



18 de octubre de 2019
SITUN-OFIC-227-2019

M. Sc. María Antonieta Corrales Araya
Coordinadora
Comisión de Análisis Temas Institucionales
Consejo Universitario



Referencia: **UNA-CATI-SCU-OFIC-156-2019**

El suscrito **ÁLVARO MADRIGAL MORA**, mayor, soltero, vecino de Heredia, portador de la cédula de identidad número: uno- cero seis siete cinco- cero nueve ocho siete, en mi condición de Secretario General con Facultades de Apoderado Generalísimo sin Límite de Suma del **SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL (SITUN)**, domiciliado en la Ciudad de Heredia, inscrito en el Departamento de Organizaciones Sociales, Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, expediente número doscientos setenta y tres SI, del doce de julio de mil novecientos setenta y cuatro, en vista del oficio número: **UNA-CATI-SCU-OFIC-156-2019**, notificado al firmante el día once de octubre del dos mil diecinueve, por la funcionaria MSc. María Antonieta Corrales Araya, Coordinadora de la Comisión de Análisis Temas Institucionales, en tiempo y forma procedo a emitir observaciones sobre *el proyecto de ley número 21182 Reforma a varios artículos del Código de Trabajo*, de la siguiente forma.

I. Consideraciones generales.

El derecho al trabajo es un derecho humano de primera generación, reconocido por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, sobre él se pueden encontrar un sin número de publicaciones, incluso bibliotecas enteras, en donde diversos juristas, economistas, politólogos y afines se han dedicado analizar y comprender la necesidad de proteger y desarrollar el derecho al trabajo de los ciudadanos, los efectos que este genera en la sociedad y su utilización como un mecanismo capaz de lograr un mejor alcance a la dignidad de los seres humanos.



Fue así que, concluida la Primera Guerra Mundial, en el año 1919, se creó la Organización Internacional de Trabajo (en adelante OIT), la cual a su vez es la primera agencia de las Naciones Unidas. En sus inicios la OIT se enfocó en analizar las problemáticas laborales de la postguerra, la depresión y la segunda guerra mundial. No obstante, hoy por hoy es una organización internacional, centrada en el análisis, desarrollo, protección e implementación de los derechos laborales y de los derechos humanos de los trabajadores del mundo, en donde por su configuración tripartita existe intervención no solo de los Estados miembros, sino también representación de los patronos y trabajadores.

El trabajo en sí, se ha entendido como la herramienta por excelencia para permitirle a los ciudadanos y habitantes de los diferentes países tener ingresos económicos que permitan sus subsistencias, permite el desarrollo profesional de las personas y para algunas cartas magnas, es el medio que otorga desarrollo y prosperidad a la sociedad. Es por estas características y los alcances del trabajo, que los trabajadores a lo largo de la historia han tenido que agruparse en defensa de sus derechos laborales, imponiendo el deber de los Estados de crear leyes en donde se les protejan y se les otorgue garantías laborales.

En el *Tratado de Versalles*, firmado el 28 de junio de 1919, los países firmantes reconocieron la imperante necesidad de restringir y disminuir las jornadas laborales a 8 horas diarias y 48 horas semanales, disminución que se estableció como una garantía para el descanso de los trabajadores, además para otorgar dignidad a las labores realizadas y reconocer los esfuerzos de los recursos humanos. Propiamente en las Cláusulas económicas, Parte XIII, artículo 427, se indica:

Art. 427. — Las altas partes contratantes, **reconociendo que el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados** es de una importancia esencial desde el punto de vista internacional, han establecido, para llegar a este objeto elevado, el organismo permanente previsto en la Sección I y asociado al de la Sociedad de las Naciones.

Ellas reconocen que las diferencias de clima, de costumbres y de usos, de oportunidad económica y de tradición industrial, hacen difícil alcanzar de una manera inmediata la uniformidad absoluta en las condiciones del trabajo. Pero, persuadidas como están de que el trabajo no debe ser considerado simplemente como un artículo de comercio, **piensan que hay métodos y principios de reglamentación de las condiciones del trabajo que todas las comunidades industriales deberán esforzarse en aplicar**, en cuanto lo permitan las circunstancias especiales en que puedan encontrarse.



