



San José, 12 de noviembre del 2019

Diputadas y Diputados

Comisión de Asuntos Jurídicos

Asamblea Legislativa

**ASUNTO: PRONUNCIAMIENTO DE APSE ACERCA DEL PROYECTO DE LEY REFORMA A 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. EXP. N° 21.182**

El capitalismo mercantiliza al hombre, a la mujer y al niño, a fin de que todo el que no posea sebo, ni lana, ni cualquier otra mercancía, tenga al menos alguna cosa que vender: su fuerza muscular, su inteligencia, su conciencia. Para transformarse en capital, el hombre tiene que ser antes mercancía.

Paul Lafargue. (El derecho a la pereza)

Estimados señores y señoras:

Quien suscribe, **MÉLIDA CEDEÑO CASTRO, PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE SEGUNDA ENSEÑANZA (APSE)**, comparezco a manifestar nuestra posición en relación con el **PROYECTO DE LEY " REFORMA A 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"**, correspondiente al Expediente N° 21.182; en respuesta a la consulta



realizada a nuestra Organización mediante el Oficio AL-CJ-21182-2302-2019, vía correo electrónico el 06 de noviembre en curso.

## I.- ASPECTOS GENERALES

Se trata de una iniciativa de ley semejante al Proyecto de Ley "**Reforma a varios artículos del Código de Trabajo. Expediente N° 15161**", presentado a la corriente legislativa en el año 2003 y que fuera archivado en el año 2007, por contar con una serie de observaciones muy serias, emitidas en su momento por la Corte Suprema de Justicia, Defensoría de los Habitantes, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Procuraduría General de la República y algunas Organizaciones gremiales y sindicales del país, entre otros.

Nuevamente nos encontramos ante un Proyecto de Ley que con el objetivo de proteger los intereses y solucionar los problemas de productividad de las empresas, pretende flexibilizar sin parámetros suficientemente válidos, uno de los temas más sensibles del derecho del trabajo: "la jornada ordinaria de trabajo", norma tutelada en el artículo 58 de nuestra Carta Magna, lo cual conllevaría a la pérdida de derechos humanos y a una intensificación de la explotación de la población trabajadora, que además afectará de manera especial a las mujeres.

En la actualidad, el Derecho del Trabajo está sometido a transformaciones profundas. En las últimas décadas del siglo XX, las políticas neoliberales, las nuevas tecnologías y la globalización, incorporan el tema de la flexibilidad laboral, que da lugar a nuevas formas de empleo, de relaciones laborales, de organización laboral y de distribución del tiempo de trabajo. En Costa Rica, los cambios en el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones de trabajo, se han pretendido llevar a cabo mediante reformas legales; aunque, en su gran mayoría, se han aplicado y se aplican de facto al margen de la ley, por parte de los empresarios, y en menor medida, a través de la interpretación de los jueces especializados en derecho laboral, en perjuicio de los derechos humanos fundamentales de las personas trabajadoras.

### Números de Fax:



## II.- ANÁLISIS DEL CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

El proyecto, que consta de un ARTÍCULO ÚNICO, busca reformar los artículos 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo y presenta tres propuestas novedosas en nuestro ordenamiento jurídico laboral:

**A.-** la jornada mixta acumulativa semanal en cinco días, de hasta nueve horas treinta y seis minutos, siempre que el trabajo no exceda de cuarenta y ocho horas.

**B.-** La jornada ordinaria de doce horas, en los trabajos que no sean insalubres ni peligrosos tendiente a permitir a las empresas contratar personas en jornadas diarias acumulativas - sean diurnas o "mixtas"- de 12 horas, con un límite de 48 horas semanales. (cuatro días de trabajo y tres de descanso o "4x3").

**C.-** La modalidad de jornada anualizada: de 2.400 horas anuales diurnas y 1.800 horas nocturnas, en la que por vía de excepción, se pretende que para trabajos estacionales, temporales, de proceso continuo, así como en las actividades sujetas a variaciones calificadas en las condiciones de su mercado, o en su producción o abastecimiento de materias primas, la jornada ordinaria sea de hasta diez horas diarias en las épocas de mayor trabajo y en las de menor requerimiento el trabajo no exceda seis horas.

Sin duda alguna, estas propuestas de reforma al Código de Trabajo, que es un instrumento que nació, precisamente, para proteger los derechos de las personas trabajadoras, las colocará en un estado de desprotección, por las siguientes razones:

**1.-** Las nuevas jornadas de trabajo propuestas, provocarían una incidencia en el ámbito social y familiar de las personas trabajadoras.

