities: The human development approach* (Cambridge, MA, Harvard University Press). [Versión en español titulada *Crear capacidades: propuesta para el desarrollo humano*. Paidós, Barcelona, 2012].
- Nybohm, M. 2018. *Intergenerational mobility: A dream deferred?*, Future of Work Research Paper Series No. 7 (Ginebra, OIT).
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 2016. *Automation and independent work in a digital economy*, Policy Brief on the Future of Work (París).
- . 2018. *Good jobs for all in a changing world of work: The OECD jobs strategy* (París).
- . Tax database. Disponible en inglés en <[www.oecd.org/tax/](http://www.oecd.org/tax/)> [24 de octubre de 2018].
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 2011. *World of Work Report 2011: Making markets work for jobs*. Resumen en español titulado *Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2011: Los mercados al servicio del empleo* (Ginebra).
- . 2015a *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos* (Ginebra).
- . 2015b. *Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* (Ginebra).
- . 2016. *Estrés en el trabajo: un reto colectivo* (Ginebra).
- . 2017a. *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage*. Resumen ejecutivo en español titulado *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso* (Ginebra).
- . 2017b. *Programa de referencia de la OIT: Programa de Acción Global para la Prevención en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (OSH-GAP)*, folleto (Ginebra).

- . 2017c. *Global estimates on child labour: Results and trends 2012–2016*. Resumen ejecutivo en español titulado *Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil: Resultados y tendencias, 2012-2016* (Ginebra).
- . 2017d. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible* (Ginebra).
- . 2017e. *Cartera de notas de orientación de políticas sobre la promoción del trabajo decente en la economía rural* (Ginebra).
- . 2017f. *Diálogo social tripartito de ámbito nacional: una guía de la OIT para una mejor gobernanza*. (Ginebra).
- . 2018a. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición (Ginebra).
- . 2018b. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2018* (Ginebra).
- . 2018c. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo* (Ginebra).
- . 2018d. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind the gender pay gap*. Resumen ejecutivo en español titulado *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de género* (Ginebra).
- . 2018e. *Care work and care jobs for the future of decent work*. Resumen ejecutivo en español titulado *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente* (Ginebra).
- . 2018f. *Game changers: Women and the future of work in Asia and the Pacific* (Bangkok, Oficina Regional de la OIT).
- . 2018g. *Enfoques innovadores para garantizar una protección social universal para el futuro del trabajo*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Nota informativa núm. 12 (Ginebra).
- . 2018h. *Adaptar la prestación de cuidados para promover los mercados de trabajo inclusivos y la igualdad de género*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Nota informativa núm. 3. (Ginebra).
- ONU DAES (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU, División de Población). 2017. *World Population Prospects: The 2017 revision, key findings and advance tables* (Nueva York).
- Piketty, T.; Saez, E., y Zucman, G. 2018. «Distributional national accounts: Methods and estimates for the United States», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 133, núm. 2, págs. 553-609.
- Plender, J. 2016. «Blowing the whistle on buybacks and value destruction», *Financial Times*, 29 de febrero.
- Rani, U. 2017. «Minimum wage policies and their effects in developing countries: A comparative perspective», *The Indian Journal of Labour Economics*, vol. 60, núm. 1 (marzo), págs. 33-55.
- Rawls, J. 1971. *A theory of justice* (Cambridge, MA, Harvard University Press). [Versión en español: *Teoría de la justicia*. México, Fondo de Cultura Económica, 1995].
- Razavi, S. (director). 2012. *Seen, heard and counted: Rethinking care in a development context* (Londres, Wiley-Blackwell).
- Rousseau, J.J. 1762. *The social contract, or principles of political right*. Disponible en numerosas ediciones, dominio público. [En español: *El contrato social o los principios del derecho político*].
- Schmid, G. 1998. *Transitional labour markets: A new European employment strategy* (Berlín, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)).
- . 2017. «Transitional labour markets: Theoretical foundations and policy strategies», *The New Palgrave Dictionary of Economics* (Londres, Palgrave Macmillan).