Entre esos métodos y principios, las Altas Partes Contratantes consideran ser de una importancia particular y urgentes, los siguientes:

1. — El principio director arriba enunciado, de que el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo de comercio;
2. — El derecho de asociación para todos los objetos no contrarios a las leyes, tanto para los asalariados como para los empleadores;
3. — El pago a los trabajadores, de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se comprende en su tiempo y en su país;
- 4. — La adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, como objetivo a alcanzar en todas partes en que aun no haya sido obtenido;**
5. — La adopción de un descanso hebdomadario de veinticuatro horas como mínimo, que debería comprender el domingo, siempre que fuera posible;
6. — La supresión del trabajo de los niños y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias que les permitan continuar su educación y asegurar su desarrollo físico;
7. — El principio del salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor;
8. — Las reglas dictadas en cada país sobre las condiciones del trabajo deberán asegurar un tratamiento económico, equitativo a todos los obreros que legalmente residan en el país;
9. — Cada Estado deberá organizar un servicio de inspección en el que haya mujeres, con el fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos de protección de los obreros.

Sin proclamar que esos principios y esos métodos son completos o definitivos, las Altas Partes Contratantes opinan que son apropiados para guiar la política de la Sociedad de las Naciones; y que si son adoptados por las comunidades industriales que son miembros de la Sociedad de las Naciones, y si son mantenidos intactos en la práctica por un cuerpo apropiado de inspectores, extenderán beneficios permanentes para los asalariados del mundo. (el subrayado y resaltado es suplido)

Como tal, desde inicios del siglo pasado se ha reconocido la necesidad de concebir al trabajo como una creación humana y no como una mercadería a disposición del comercio, por lo que al ser una creación humana es merecedora no solo respeto, sino también de un reconocimiento económico acorde y proporcional que permita el desarrollo y subsistencia de los trabajadores y sus familias.



Por otro lado, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, específicamente en los artículos 23 y 24 se regula el derecho al trabajo, indicándose que este debe caracterizarse por ser de libre elección, desarrollado en condiciones equitativas y satisfactorias, y permitiendo el descanso del trabajador, en su literalidad se indica:

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Es decir, el trabajo no es únicamente una actividad humana que se realiza a cuenta de otro a cambio de una remuneración económica, sino que es una herramienta por medio de la cual cada humano debe lograr su desarrollo profesional, intelectual y moral; en sí, integral. En donde se le otorguen y se respeten sus derechos y existan garantías que les permitan a estos y sus familias una existencia digna.

Por ello, y tal como se indicó en líneas anteriores, los trabajadores a lo largo de la historia moderna se han visto en la necesidad de agruparse a fin de proteger y solicitar mejores garantías laborales a los Estados, obligando a estos últimos a crear leyes que imponga obligaciones a los empleadores a favor de los trabajadores.

Dentro de estas agrupaciones se puede identificar a los movimientos huelguistas de los años 1800, los cuales, ante un panorama de revolución industrial, jornadas laborales de hasta 18 horas por día y el abandono gubernamental, empezaron a solicitar leyes en las cuales se establecieran límites razonables a las jornadas y los salarios. Fue así que en 1817 surgió el lema "*ocho horas de trabajo, ocho horas de recreo, ocho horas de descanso*", el cual hoy por día se ha implementado exitosamente en la mayoría de las legislaciones, luego de muchos años y luchas.



Fue en la Inglaterra de 1800 y en Estados Unidos de 1820, cuando surgieron los grandes movimientos huelguistas de trabajadores, que implicaron incluso, el derramamiento de sangre de muchos huelguistas, quienes lucharon por hacer realidad una jornada laboral que permitiera el desarrollo integral de los trabajadores.

En América Latina fue hasta 1917 cuando se reconoció la jornada de 8 horas diarias constitucionalmente, en la Constitución Mexicana, artículo 123, antes de ello se tiene el registro de las leyes ordinarias en Chile en 1908, Cuba 1909, Uruguay en 1915. En nuestro país fue en 1920 por medio de la promulgación de la Ley número 100 del 9 de diciembre de 1920 que se fijó la jornada laboral en 8 horas para los jornaleros, artesanos, y demás trabajadores de fincas, talleres y empresas similares, y en la cual además se estableció la existencia de la jornada extraordinaria, la cual se debía pagar con un monto adicional al salario ordinario.