**2.-** La ampliación de la jornada ordinaria a doce horas por día hasta un máximo de cuatro



días, atenta contra los derechos conquistados por las y los trabajadores. La fatiga provocada en la población trabajadora por cuatro días de doce horas laboradas, provocará graves situaciones en el tema de salud ocupacional. Además, los tiempos de traslado del hogar al trabajo y viceversa, imposibilita el acceso a la educación formal, al ocio y al descanso durante cuatro días a la semana. Y muy probablemente, esos tres días destinados al "descanso" sean utilizados para hacer trámites que no se pudieron hacer en el resto de la semana, para atender asuntos familiares, o para el desempeño de otro trabajo que permita incrementar el salario. Es decir, no se disfrutará de un verdadero descanso.

Esta modalidad de jornada ampliada además afectará principalmente a las mujeres, quienes en la mayoría de los casos, son las encargadas de asumir las responsabilidades familiares y del trabajo reproductivo. Si ya en el desempeño de una jornada ordinaria de ocho horas, las mujeres trabajadoras, en muchos casos jefas de hogar, llegan a desempeñar dobles y triples jornadas en sus hogares, una jornada de doce horas diarias, más los tiempos de traslado, las colocaría en una situación aún más difícil pues deben decidir si asumen sus obligaciones familiares o laboran para una empresa, situación que podría ocasionar un aumento en el desempleo femenino o en el trabajo informal. En muchos casos, el trabajo de la mujer fuera de su hogar tiene carácter obligatorio, pues su situación económica se lo exige, ya sea porque es cabeza de familia o porque el ingreso de su esposo o compañero es insuficiente. De aquí que muchos empleadores dispongan del tiempo de estas trabajadoras, quienes ante la amenaza de un despido, terminan aceptando cualquier situación que se les proponga.

3.- El tema de la **jornada anualizada**, contenida en el artículo 145 del proyecto de ley, resulta muy cuestionable y lesiva de los derechos laborales Veamos:

El artículo 145 señala:

**"Artículo 145.- Por vía de excepción, en los trabajos estacionales, temporales, de proceso continuo, así como en las actividades sujetas a variaciones calificadas en las**



**condiciones de su mercado, o en su producción o abastecimiento de materias primas, se permitirá utilizar una jornada ordinaria diurna anualizada de dos mil cuatrocientas horas y nocturna de mil ochocientas horas. (...)**

De la lectura de este artículo se puede observar que por vía de excepción, en lo que se refiere a trabajos de **"proceso continuo o sujetos a variaciones en las condiciones del mercado"**, se incluye prácticamente cualquier tipo de actividad empresarial, por cuanto no se delimita ni define claramente, qué se entiende y cuáles son las características que deben tener cada una de las actividades económicas en las que se pueden aplicar este tipo de jornadas.

Es decir, el tipo legal es muy abierto, lo que implicaría un roce de constitucionalidad con respecto a lo que dispone el artículo 58 de nuestra Carta Magna, que en su último precepto dispone: **"Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley."**

Es decir, se abre la posibilidad de abusos patronales, y de una aplicación generalizada, no por "vía de excepción". 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.

Además no se explicita un rol determinante y activo para la Inspección General del Ministerio de Trabajo, que asegure los mecanismos de control, para determinar en cada caso concreto, cuáles empresas violentan esa excepcionalidad.

**"... Artículo 145 punto 3. La jornada anualizada no podrá ser mayor de diez horas al día, ni inferior a seis horas. Las personas empleadoras que se acojan a esta jornada deberán elaborar un calendario trimestral y lo entregarán a las personas trabajadoras**



con quince días de anticipación a su entrada en vigencia. En el calendario deben constar los turnos a laborar en forma semanal. Cuando el calendario en curso deba ser modificado por razones especiales, el cambio deberá ser informado previamente a las personas con un mínimo de quince días naturales de anticipación desde la última vez que se hizo la revisión trimestral. Las horas extras, se contabilizarán sobre el exceso de las cuarenta y ocho horas semanales o del exceso de la jornada diaria predeterminada en el calendario" (...).