- Schmillen, A., y Umkehrer, M. 2017. «Cicatrices de juventud: Efectos del desempleo temprano en el desempleo posterior», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 136, núm. 3-4, págs. 483-512.
- Seike, A. 2016. «Towards a lifelong active society: Coping with Japan's changing population», *Asia & the Pacific Policy Studies*, vol. 3, núm. 3, págs. 533-539.
- Sen, A. 1999. *Development as freedom* (Nueva York, Anchor Books). [Edición en español en traducción de Esther Rabasco y Luis Toharia: *Desarrollo y libertad*, Editorial Planeta. Buenos Aires, 2000].
- Stiglitz, J.E.; Sen, A., y Fitoussi, J.-P. 2009. *Informe de la Comisión sobre la Medición del Desarrollo Económico y del Progreso Social*. Puede consultarse en <[https://www.palermo.edu/Archivos\\_content/2015/derecho/pobreza\\_multidimensional/bibliografia/Biblio\\_adic5.pdf](https://www.palermo.edu/Archivos_content/2015/derecho/pobreza_multidimensional/bibliografia/Biblio_adic5.pdf)> [3 de diciembre de 2018].
- Suh, J.Y., y Folbre, N. 2016. «Valuing unpaid child care in the U.S.: A prototype satellite account using the American Time Use Survey», *Review of Income and Wealth*, vol. 62, núm. 4, págs. 668-684.
- UIT (Unión Internacional de Telecomunicaciones). 2017. *Hechos y Cifras en las TIC, 2017* (Ginebra).
- UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo). 2018. *Trade and Development Report 2018: Power, platforms and the free trade delusion*. Panorama general en español titulado *Informe sobre el comercio y el desarrollo, 2018: El poder, las plataformas y la quimera del libre comercio* (Ginebra).
- UNECA (Comisión Económica de las Naciones Unidas para África) y UA (Unión Africana). 2009. *Economic report on Africa 2009: Developing African agriculture through regional value chains* (Addis Abeba, UNECA).
- Wheatley, D. 2017. «Autonomy in paid work and employee subjective well-being», *Work and Occupations*, vol. 44, núm. 3, págs. 296-328.
- Wrzesniewski, A., y Dutton, J.E. 2001. «Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work», *Academy of Management Review*, vol. 26, núm. 2, págs. 179-201.







# APÉNDICE

## MIEMBROS DE LA COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO

---

### COPRESIDENTES

**Sr. Stefan Löfven, Primer Ministro de Suecia** desde 2014 y líder del Partido Socialdemócrata desde 2012. Antes de este nombramiento, el Sr. Löfven fue un sindicalista activo y desempeñó el cargo de primer Presidente del Sindicato de los Trabajadores Metalúrgicos (IF Metall) desde 2006 a 2012. El Sr. Löfven trabajó también, en el norte de Suecia, como soldador y defensor del pueblo durante más de quince años.

**Sr. Matamela Cyril Ramaphosa, Presidente de la República de Sudáfrica** desde febrero de 2018, tras ser elegido Presidente del Congreso Nacional Africano (ANC) en 2017. Desde 1994, en calidad de Presidente de la Asamblea Constituyente, fue responsable de supervisar la redacción de la primera constitución democrática de Sudáfrica. El Sr. Ramaphosa tiene una larga experiencia y un amplio conocimiento del mundo empresarial y desempeñó una importante función en el establecimiento del Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU), una central sindical nacional.

---

### MIEMBROS

**Sr. Thorben Albrecht**, Director Federal del Partido Socialdemócrata de Alemania (SDP) desde 2018. Desde enero de 2014 hasta marzo de 2018, desempeñó el cargo de secretario de estado del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales. Entre sus proyectos legislativos más importantes figura la introducción del salario mínimo legal en Alemania y el impulso del proceso de diálogo Trabajar 4.0.

**Sra. Haifa Al Kaylani**, Presidenta fundadora del Foro Internacional de Mujeres Árabes, es muy conocida en los círculos internacionales como defensora del liderazgo de las mujeres y del empoderamiento de los jóvenes en la región de Oriente Medio y África del Norte y a escala mundial. Economista del desarrollo y miembro consultor de la Iniciativa de Liderazgo Avanzado de la Universidad de Harvard, la Sra. Al Kaylani fundó Haseel, un proyecto piloto pionero en Jordania destinado a la elaboración de modelos innovadores para la agricultura sostenible en la región de Oriente Medio y África del Norte. Es miembro de diversos comités y ha recibido numerosos premios y distinciones en el Reino Unido, el mundo árabe y a nivel internacional en reconocimiento a su trabajo.