Es decir, hace casi 99 años nuestro país adquirió la tesis de que las jornadas laborales no podrían exceder de las 8 horas diarias y 48 semanales, esto como una garantía para la protección de los trabajadores. Además, se le impuso el deber al patrono de pagar un monto económico mayor por todas aquellas horas adicionales a la jornada establecida, con esto mejorando la percepción del trabajo realizado por los colaboradores, y de cierta forma retribuirles el exceso de trabajo.

Por su parte nuestra Constitución Política en su numeral 58 indica expresamente que la jornada laboral no podrá ser superior a 8 horas diarias en la jornada diurna, y 6 horas diarias en la jornada nocturna;

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.

Las excepciones para la aplicación de este artículo constitucional deben ser muy calificadas, lo cual implicaría que no todas las actividades por el simple hecho de no ser insalubre o peligrosas deban considerarse *per se* excepcionales. Es decir, el adjetivo de



“excepciones muy calificados” debe ser el punto medular para que el **legislador** (no el poder ejecutivo, no una comisión de salud ocupacional) pueda determinar que actividades permiten una jornada diferente.

Dicho esto, es claro que la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales (diurna) y 6 horas diarias y 36 horas semanales (nocturna) fue un derecho que se adquirió tras un siglo de luchas constantes, un derecho que, si bien no es perfecto y debe modernizarse, no puede ni debería ser trasgredido por las nuevas generaciones, que ante el desconocimiento de lo vivido olvidan lo que debió suceder para estar en donde estamos.

II. Observaciones generales sobre los artículos y/o aspectos del proyecto de Ley.

El proyecto de ley sometido análisis, postula la reforma de cuatro artículos del Código de Trabajo -136, 142, 144 y 145-, en específico las que regulan las jornadas de trabajo, para; según se indica, modernizar la normativa nacional a los estándares internacionales, las practicas empresariales de diversas compañías y en sí para uniformar nuestra normativa a lo establecido en la doctrina laboral.

Dentro de los argumentos que de cierta forma dan peso y congruencia al proyecto de ley analizado, se pueden observar promesas vacías, no probadas y utópicas sobre supuestas mejoras a la calidad de vida de los trabajadores, beneficios a cargo de los patronos y supuestos mejoramientos a la estabilidad laboral, así los diputados postulantes indican:

En materia de jornadas laborales la realidad de nuestro país es clara. Día a día nos encontramos con **empresas que, por razones de competitividad, aprovechamiento de infraestructura, flujos de trabajo inestables, racionalización de costos, entre otros, requieren de mano de obra las veinticuatro horas del día y los siete días de la semana.** Para solventar esta necesidad, se han definido turnos especiales, los cuales, si bien es cierto requieren de una mayor disposición de tiempo de **las personas trabajadoras, estas se ven recompensadas con una mayor disposición de tiempo libre, acumulado para el descanso.**

El sentimiento general de las personas trabajadoras y la aceptación de este tipo de jornadas es muy positivo, pues trae beneficios para ambas partes de la relación laboral.

(...)



La reforma prevé otras garantías para las personas trabajadoras en caso de aplicación de las jornadas antes descritas, como la participación activa del Ministerio de Trabajo, la promoción de capacitación, descanso dentro de las jornadas, otorgamiento por parte de la persona empleadora de facilidades de transporte y cuidado de niños, cuando así se requiera, una especial flexibilidad para las mujeres en estado de embarazo quienes bajo ninguna circunstancia trabajarán más de diez horas diarias, entre otras, **lo cual pretende garantizar un justo equilibrio entre las necesidades de la persona empleadora y las personas trabajadoras.**

(...)

Los beneficios para las personas trabajadoras son múltiples, **además del incremento de las oportunidades de trabajo por ingreso de nuevas empresas.**

Quienes disfrutan de este tipo de jornada, poseen mayor tiempo libre para descansar, estudiar y capacitarse.

