



## **Criterio sobre el texto Sustitutivo de Ley Expediente N°21.182 “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”**

**La Unidad Sindical integrada por:**

Confederación de Trabajadores Rerum Novarum **CTRN**

Central del Movimiento de Trabajadores **CMTC**

Central General de Trabajadores **CGT**

Central Unitaria de Trabajadores **CUT**

Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos **CCTD**

Bloque Unitario Sindical y Social Costarricense **BUSSCO**

Sindicatos de las Universidades Públicas

Organizaciones magisteriales

Sindicatos no confederados

Presenta sus argumentos de oposición al texto sustitutivo del proyecto de Ley Expediente N°21.182, presentado por el Gobierno de la República el día lunes 13 de junio del 2022.

La Unidad Sindical compuesta por las organizaciones antes citadas, reafirmamos nuestra oposición al expediente N°. 21.182, Para tal efecto manifestamos nuestros argumentos del por qué nuestra oposición a dicho proyecto, en el documento entregado el día 06 de junio del 2022 al Gobierno de la República, el cual mantenemos y aplica totalmente para el texto sustitutivo.

Con respecto al nuevo texto sustitutivo no encontramos avances que permitan cambiar nuestra posición con dicho proyecto y más bien creemos que se profundiza la precarización del empleo y de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, tanto del sector público como del privado. Así las cosas, nos vemos en la obligación de reiterar algunos elementos fundamentales que nos parece no están siendo considerados y algunas preocupaciones que desde el punto de vista del sector que representamos imposibilitan un cambio de posición con el proyecto en discusión.



## **1. El derecho laboral es reconocido por la comunidad internacional como Derecho Humano Fundamental a partir de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.**

La OIT es parte del Sistema de las Naciones Unidas, a la que se le asigna una función normativa para regular estándares laborales a nivel mundial. Esos estándares deben ser respetados y aplicados por los Estados miembros de la OIT a partir del sometimiento y la aprobación de los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados por la Asamblea Legislativa. En tal sentido, el Estado Costarricense está en la obligación de observar y de cumplir en la ley y en la práctica los Convenios ratificados números 01 y 30 de la OIT, que regulan la materia de las jornadas laborales en el país. Por tanto, no deberían aprobarse proyectos de ley que contravengan estas normas internacionales del trabajo; por el contrario, la misión de la Asamblea Legislativa es adoptar la legislación nacional de modo compatible a lo determinado por los Convenios ratificados.

La propuesta de reforma de las jornadas laborales no sólo violenta los convenios internacionales supracitados, sino que, también violenta la Constitución Política, y con este proyecto de ley, una vez más, se intenta por una vía espuria reformar parcialmente la Constitución Política. Por ambas razones de fondo, dejamos clara nuestra posición de desacuerdo y oposición al proyecto (Texto Sustitutivo).

Cuando hacemos referencia a los Convenios 01 y 30 de la OIT, es que ya estos convenios tienen regulación suficiente en materia de jornadas y plantean con claridad meridiana las cuestiones excepcionales de las mismas, que en lo que interesa, señala que esas excepciones de jornadas de trabajo no pueden ser permanentes ni tampoco pueden ser aprobadas, si no son previamente discutidas con las organizaciones sindicales.

## **2. Respeto al Principio de Convencionalidad y Aplicación de los Convenios de la OIT que rigen la materia:**

El principio del control de convencionalidad ha sido desarrollado por los organismos de derechos humanos, incluida la propia Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Así las cosas, el control de convencionalidad se entiende como: *"la herramienta que permite a los Estados concretar la obligación de garantía de los derechos humanos en el ámbito interno, a través de la verificación de la conformidad de las normas y prácticas nacionales, con la Convención Americana de los Derechos Humanos y su jurisprudencia"*.