Esta propuesta sobre la jornada anualizada es inaceptable por tres razones:

1. - Se establece que la modificación al calendario trimestral podrá ser modificado **unilateralmente** por el patrono, por razones especiales, de lo cual solo se informará a la persona trabajadora, es decir no se hace de común acuerdo patrono-trabajador o previa consulta de criterio a la persona trabajadora. Además, no contempla la posibilidad de que la persona trabajadora se oponga justificadamente al cambio en el calendario por razones de salud, de estudio, o por motivos familiares, etc, ni las eventuales consecuencias jurídicas a esa negativa, como por ejemplo, la facultad de rescindir el contrato de trabajo con responsabilidad patronal.
- 2.- La elaboración de un calendario trimestral por parte del patrono, provocará una absoluta inestabilidad en el tiempo a disponer por parte de la persona trabajadora.
- 3.- Con relación al pago de las horas extraordinarias, es cuestionable que se deje a criterio del empleador la forma en que se deberá computar el pago. Esto por cuanto a que, en reiteradas sentencias, la Sala Segunda ha insistido en que las horas extras deben computarse sobre el exceso de la jornada diaria. Este artículo, entonces, vendría a flexibilizar la forma de pago de las horas extras en la jornada anualizada. Además, si se contabilizan las horas extras sobre el exceso de las cuarenta y ocho horas a la semana, un trabajador que



labore en una jornada anualizada de seis horas al día y treinta y seis a la semana, podría verse afectado al laborar un número de horas extras que no sobrepase ese límite de las cuarenta y ocho horas (por ejemplo, si labora doce horas extras al mes) ya que estas no serían recompensadas en su salario.

- **"... Artículo 145 punto 4. La variación de una jornada ordinaria de las autorizadas en el artículo 136 siempre deberá ser consentida por la persona trabajadora. 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, en los términos que se indican en el artículo 83 de este Código."**

Conforme a este inciso, si bien se otorga a la persona trabajadora la posibilidad de rescindir el contrato de trabajo, con responsabilidad patronal ante una variación unilateral de la jornada por parte del empleador, no establece una prohibición absoluta de despedir al trabajador que se oponga a dicha modificación. Con ello, queda abierta la posibilidad de que el trabajador sea despedido con responsabilidad patronal por su empleador, antes de que aquel pueda ejercer su derecho a rescindir el contrato.

- **"...Artículo 145 punto 6. Dichas jornadas podrán implementarse en el día o en la noche y ser trabajadas en uno o más turnos."**

En este artículo, no resulta claro si las jornadas excepcionales podrán ser trabajadas en uno o más turnos. Después de una simple lectura, puede interpretarse que una persona podría desempeñar una jornada ampliada de doce horas en varios turnos durante el día (por ejemplo, tres turnos de cuatro horas con descansos intermedios). Si bien es cierto que a través de los distintos turnos existe un trabajo efectivo de doce horas, una modalidad de trabajo como ésta, podría implicar un aumento en el tiempo real que debe pasar la persona



trabajadora en su centro de trabajo.

- **"...Artículo 145 punto 7. Las personas trabajadoras tendrán, dentro de cada día de trabajo, no menos de sesenta minutos para descansos y comidas. Este tiempo será incluido dentro de la jornada, para efectos de remuneración."**

Esta disposición sin duda alguna genera un evidente trato discriminatorio para las personas trabajadoras, en razón de que se establece un descanso de tan sólo sesenta minutos, aún en el supuesto de jornadas ampliadas de doce horas, a diferencia del descanso de hora y media que establece el Código de Trabajo en su artículo 143 para los trabajadores de confianza y afines.

Conforme al análisis de la jornada anualizada que se propone en el artículo 145, podemos concluir, que se trata de la introducción de normas que quebrantan el principio protector, principio fundamental en el Derecho Laboral, por dos razones:

- a.-** Permite que el empleador viole los derechos de las personas trabajadoras siempre que se les pague o se les indemnice. Si el trabajador se opone a la modificación de la jornada, la consecuencia inmediata es el despido con responsabilidad patronal.
- b.-** El proyecto fortalece la potestad unilateral del empleador de modificar las condiciones de trabajo, como la jornada laboral, y de dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad si el trabajador no está de acuerdo.

Además, con la jornada "anualizada" cuyo calendario es establecido por el empleador, dificulta a la persona trabajadora a planificar a largo plazo su tiempo libre para dedicarse al ocio, a los estudios formales y a la vida en familia. Es decir, la población trabajadora pasaría a ser controlada por los empleadores, y prácticamente estarían a su disponibilidad, independientemente de los intereses y necesidades de quienes trabajen.



5.- No se hace ninguna distinción entre laborar de día o de noche. Los patronos podrían mezclar las modalidades de la jornada acumulativa con la anualizada, sin obligación de negociar con el personal.