(el subrayado y remarcado es suplido)

No obstante, en opinión que amerita a esta organización laboral, consideramos que las reformas propuestas lo que buscan es el beneficio unilateral de las partes empleadoras por medio de la supresión de las horas extras, la ampliación de la jornada e incluso, podría darse la imposición de horas adicionales a la jornada. No existe ni se crea en el proyecto, una garantía concreta de que los supuestos beneficios expresados llegasen a ocurrir, no existe un estudio sobre los impactos de la ampliación de la jornada en la salud de los trabajadores, no se analiza la disposición horaria de los ellos o sus necesidades y se remite únicamente a dejar por libre estos elementos, confiando ciegamente su implementación a la buena fe de los patrones. El proyecto se pinta de un color parcializado, enfocado casi únicamente a las necesidades de los entes patronales, a las urgencias del mercado y las presiones económicas de la globalización, esto olvidando que son los entes patronales quienes poseen no solo el poder económico, sino quienes también tienen todas las herramientas para imponer sus necesidades ante las masas más desprotegidas y débiles.

No se puede olvidar que un país como Costa Rica, los trabajadores; en especial los del sector privado, se encuentran desprotegidos contra los caprichos y antojos de los sectores productivos del país, quienes sin control pueden imponer sus necesidades en trasgresión de los derechos laborales. En nuestro país la realidad económica y social ha empujado a las fuerzas laborales a permitir o condenar maltratos, abusos de autoridad e incluso



condiciones de trabajo indignas por debajo de los límites legales (inexistencia de seguros sociales, el ocultamiento de trabajo bajo la falacia de servicios profesionales, el pago de salarios menores al mínimo establecido por decreto), esto ante el miedo o la posibilidad de no tener trabajo, es así que al final los trabajadores actúan y permiten situaciones por miedo al desempleo, más que por deseo o libre voluntad. El desconocer estos hechos, no solo es peligroso para la estabilidad y mantenimiento de los derechos laborales en el país, sino que hace pecar a los legisladores de inocentes.

Los intereses ocultos de esta reforma son diversas y no deben ser aplaudidas o celebradas por los ciudadanos, menos aún por esta organización sindical quien debe erguirse ante estos atropellos y luchar por la defensa de todos los trabajadores del país y aún más por todos aquellos cuya voz y voto no son tomados en cuenta.

Menester resulta recordarles a los legisladores de nuestra Asamblea Legislativa el impacto histórico que las jornadas laborales excesivas generaron en los trabajadores, los masivos movimientos huelguistas y los largos años de lucha que debieron surgir para garantizar jornadas laborales menores, las cuales dieran dignidad a las masas obreras. Hechos que parecen haber sido olvidados por los legisladores postulantes del proyecto.

Como organización sindical, sí bien concordamos en que deben crearse mejores condiciones de trabajo que le garanticen a los trabajadores mayores tiempos para sus actividades personales (sea la educación, pasar tiempo con la familia... etc.), lo cierto es que las reformas propuestas no lo son ese mecanismo y se encuentran lejanos de serlo. Es así que mientras que en Europa se discute disminuir las jornadas de trabajo de, 48 a 30 horas semanales (incluso ya hay países donde es así), lo que nuestros legisladores proponen es una acumulación de horas para el beneficio de los patronos y las grandes compañías (transnacionales) quienes "no pueden dejar de funcionar". Este proyecto se postula considerando moral y correcto el sacrificio de los trabajadores, quienes al final se verán amordazados para aceptar sí o sí estas jornadas que les serán impuestas, y no ofrecidas como una opción.

No es cierto entonces que este proyecto busque una mejora de las condiciones de los trabajadores, sino únicamente un beneficio económico de las compañías que poseen el



caudal económico suficiente para incluso ahora dictar el camino que deben seguir nuestras leyes, y lo cual en apariencia se está logrando. No se debe olvidar que las normas que tenemos actualmente implicaron años de lucha laboral, sangre de trabajadores inocentes y la batalla incesante de mayores y mejores políticos que no tuvieron miedo de enfrentar los intereses sesgados de unas cuantas compañías.

En pleno año 2019, 99 años después de la publicación de la ley número 100, lo que se propone como un mecanismo para “mejor” la vida de los trabajadores es una acumulación excesiva y desproporcional de trabajo, con la falsa promesa de tener más tiempo después, promesa que resulta falsa cuando no se toma en consideración todas las variantes que conforman la esfera personal de los trabajadores.

Como organización sindical, estimamos que una verdadera mejora a los trabajadores serían propuestas para ampliar las vacaciones, disminuir las jornadas laborales, aumentos salariales, es decir, aspectos que de verdad tengan un impacto positivo y permanente en los grupos laborales.