Esto debe entenderse como la obligación que tienen los Estados de aplicar las Normas Internacionales sobre la legislación nacional, máxime cuando aquellas han sido integradas en ésta. Es por ello que el legislador constitucional dispuso en el Artículo 7 de la Constitución Política **"Los tratados públicos, los convenios internacionales y los concordatos, debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa, tendrán**



**desde su promulgación o desde el día que ellos designen, autoridad superior a las leyes”.** (el destacado es nuestro).

Visto lo anterior reiteramos que están en la obligación los señores y señoras diputadas de hacer cumplir y respetar el mandato constitucional y, por tanto, no deben aprobarse leyes que contradigan la Constitución Política, y que además dejen sin efecto el principio de convencionalidad en los términos que ha señalado la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su reiterada jurisprudencia. En el caso concreto del expediente 21.182 de aprobarse tal y como está en el texto sustitutivo, se estaría violentando la Constitución Política de la República de Costa Rica en sus artículos 56, 58, y 74, respectivamente.

### **3.Efectos nocivos del proyecto que afectan el sistema costarricense de relaciones laborales y causan perjuicio directo a los trabajadores y las trabajadoras con la reforma del Código de Trabajo.**

- El texto sustitutivo soslaya los riesgos y afectaciones en materia de Salud Ocupacional por prolongación intensiva de la jornada.
- Desconoce los principios del equilibrio y conciliación entre trabajo, descanso y la vida familiar. Esta iniciativa perjudicará a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares para conciliar la vida laboral y la vida familiar, perturbando las responsabilidades que tengan en ese campo, y pudiendo entrar en incompatibilidades con el artículo 3 del Convenio 156 de la OIT, ratificado por el país, que dice “Cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”. (el subrayado es nuestro).
- No se refiere a la jornada extraordinaria por el desplazamiento a centros de trabajo. (Tiempo de trabajo – Jornada de Trabajo).
- Restringe el tiempo libre y familiar.
- Afecta libertades públicas y sindicales: Conmina la vida de la persona al trabajo e impide disponer de tiempo para estudio, descanso y participación ciudadana en organizaciones sociales y comunitarias.
- Trabajo Doméstico y Afectación de la Mujer Trabajadora:
- Reduce el salario proporcional de la mujer trabajadora y prolonga su jornada laboral.



- Aumenta la vulnerabilidad y discriminación contra los derechos de la familia, la población con discapacidad dependiente, los adultos mayores dependientes, las mujeres, las niñas y los niños.
- Afecta directamente a las mujeres jefas de hogar y les prolonga las jornadas limitando sus derechos constitucionales.
- Es contrario a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) en materia de trabajo, educación, oportunidades políticas y condiciones para la vida familiar.
- Constituye un retroceso inaceptable en materia de limitación de la jornada y carece de sustento técnico en materia de protección del salario, pues no considera que salario y jornada sean inversamente proporcionales.
- El proyecto propone la autorregulación por parte de los patronos en materia de jornadas.
- No establece controles reales, transversales y efectivos que protejan a las personas trabajadoras de los excesos que ya ocurren en la actualidad, y en un contexto de alta informalidad ocupacional y de informalización creciente de las relaciones de trabajo.
- La materia sancionatoria la deja a expensas de los controles que lleva a cabo la Inspección del Trabajo, desconociendo la imposibilidad material que tiene ésta a falta de presupuesto y el número insuficiente de inspectores del trabajo para llevar los controles y el monitoreo permanente del cumplimiento de la legislación laboral, y además, que a la Inspección del Trabajo no se le dan potestades sancionatorias a nivel administrativo, lo que implicaría la desprotección de las personas trabajadoras tanto en el sector privado como público. Advertimos que el control sobre el cumplimiento de la Ley Laboral sólo podría operar por denuncia de la persona trabajadora, la que no está en capacidad de actuar por temor a una represalia patronal incluyendo el despido.
- La nueva propuesta fija jornadas obligatorias de doce horas diarias y esto afecta, entre otros asuntos, la vida familiar. ¿A qué hora van a estudiar, atender la educación de sus niños y niñas si son jefas de hogar?
- No basta a los proponentes aumentar la jornada diaria, sino que, además, permiten al patrono fijar el día de descanso y hasta los descansos nocturnos.
- Se reitera que los patronos -y no la ley- son los que definirán los lapsos destinados a descanso y comidas.
- Es un proyecto que solo atiende intereses del sector patronal, sea público o privado.