6.- El hecho de que se consigne en este proyecto de ley, que **"las mujeres en estado de embarazo o lactancia tendrán derecho a cambiar de modalidad de jornada, cuando así lo deseen y no podrán ser obligadas a laborar en jornadas mayores a diez horas diarias"** Y que los patronos deberán **"atender las recomendaciones que haga el médico de la empresa o el de la Caja Costarricense de Seguro Social"**; deja en manos de la empresa o el médico de la empresa, decir si tal jornada es apropiada para una trabajadora embarazada o con lactancia.

### III.- CONSECUENCIAS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA SALUD DE LA PERSONA TRABAJADORA

En el ámbito de la salud ocupacional, aún y cuando no se cuenta con estudios científicos locales sobre la repercusión de este tipo de jornadas, en la salud física y mental de los trabajadores, todo indica que su impacto puede ser negativo, pues estas jornadas por ser más extensas, generan cuadros recurrentes de fatiga, que repercuten incluso en el aprovechamiento adecuado del tiempo de descanso.

Otro aspecto a considerar, es el hecho de que el sistema de compresión semanal abre el espacio para que aquellos trabajadores cuyos ingresos son bajos, o no tienen responsabilidades familiares, utilicen el tiempo de descanso en la búsqueda de otras fuentes de ingresos, lo que implicaría una "complicidad" involuntaria del trabajador con el empleador, en la utilización indebida del tiempo libre.

Las modalidades de flexibilidad laboral, reducen indudablemente, el tiempo de la persona trabajadora destinado al descanso y ello conlleva consecuencias en la salud física y mental del hombre y de la mujer trabajadores.

El tema del Estrés laboral, fue abordado recientemente en el Congreso Médico Nacional 2019,

#### Números de Fax:



llegándose a concluir que la principal consecuencia en la salud del trabajador es el agotamiento físico y el agotamiento mental.

El Dr. Erick Méndez, vicepresidente de la Asociación Costarricense de Medicina del Trabajo, conferencista en ese Congreso Médico señaló:

**"El problema es que hoy no paramos de trabajar. Existen teléfonos inteligentes en los que nos llegan mensajes y correos de trabajo, chats de WhatsApp con compañeros y jefes, en donde se sigue trabajando después de la jornada laboral y todo esto interfiere con el tiempo de descanso y la recreación"** (Publicación Periódico La Nación , miércoles 06 de noviembre 2019.)

Por su parte los investigadores Haro, Sánchez y otros. (2007). "Justificaciones médicas de la jornada laboral máxima de ocho horas" Revista Med Inst Mex Seguro Soc 2007; 45 (2): 191- 197) señalan que los trabajadores sujetos a jornadas laborales de más de ocho horas diarias sufren de: (...) disminución del estado de alerta, de su eficiencia en el trabajo, falta de atención a medidas de seguridad y, paradójicamente, trastornos del sueño muchas veces caracterizados por insomnio inicial, acompañado de pobre calidad recuperadora del sueño con dificultad para despertar (lo que desemboca en trastornos de la cronobiología del ciclo dormir-despertar, con efectos nocivos que disminuyen de manera importante las posibilidades de recuperación física y mental.) En la persona trabajadora, se incrementa el riesgo de sufrir accidentes de trabajo cuando se aumentan las horas de trabajo. Ahora las bajas laborales por depresión se han convertido en una de las causas más importantes de absentismo laboral, patología ésta que traduce el miedo de no estar a la altura, de no alcanzar las expectativas depositadas en uno, de no poder alcanzar los resultados que se esperan del trabajador o trabajadora."

Lastimosamente en Costa Rica, no se cuenta con suficientes investigaciones sobre los riesgos para la salud y la seguridad laboral en relación con los últimos cambios en la organización del trabajo y sus repercusiones en la vida de los trabajadores y de las trabajadoras costarricenses. Por su parte, las propuestas legales que pretenden instaurar jornadas de trabajo mayores de ocho horas diarias y las prácticas empresariales que ya las aplican, olvidan que ya por el tema del estrés laboral, las secuelas repercuten en todo el organismo, especialmente en el sistema digestivo, el corazón y las emociones, tal y como se concluyó en el citado Congreso Médico Nacional 2019, cuando los médicos participantes coincidieron en que los médicos laborales "están viendo en sus consultas más casos



de gastritis, colitis, catarrros, infecciones, picos de presión arterial, caída del cabello y cuadros de ansiedad y depresión.”). Además, las condiciones laborales actuales que viven las personas trabajadoras, hoy en día, generan consecuencias de índole social, tales como: limitación en el acceso a los servicios de la salud y a los programas de educación, la disminución del salario, la reducción de garantías sobre mejores condiciones de trabajo, la inestabilidad laboral, el miedo a la pérdida de empleo, el corto tiempo para la convivencia familiar; todos estos factores son disparadores del agotamiento físico, el estrés y los trastornos de personalidad.