**Sra. Winnie Byanyima**, Directora General de Oxfam International, una red mundial presente en más de 90 países que aboga por un mundo justo y sin pobreza. Reconocida experta en derechos humanos de las mujeres y promotora de la causa de los derechos humanos, es una autoridad en materia de desigualdad económica. Antes de dedicarse a Oxfam, la Sra. Byanyima dirigió las unidades de género y desarrollo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2006-2013) y de la Comisión de la Unión Africana (2004-2006). Además, ha formado parte del Parlamento de Uganda durante once años.

**Profesora Chinsung Chung**, profesora titular de Sociología en la Universidad Nacional de Seúl, República de Corea. La Sra. Chung ha ocupado la presidencia de la Asociación Coreana de Estudios sobre la Mujer y de la Asociación de Sociología de Corea. Actualmente es Presidenta de la Asociación Coreana de Estudios sobre los Derechos Humanos y del Comité para la Igualdad de Género en la Dirección General de Policía y en la Dirección de Policía de Seúl. La profesora Chung ha sido miembro de la Subcomisión de la ONU sobre la Promoción y Protección de los Derechos Humanos y del comité asesor del Consejo de Derechos Humanos de la ONU y, en la actualidad, pertenece al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de la ONU.

**Profesora Claudia Costin**, Directora del Centro de Excelencia y Políticas de Innovación Educativa, un laboratorio de ideas de la Fundación Getulio Vargas, una prestigiosa universidad privada del Brasil donde ejerce la docencia. La Sra. Costin ha sido profesora invitada en la Escuela de Posgrado en Educación de la Universidad de Harvard y, de 2014 a 2016, Directora principal de la unidad de Educación Mundial del Banco Mundial. Anteriormente, había sido Secretaria de Educación de la ciudad de Río de Janeiro (2009-2014) y Ministra federal para la Administración Pública y la Reforma del Estado.

**Sr. Alain Dehaze**, Director General del Grupo Addeco desde 2015 y previamente miembro de su comité ejecutivo durante varios años. Antes de entrar en el Grupo Addeco en 2009, el Sr. Dehaze fue nombrado Director ejecutivo de Humares, una empresa holandesa de servicios de contratación; y de USG People, cuando absorbió a Solvus. Desde 2016, es Presidente de la Red Mundial de Aprendizaje (GAN), así como Administrador de la Iniciativa del Foro Económico Mundial sobre Educación, Trabajo y Género.

**Profesor Enrico Giovannini**, economista y estadístico, es miembro del Club de Roma y Director de la Alianza Italiana para el Desarrollo Sostenible. Desde 2002, ha sido profesor titular en la Universidad de Roma «Tor Vergata» y profesor titular de Desarrollo Sostenible en la Universidad LUISS. El Sr. Giovannini ha sido también Ministro de Trabajo y Políticas Sociales en el Gobierno de Gianni Letta (2013-2014). Presidente del Instituto Italiano de Estadística (2009-2013) y Director de la División de Estadística y Responsable de las estadísticas de la OCDE (2001-2009).

**Sra. Olga Golodets**, Viceprimera ministra de Deportes, Turismo y Desarrollo Cultural de la Federación de Rusia desde mayo de 2018. En 2012, la Sra. Golodets fue nombrada Viceprimera ministra de Asuntos y Políticas Sociales del Gobierno actual. Anteriormente ha ocupado los siguientes cargos: Directora del Departamento de Políticas Sociales y Recursos Humanos (1999-2001); Directora General adjunta de Recursos Humanos y Política Social (2002-2008) de la empresa Norilsk Nickel, de minería y metalurgia (2002-2008); vicealcaldesa de Moscú (2010-2012); Presidenta de la Asociación rusa intersectorial de empleadores y del Consejo de Administración de la compañía de seguros Soglasieye (2008-2010); y vicegobernadora para asuntos sociales de la región autónoma de Taimyr (2001).

**Sra. Rebeca Grynspar**, Secretaria General Iberoamericana desde 2014. Antes de este nombramiento, la Sra. Grynspar ocupó los puestos de Secretaria General adjunta de las Naciones Unidas y de Administradora asociada del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) entre 2006 y 2010. Antes de incorporarse a las Naciones Unidas, fue Vicepresidenta de Costa Rica entre 1994 y 1998.