- La voluntariedad del trabajador o trabajadora de optar por esta modalidad aducida en el proyecto es un criterio ajeno a la realidad, sin blindaje verosímil, inmaterializable de hecho por quedar sujeta a presiones ineludibles de diversa índole, a las que se tendrá que ceder cuando la necesidad del empleo es apremiante y la facilidad de despido es una amenaza patente.

#### **4.El proyecto afecta la salud de las personas trabajadoras**

El proyecto tal y como está redactado y si fuera aprobado, afectaría gravemente la salud de los trabajadores y trabajadoras por las jornadas extensas que deben laborar.

Por esta razón el criterio de la Secretaría Técnica del Consejo de Salud Ocupacional emitido en su oportunidad, advierte sobre el tema y el perjuicio de esta ley para las personas trabajadoras. Además, con precisión técnica dan criterios sobre la inconveniencia de aprobar este proyecto de ley 21.182.

Por tal razón, la Unidad Sindical no sólo comparte, sino que prohíja lo dicho por los técnicos del CSO y donde claramente se reiteran los perjuicios que traerá la aprobación del proyecto de cita a las personas trabajadoras y a la sociedad costarricense.

**5. Otros aspectos medulares que el Gobierno y la Asamblea Legislativa también deberían tener en cuenta antes de someter a discusión y aprobación dicho proyecto. es la salud y la seguridad de los trabajadores y la importancia del equilibrio entre la vida laboral y la vida privada”.**

Es importante señalar también que mientras los países miembros de la OCDE están discutiendo reducir las jornadas semanales de 48 a 40 horas, acá en Costa Rica estamos hablando de ampliar el tiempo ordinario de trabajo.

Así que las jornadas acumulativas o extensas solo agravarán los problemas, haciendo que los casos de “burnout” o síndrome del trabajador quemado requieran de más consultas en los servicios de salud de la CCSS, más incapacidades y hasta más muertes.

Por lo tanto, aprobar este tipo de jornadas excepcionales, lo único que ocasionaría, es sumar víctimas de acoso laboral, privación de sus derechos laborales y más incapacidades por estrés y fatiga crónica.

El ODS 8 de la Agenda 2030 de la ONU sobre Trabajo Decente y Crecimiento Económico, es un compromiso asumido por todos los países miembros de la organización y está muy relacionado a los instrumentos de Derechos Humanos ratificados por Costa Rica y a los convenios de la OIT también suscritos.



Al analizar lo que la OIT y otros organismos internacionales conceptualizan como “Trabajo Decente”, nos encontramos que este *“sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”*.

Si oficialmente el trabajo decente implica acceder a un empleo “productivo”, ya vimos que la productividad se reduce con este tipo de jornadas intensivas, se precarizan las condiciones del trabajo; implica riesgos altos para la seguridad en el lugar de trabajo, ya hemos señalado que las intensas jornadas flexibles que este proyecto plantea son contrarias a cualquier concepto preventivo o visión protectora de la salud ocupacional; también pone en riesgo indudable la protección social para las familias, porque deja posibilidades para que se abra un portillo peligroso para soslayar dicha protección, y el desgaste personal y familiar ocasionado por estas jornadas es incompatible con cualquier perspectiva de desarrollo personal e integración social.

Este proyecto atenta contra todas las garantías sociales que han hecho a este país diferente al resto de la región durante décadas, destruyendo la obra de los años cuarenta; es una contrarreforma al Código de Trabajo y al espíritu o motivación por el cual fue creado. Va en detrimento de los derechos humanos, de la abolición de cualquier forma de esclavitud y constituye una precarización de las condiciones de trabajo y salario.

## **6. Modificaciones regresivas en el Texto Sustitutivo**

El texto sustitutivo establece modificaciones que constituyen una regresión inaceptable en los derechos laborales. A saber:

### **En jornada Acumulativa:**

- Se elimina la referencia al límite de 7 horas diarias y 42 horas de trabajo semanales en jornada mixta.
- En la jornada acumulativa se está aumentando el límite semanal de las 42 horas en jornada mixta, a 48 horas.

### **En Jornada Excepcional Ampliada (12horas):**

- El texto sustitutivo establece que podrá aplicarse en el sector público para aquellos trabajadoras y trabajadores públicos que tengan una regulación especial en sus relaciones laborales.