No resulta lógico, racional o acorde al sentido común, valorar que por la necesidad de unas empresas; las cuales valga decir tienen el poder económico para conseguir más empleados en jornadas diversas (recordemos que existen jornadas nocturnas y mixtas no solo diurnas), deban de sacrificarse los derechos y las capacidades de decisión de los trabajadores.

Aunado a lo ya dicho, de la redacción de los artículos propuestos y de la introducción del proyecto puede determinarse que será el Poder Ejecutivo; no el legislador, quien determinará a futuro cuales labores excepcionales permitirán la aplicación de estas nuevas jornadas. Se indica con ello:

Apenas unas 30 empresas han empezado a experimentar con esquemas flexibles, según estimaciones de la Cámara de Industrias, **y en el Ministerio de Trabajo no se tienen estudios ni diagnósticos de este tema.** (...)

Con base en esta prerrogativa constitucional **se proponen nuevas modalidades de jornadas, para casos excepcionales, de acuerdo con los parámetros que adelante se proponen y la reglamentación accesoria del Poder Ejecutivo que permitirá,** con base en estudios técnicos que deberán estar a disposición de todos los sectores sociales, regular



de mejor forma su utilización, adecuarla a la realidad de cada momento histórico y constatar la permanencia de las condiciones que justifiquen su aplicación.

Es decir, actualmente se están utilizando estas nuevas jornadas laborales en al menos 30 empresas en el país, aplicación que se encuentra por fuera del marco normativo y además a pesar de ser conocida esta situación el Ministerio de Trabajo, esta no ha realizado ningún estudio o diagnóstico sobre dicha implementación (podríamos considerar que existe una desprotección para con estos trabajadores que actualmente laboran en dichas condiciones), lo cual se encuentra en clara trasgresión de la Constitución Política de nuestro país, la cual indica expresa y claramente que la jornada no podrá superar los límites dados por ella; a saber 8 o 6 horas diarias dependiendo de la modalidad diurna o nocturna, salvo en casos *excepcionales muy calificados*, pero si no existen estudios o diagnósticos no podrían decirse que su aplicación responde a excepciones muy calificadas ya que no existen los estudios para justificarlo.

No obstante, sometidos en ese cuadro fáctico, en esta ocasión se está promoviendo la este proyecto de ley número 21.182 el cual dependerá de que el Poder Ejecutivo cree la reglamentación futura accesoria que le de eficacia y de que sea este quien determine en que excepciones será aplicable. En este sentido la ejecución de esta normativa será para todas aquellas actividades que el Poder Ejecutivo determine a futuro hecho que no podrá ser previamente conocido por los factores sociales.

En virtud de lo dicho y lo que aún se dirá, no puede esta organización apoyar o dar un voto positivo a esta iniciativa perjudicial y autoritaria postulada en contra de los trabajadores, esgrimida sin valorar o al menos considerar las grandes luchas que se llevaron en ataño.

‡ Sobre las reformas propuestas.

- **Artículo 136.**

El artículo propuesto indica:

(...) Sin embargo, en los trabajos que no sean insalubres ni peligrosos, podrá acumularse la jornada semanal en cinco días. La jornada acumulativa podrá ser:



- (i) diurna, hasta de diez horas; siempre que el trabajo semanal no excede de cuarenta y ocho horas.
- (ii) mixta, hasta de nueve horas treinta y seis minutos, siempre que el trabajo semanal no excede de cuarenta y ocho horas.

Además, se podrá utilizar una jornada ordinaria ampliada de hasta doce horas por día hasta un máximo de cuatro días y contando con tres días continuos libres como mínimo. El patrono y el trabajador acordarán cuál de esos días será el de descanso entre los tres días libres continuos.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo la modalidad de jornada ampliada, solo podrán laborar en jornada extraordinaria en los días establecidos como libres siempre que no se trate del día de descanso semanal. Los trabajos se deberán ejecutar procurando que la persona trabajadora tenga como mínimo tres días libres consecutivos a la semana, de los cuales uno será el de descanso semanal obligatorio, establecido al momento de la contratación.