**Sr. Philip Jennings** fue Secretario General fundador de UNI Global Union, un nuevo sindicato mundial creado en el 2000 con el fin de contribuir a modelar el mundo del trabajo en el futuro, un puesto que ocupó hasta 2018. La estrategia «pionera» de UNI ha consistido en favorecer la sindicación en la nueva economía, los acuerdos negociados a escala mundial con las multinacionales y la lucha por mejorar las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro, en particular con el Acuerdo sobre seguridad y protección en las fábricas en Bangladesh. El Sr. Jennings es cofundador de la Asociación Mundial de Deportistas Profesionales, que representa a más de 85 000 deportistas profesionales del mundo deportivo. En 1980, se afilió a la Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET), en la que ocupó los cargos de Secretario Ejecutivo entre 1985 y 1989, y de Secretario General entre 1989 y 1999. Antes de formar parte de FIET, trabajó como dirigente sindical del Sindicato de Bancos, Aseguradoras y Finanzas del Reino Unido (1976-1979).

**Profesor Carlos Lopes**, profesor en la Escuela de Gobernanza Pública Nelson Mandela, en la Universidad de Ciudad del Cabo, Sudáfrica. Es también miembro del Equipo de Reformas de la Unión Africana y de la organización Altos Representantes para las Relaciones con Europa. El Sr. Lopes ha dirigido varias instituciones de las Naciones Unidas, incluida recientemente la Comisión Económica para África. En la actualidad es miembro de varios comités y comisiones de ámbito mundial y es autor de numerosas obras y artículos.

**Sra. Reema Nanavaty** es dirigente de la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA), donde viene trabajando desde 1984. En 1999, fue elegida cuarta Secretaria General de esta Asociación, que bajo su mandato ha alcanzado cotas de afiliación sin precedentes y se ha convertido en la mayor organización sindical de trabajadores del sector informal. La Sra. Nanavaty ha contribuido a que se establezcan miles de federaciones, asociaciones, cooperativas, museos, cadenas minoristas, centros de facilitación del comercio, clínicas digitales y escuelas de administración de empresas por toda la India y también en Nepal, Sri Lanka y Afganistán, en sectores como la artesanía tradicional, los productos agroalimentarios, los medios de vida sostenibles, las empresas rurales para la silvicultura, la captación de agua, la energía solar y la financiación para la ecología. En reconocimiento a su distinguida contribución, fue galardonada en 2013 con la medalla Padma Shri de la India.

**Embajadora Joséphine Ouédraogo**, embajadora de Burkina Faso en Italia y, desde diciembre de 2016, Representante permanente de su país, Burkina Faso, ante la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Programa Mundial de Alimentos (PMA) y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA). La Sra. Ouédraogo fue la fundadora de la empresa de investigación y formación centrada en cuestiones relativas al desarrollo local, regional y nacional en Burkina Faso. En 1997 ocupó el cargo de Directora del Centro Africano para las cuestiones de Género y Desarrollo (CAGED) de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para África y, de 2007 a 2011, dirigió la ONG internacional Enda-Tiers Monde. Ha formado parte del gobierno de la transición en Burkina Faso en calidad de Ministra de Justicia, Derechos Humanos y Promoción Cívica (2014-2016).

**Sr. Richard Samans**, Director General y miembro de la Junta Directiva del Foro Económico Mundial, responsable del área de Políticas e Impacto Institucionales. Codirige también el Centro para la Cuarta Revolución Industrial de esta misma institución, con sede en San Francisco. El Sr. Samans ocupó el cargo de Director General del Instituto Internacional de Crecimiento Ecológico de 2011 a 2013. Ocupó asimismo el cargo de asistente especial para la Política Económica Internacional del entonces Presidente Bill Clinton y de director principal de Asuntos Económicos Internacionales en el Consejo de Seguridad, entre otros diversos cargos desempeñados en el gobierno y en centros de investigación públicos y privados. Desde 2007, preside el Consejo de Normas de Divulgación de Información sobre el Clima.

**Profesor Atsushi Seike**, asesor ejecutivo de Asuntos Académicos en la Universidad de Keio, Tokio, desde 2017, tras desempeñar el cargo de presidente de esta Universidad durante ocho años. Las funciones actuales del Sr. Seike en comités gubernamentales incluyen, entre otras, las de Presidente del Consejo para la promoción de la reforma del sistema de seguridad social, Presidente del Comité de la industria manufacturera del Consejo de estructura industrial y Presidente honorario del Instituto de Investigación Económica y Social. Fue Presidente de la Sociedad de Gestión de Recursos Humanos del Japón de 2015 a 2017.