- Se elimina la prohibición de trabajar en tiempo extraordinario en esta jornada y se permite que, cuando la empresa así lo requiera, y de forma ocasional, es permitido que las personas trabajadoras laboren en alguno de sus días libres, siempre y cuando sea de manera “voluntaria” y no exceda de 12 horas adicionales al límite semanal de la jornada. Lo cual agrava aún más los perjuicios que conllevan estas jornadas y que hemos detallado en documento de oposición entregado el día 06 de junio del 2022.
- Se elimina la referencia salarial de trabajos remunerados por pieza, a destajo o por tarea o a domicilio y la prohibición de que no podrán recibir un salario inferior al mínimo legal.
- El periodo de prueba de 3 meses para que el trabajador labore con las jornadas excepcionales ampliadas y que pasado este tiempo pueda volver a laborar en jornada ordinaria, solo aplica a los que ya hayan trabajado en esta última y no aplica para los nuevos trabajadoras y trabajadores que entren a trabajar bajo la jornada excepcional ampliada.

#### **En jornada Anualizada:**

- La jornada mixta no será de 42 horas semanales, sino de 48.

#### **En los Transitorios:**

- Se crea la figura de “Salario Global”, la cual es una categoría inexistente en el Código de Trabajo.

Tal y como manifestamos al principio del presente documento, los cambios al proyecto son regresivos y profundizarían la precarización del empleo, de los derechos laborales y de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado.

#### **Conclusiones y Oposición:**

Este proyecto contraviene todas las garantías sociales que han hecho a este país diferente al resto de la región durante décadas, destruyendo la obra de los años cuarenta; es una contrarreforma al Código de Trabajo y al espíritu o motivación por el cual fue creado. Va en detrimento de los derechos humanos, de la abolición de cualquier forma de esclavitud y constituye una precarización de las condiciones de trabajo y salario.

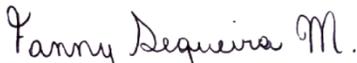
Violenta los convenios y criterios de la OIT, amenaza la Agenda 2030 y los ODS de la ONU, especialmente el ODS 8 sobre Trabajo Decente y Crecimiento Económico, y se constituye en un total riesgo para el derecho a la salud y el derecho a la vida, como ya expusimos a lo largo de este amplio análisis.



Este proyecto no solo es la vía para eliminar la histórica jornada de 8 horas, aumentará el desempleo, reduce la productividad, impone condiciones de sobreexplotación a la clase trabajadora para abaratar la mano de obra, causará mayores sacrificios de los ingresos, excluye a las mujeres del trabajo y feminiza la pobreza, frustra las oportunidades para la movilidad social, comprometerá la salud y bienestar de las personas trabajadoras y sus familias, entre otros motivos que justifican el total rechazo al proyecto.

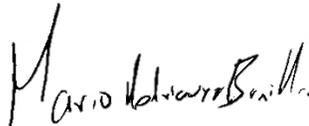
Debido al enorme retroceso en materia de derechos humanos, en la humanización del trabajo y las condiciones de vida de la persona trabajadora, por resultar violatorio de diversos aspectos medulares de la normativa nacional e internacional, por amenazar gravemente la protección a las personas trabajadoras y por exponer incluso a los patronos a la comisión de fraudes, simulación laboral y contractual, y riesgos de delitos penales, por hacer caso omiso a lo dictado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en cuanto a la exigencia de los Estados de respetar y hacer cumplir el principio de constitucionalidad,

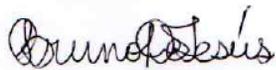
Violenta la Constitución Política de la República de Costa Rica. Por tanto, este proyecto de ley debe ser desechado.

  
Fanny Sequeira Mata  
Secretaria General  
CTRN

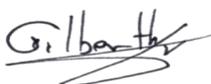
  
Olman Chinchilla Hernández  
Presidente  
CMTA

  
Diana Ibarra Marín  
Secretaria de Educación  
CCTD

  
Mario Rodríguez Bonilla  
Secretario General  
CGT

  
Bruno Coto Barboza  
Secretario General  
CUT

  
Luis Chavarría Vega  
Coordinador  
BUSSCO

  
Gilberth Díaz Vásquez  
Presidente  
SEC