El tiempo dentro de la jornada destinado a descanso y comidas, será al menos de una hora. (el subrayado y resaltado es suplido)

Como vemos de la literalidad de la norma propuesta se plantea crear una jornada laboral de 12 horas por 4 días seguidos (48 horas semanales) con 3 días continuos de descanso, **PERO** se indica, además, que las personas que trabajen así podrán laborar también jornada extraordinaria en 2 de los 3 días de descanso; es decir, se deja abierta la posibilidad de que incluso obliguen a una persona a trabajar horas extras en sus días de descanso "acumulados".

Con esto se está obviando que los trabajadores; en especial, aquellos del sector privado pero no exclusivamente, que no posee el poder real para no aceptar la solicitud de trabajar horas extras, y bajo ese entendido el legislador aun así los desprotege indicándoles que tendrán una jornada de 4 días seguidos de 12 horas y que además pueden pedirles que laboren horas extras. Entonces se formula un proyecto de ley bajo el argumento de que "los trabajadores tengan más tiempo" pero al mismo tiempo se deja en duda al permitirseles a los patronos la existencia de horas extras.

Bajo el equívoco de "las horas extras se pagan mejor" el legislador considera que el dinero todo lo puede, pero lo cierto es que hay cosas que el dinero no puede comprar, el descanso,



la salud mental, el bienestar integral de los trabajadores no puede ser moneda de canje para favores políticos a las compañías.

- **Artículo 142.**

En él se indica “*El descanso entre una jornada y la del día siguiente será de doce horas, como mínimo.*”, sin embargo, este tiempo tan limitado no toma en consideración diversos aspectos que podrían influir para que estas 12 horas no sean suficientes para el correcto descanso de los trabajadores.

Primeramente, no se toma en consideración la realidad vial de nuestro país, actualmente mucho se ha dicho sobre la gran cantidad de horas que los costarricense deben pasar en su vehículo o en el transporte público para llegar a sus hogares. Incluso ha ocurrido que cuando las compañías prestan el transporte a sus trabajadores estos servicios son hasta los centros de ciudad y no propiamente hasta los barrios o comunidades de los trabajadores, por ello dependiendo de la hora puede ocurrir que los trabajadores no tengan los medios para llegar sanos y salvos a sus casas. En conjunto a esto último, también debe estimarse la inseguridad ciudadana que afecta a nuestro país y que mes a mes se ha incrementado, hecho que no debería esta Asamblea legislativa olvidar.

Seguidamente también este mínimo de 12 horas, no toma en consideración los tiempos de comida, la preparación de estos o el hecho de que los trabajadores que son padres de familia deben llegar a sus hogares a realizar tareas, trabajos extra-clase y/o preparar actividades de sus hijos. Por ello este cambio en las jornadas laborales y 12 horas de “descanso” entre un día y otro no resulta integral con las necesidades de los trabajadores.

Otro ejemplo serían los empleados que estudian y trabajan, ellos no podrían disponer de los horarios de las universidades (o colegios) y la ampliación de la jornada y los descansos de 12 horas podrían convertirse en una limitante para permitir el desarrollo académico de estos.

- **Artículo 144.**



Por su parte en este numeral se indica que los patronos deberán llevar el conteo y control de las horas ordinarias de jornadas, las horas extraordinarias, feriados y días de descanso, e indica que esta información debe serle comunicada al trabajador cuando se le paga o si la solicita.

Expresamente se regula en el artículo *"Dicha información deberá entregarse a la persona trabajadora en la misma oportunidad en que se realicen los pagos o cada vez que se lo solicite"* (el subrayado y resaltado es suplido), estimamos que la redacción de este artículo permite que el acto de entregar la información a los empleados quede a la disposición de los patronos, lo cual podría generar un mal control en la contabilización de estos aspectos, valoramos que lo correcto, en caso de proceder lo propuesto debe ser la supresión de la frase anteriormente remarcada.

- **Artículo 145.**

Sobre este artículo hacemos las siguientes observaciones.

- a. Sobre el inciso 1.

En el él se manifiesta que el Ministerio de Trabajo con el apoyo técnico del Consejo de Salud Ocupacional definirá periódicamente el tipo de actividad económica en que se pueden aplicar las jornadas propuestas y las características de las personas trabajadoras quienes podrán laborar en estas jornadas, lamentablemente la realidad económica del país deja en entredicho si el Ministerio de Trabajo posee los recursos económicos para poder hacer frente a esta nueva obligación.