**Dr. Alwyn Didar Singh** es ex Secretario General de la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de la India y se ha jubilado recientemente como secretario del Gobierno de la India. Desde 2018, el Dr. Singh es investigador superior del Grupo de Políticas de Delhi y preside el Grupo Diáspora de KNOMAD (Alianza Mundial de Conocimientos sobre Migración y Desarrollo), del Banco Mundial. En marzo de 2017 fue nombrado miembro mundial del Instituto IC2 de la Universidad de Texas, Estados Unidos.

**Sra. Kristin Skogen Lund**, Directora General de Schibsted Media Group desde diciembre de 2018. Desde 2012 hasta 2018 la Sra. Skogen Lund fue Directora General de la Confederación de Empresas de Noruega. Ha ocupado puestos directivos en empresas de medios y telecomunicaciones como Telenor, Aftenposten, Scanpix y Scandinavia Online, además de formar parte de la junta directiva de Ericsson. Desde 2015, es miembro de la Comisión Mundial sobre Economía y Clima. Posee un máster en el INSEAD y una licenciatura en Estudios Internacionales y Administración de Empresas en la Universidad de Oregón, Estados Unidos.

**Profesor Alain Supiot**, profesor en el Colegio de Francia, París, es doctor en Derecho y doctor *honoris causa* por la Universidad de Lovaina y por la Universidad Aristóteles de Tesalónica. Fue elegido académico ilustre (*corresponding fellow*) de la British Academy en 2015 y miembro honorario del Instituto Universitario de Francia, donde ejerció la docencia desde 2001 a 2012. Desde 2012, ocupa la cátedra «Estado social y mundialización: análisis jurídico de las solidaridades» en el Colegio de Francia. En 2008 fundó el Instituto de Estudios Avanzados de Nantes. El profesor Supiot es un investigador de prestigio internacional con numerosas publicaciones en varios idiomas. Su ámbito de investigación se centra principalmente en el Derecho Laboral y en la Filosofía y la Teoría del Derecho.

**Sr. Darren Walker**, Presidente de la Fundación Ford, es un líder en el sector de las organizaciones sin fines de lucro y filantrópicas. El Sr. Walker dirigió el comité filantrópico que ayudó a resolver la histórica bancarrota de la ciudad de Detroit (2013-2014) y, en la actualidad, preside la Alianza de Inversión de Impacto de Estados Unidos. Anteriormente, ocupó el cargo de Vicepresidente de la Fundación Rockefeller en 2013, donde estuvo al mando de la iniciativa para la reconstrucción de la ciudad de Nueva Orleans después del huracán Katrina. En la década de 1990, el Sr. Walker fue jefe de operaciones de la Abyssinian Development Corporation, la mayor organización de desarrollo comunitario de Harlem. Previamente, trabajó durante más de una década en el ámbito del derecho internacional y las finanzas para el bufete Cleary Gottlieb Steen & Hamilton y para la Unión de Bancos Suizos (UBS).

**Sr. Xiaochu Wang**, Vicepresidente desde 2013 de la Comisión de Asuntos Exteriores del 12.º Congreso Nacional del Pueblo, en la República Popular China. Antes de ser elegido para este puesto, desempeñó el cargo de viceministro del Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social, responsable de las políticas y los programas nacionales de desarrollo y gestión de recursos humanos, así como de la reforma del sistema de gestión del personal de las instituciones públicas. Desde 2005, el Sr. Wang es miembro de la Comisión de la Administración Pública Internacional (CAPI) de las Naciones Unidas.

**Sra. Jayathma Wickramanayake**, Enviada del Secretario General para la Juventud desde 2017. Nombrada para este puesto a la edad de 26 años, la Sra. Wickramanayake trabaja en ampliar las iniciativas de la ONU para promover la participación y el compromiso de los jóvenes, y ejerce las funciones de representante y asesora del Secretario General. Nacida en Sri-Lanka, desarrolla una intensa labor en materia de desarrollo y participación de los jóvenes y ha desempeñado un papel crucial en la transformación del ámbito de desarrollo juvenil en su país natal.

**Nota:** La Sra. Ameenah Gurib-Fakim, Expresidenta de la República de Mauricio, copresidió la Comisión Mundial durante sus dos primeras reuniones.