La corriente política que el país ha emprendido a sido la de suprimir gastos buscando con ello disminuir poco a poco el tamaño del ente Estatal, esto ha llevado a no abrir nuevas plazas para contratar y disminuir los presupuestos de las entidades públicas.



Bajo esta tendencia resulta complicado comprender que mecanismos generará la Asamblea Legislativa para garantizar que el Ministerio de Trabajo tendrá el personal suficiente; y capacitado, para poder emprender esta nueva tarea.

- b. Sobre el inciso segundo; remítase a todo lo ya indicado en este documento, sobre la improcedencia de estas jornadas laborales.
- c. Sobre el inciso tercero es imperante que la reforma cree mejores garantías para obligar a los patronos a tener un control transparente de las horas trabajadas por los empleados sometidos a las jornadas propuestas.

De no existir estos mecanismos de fiscalización, los beneficios indicados en la norma quedarían únicamente como palabras en la ley, más su aplicación sería ineficaz.

Por ello resulta menester que se cree una comunicación continua entre los trabajadores y los patronos acerca de las horas laboradas y la intervención de órganos imparciales que puedan garantizar que la información expuesta sea certera.

- d. Por todo lo ya dicho, lo expuesto en el inciso cuarto es improcedente ya que en la realidad los trabajadores no poseen la capacidad de pactar voluntariamente las condiciones de su trabajo, ya que muchas veces la necesidad de trabajar prevalece sobre las opciones de empleo, más aún, en una realidad como la nacional, en donde el desempleo se ha convertido en un grave problema.

Como se indicó, son los patronos, las grandes compañías quienes tienen la fuerza y los elementos suficientes para imponer sus necesidades a los trabajadores. Ante esto, la expresión *"la variación unilateral por parte de la persona empleadora de una jornada ordinaria a cualquiera de las excepcionales reguladas en esta ley, facultará a la persona trabajadora a dar por terminado el contrato laboral"* no resulta suficiente para garantizar el respeto de su voluntad.



En líneas anteriores ya hemos indicado que ante el incremento del desempleo y la situación económica del país se ha visto el fenómeno de que los trabajadores se han visto coaccionados a tener que aceptar variaciones en sus condiciones de trabajo por miedo a estar desempleados. Así para un padre o una madre de familia o para una persona que trabaja para pagarse sus estudios, el renunciar no es una opción ni siquiera remota, por ello las leyes deben enfocarse en la protección de los trabajadores.

- e. Sobre los incisos quinto, sexto, séptimo y octavo; debe considerarse que su aplicación no podrá realizarse si no se crean métodos que garanticen una fiscalización imparcial de los empleadores a los que se les permitirá implementar estas nuevas jornadas.
- f. Reiteramos que los supuestos beneficios del inciso noveno no poseen una garantía concreta de realización, e incluso la necesidad de crear estos beneficios podría constituirse en un criterio oculto para la contratación o no de nuevos trabajadores.

Finalmente estimamos que las propuestas expuestas en el proyecto 21.182 resultan contrarias a la Constitución y a los derechos humanos de los trabajadores, siendo que no se les otorga a estos las herramientas suficientes para poder aceptar libre y voluntariamente estas jornadas propuestas. A su vez tampoco existen estudios que demuestren la viabilidad y el beneficio de su implementación.

III. Recomendación.

Por todo lo dicho la recomendación de esta organización sindical es no aprobar el expediente legislativo 21.182, esto al estimar que las modificaciones a las jornadas laborales resultan no solo improcedentes sino también inconstitucionales.

Consideramos que las garantías constitucionales establecidas en el numeral 58 de nuestra Carta Magna deben ser implementadas y respetadas por todos los entes patronales del país, más allá de los intereses económicos que es apariencia representan. Con esto la aprobación e implementación de las jornadas "anualizadas, acumuladas y/o ampliadas" se



constituyen en una amenaza contra los trabajadores, y al final únicamente benefician los intereses sesgados y parcializados de los entes patronales.

Por ello para la protección de los trabajadores de este país resulta imperante que no se permitan las jornadas laborales superiores a las 8 o 6 horas diarias (jornada diurna o nocturna).

Álvaro Madrigal Mora

Secretaría General

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional

SITUN



Copia: Archivo /CONSECUTIVO/SITUN/ASM/2019