---

## MIEMBROS DE OFICIO\*

**Sr. Luc Cortebeek**, antiguo Presidente del Consejo de Administración de la OIT (2017-2018). Anteriormente, el Sr. Cortebeek ocupó los cargos de vicepresidente de la Confederación Sindical Internacional (2006-2014); Presidente de la Confederación Sindicatos Cristianos de Bélgica (ACV/CSC) (1999-2011); Vicepresidente de la Comisión Sindical Consultiva de la OCDE (1999-2012); Presidente del Grupo de Trabajadores de la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT (2000-2011); Presidente de World Solidarity, una ONG dedicada al desarrollo (2011-2016); y Presidente del Grupo de los Trabajadores de la OIT y Vicepresidente del Consejo de Administración de la OIT (2011-2017).

**Embajador Claudio De la Puente**, Presidente del Consejo de Administración de la OIT. El Sr. De la Puente es diplomático de carrera con cuarenta años en el Servicio Exterior del Perú. Ha desempeñado funciones como Viceministro de Asuntos Exteriores (2014-2015); Director General para las Américas (2010-2014); Director de Asuntos Sudamericanos; Director General de Asuntos de Seguridad y Defensa; embajador del Perú en Australia (2005-2010) y en el Reino Unido (2017); jefe adjunto de Misión en Washington (1999-2002) y en Bogotá (1997-1999); consejero en Bruselas (1990-1994); y encargado de negocios, en Copenhague (1985-1986). En 2017 fue nombrado Representante permanente del Perú ante las Naciones Unidas y ante la Organización Mundial del Comercio (OMC) en Ginebra y, posteriormente, elegido Presidente del Consejo de Administración de la OIT.

**Sr. Mthunzi Mdwaba**, fundador, Presidente y Director Ejecutivo de TZoro IBC, una consultoría de asesoramiento estratégico a escala mundial para las empresas y los inversionistas. Originario de una zona rural de Sudáfrica y un entusiasta practicante de los deportes de resistencia, el Sr. Mdwaba es un reconocido emprendedor, hombre de negocios y ejecutivo, así como un apasionado promotor de las empresas en todas sus formas y en todos los países desarrollados y en desarrollo. Actualmente ocupa diversos cargos de carácter estratégico dentro del ámbito de las empresas a nivel mundial, entre otros, el de Vicepresidente de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) por la OIT, portavoz de los empleadores en esta Organización y, en consecuencia, uno de los dos Vicepresidentes del Consejo de Administración de la OIT. Preside el Grupo de Trabajo sobre Derechos Humanos y Políticas para una Conducta Empresarial Responsable y el Comité Directivo de Productivity S.A. Además, es profesor asociado de Derecho en la Universidad de Western Cape.

**Sr. Guy Ryder, Director General de la OIT**, fue elegido en 2012 y reelegido para un segundo mandato en 2017. Ha ejercido varias funciones dentro de la OIT, en particular, Director Ejecutivo, Responsable de normas internacionales y principios y derechos fundamentales en el trabajo. Anteriormente, el Sr. Ryder fue el primer Secretario General de la Confederación Sindical Internacional (CSI) (2006-2010) y Secretario General de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CLOSL). Cursó su licenciatura en la Universidad de Cambridge.

\* Los funcionarios del Consejo de Administración participaron en los debates de la Comisión por invitación de los copresidentes de la Comisión y del Director General de la OIT, teniendo presente su condición en el Consejo de Administración. No obstante, las intervenciones de todos los miembros de la Comisión fueron a título personal y, en el caso de los miembros de oficio, sus opiniones no comprometieron la posición de los grupos a los que representan en la OIT. No obstante, con el fin de preservar la independencia de la Comisión y teniendo en cuenta la diversidad de opiniones y recomendaciones consideradas en el proyecto de informe, se decidió que los participantes de oficio no serían firmantes del informe final.



Realizado por la Unidad de Producción de Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

Creación gráfica, concepción tipográfica, preparación de manuscritos, compaginación, lectura y corrección de pruebas, impresión, publicación y distribución electrónica.

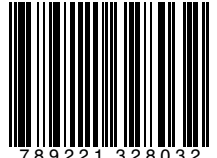
La OIT vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera sostenible y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: ELK-WEI-CORREDIT-ICA





ISBN 978-92-2-132803-2



9 789221 328032