#### **IV.- DERECHOS LABORALES SON IRRENUNCIABLES?**

Luego de una lectura completa del proyecto, surge una última interrogante: ¿el proyecto de ley propuesto garantiza realmente la supervivencia de las jornadas ordinarias de trabajo? La pregunta anterior plantea el debate en torno a la posibilidad de que una vez que una empresa sea autorizada por el Ministerio de Trabajo para introducir la jornada ampliada o la anualizada, dicha empresa condicione el ingreso a los nuevos trabajadores, a la aceptación de laborar en esas jornadas excepcionales. La implementación de estas modalidades no sería entonces el resultado de una variación de mutuo acuerdo entre el patrono y el trabajador, sino una verdadera imposición que llegaría a eliminar las jornadas ordinarias de trabajo consagradas como un derecho humano fundamental.

#### **V.- CONCLUSIONES**

**1.-** Todas las iniciativas legales de flexibilidad en la duración del trabajo, que hasta la fecha se han tratado de aprobar en nuestro país – iniciativas que no son el resultado de pactos sociales ni de negociaciones colectivas como ha ocurrido en Europa- tienen la finalidad de reducir los costos laborales para lograr que las empresas sean más competitivas. La reducción de costos se obtendría al disponer de las personas trabajadoras por más tiempo, sin tener que pagar horas extraordinarias y sin tener que contratar a más personal.

**2.-** Estas iniciativas no representan políticas de tiempo de trabajo que realmente pretendan preservar la salud de los trabajadores, la seguridad en su lugar de trabajo, y la conjugación de vida familiar con vida laboral, acordes con los principios de la Organización Internacional



del Trabajo contenidos en Convenios Internacionales, pues en lugar de aplicar una verdadera reducción en las jornadas de trabajo como ha sucedido en otros países, se pretenden implementar jornadas más extensas, que no les permitirán a los trabajadores emplear su tiempo libre para desarrollar sus facultades físicas, intelectuales y de ocio.

En el campo de la educación pública esta iniciativa de ley limitaría a los jóvenes trabajadores y estudiantes a la vez, para continuar con sus estudios, en virtud de la inestabilidad a la que se enfrentarían con la confección trimestral de su jornada laboral.

**3.-** En épocas como la actual, donde el nivel de desempleo alcanza cifras históricas que rondan el 12%, propuestas de ley como ésta, cierran aún más las posibilidades de generar más empleo.

**4.-** Hemos señalado que estas consecuencias se agravan en el caso de las mujeres, quienes además de desempeñar un trabajo productivo tienen la obligación social de asumir el trabajo doméstico y reproductivo. No obstante, a pesar de la existencia de argumentos médicos sobre las consecuencias del trabajo excesivo en la salud de la persona, el trabajar más horas de las establecidas como límite en la jornada laboral diaria, semanal y anual, se ha convertido en una característica de la sociedad actual, impuesta en buena medida, por las corrientes de flexibilidad laboral. El tiempo de descanso por el cual lucharon los trabajadores en épocas pasadas, es alterado de manera constante, incluso con el aval de las autoridades estatales, y está destinado a convertirse en un tiempo destinado a descansar únicamente lo mínimo, con el fin de poder trabajar más para producir mayores beneficios a las empresas y a sus dueños, sin tomar en cuenta que la dignidad del ser humano implica precisamente eso, ser humano.

**5.-** Por último, consideramos que toda iniciativa que pretenda implementar medidas para paliar los efectos de la crisis económica en el campo laboral, debe necesariamente contar con la participación de las organizaciones de los trabajadores, patronos y gobierno, a fin de lograr una posición consensuada en un tema tan delicado como éste.

Cordialmente,

Mélida Cedeño Castro

Presidenta APSE



Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza  
"Por el desarrollo de una conciencia solidaria"

---

Central Tel.: 2547-7800  
Apdo 5131-1000 San José, C.R.  
E-mail: [info@apse.or.cr](mailto:info@apse.or.cr) • web: [www.apse.or.cr](http://www.apse.or.cr)

**Números de Fax:**

Secretaría Ejecutiva: 2233-3616, Afiliación: 2255-0475, Dpto. Laboral: 2233-3758  
Dpto. Legal: 2221-6195, Dpto. Pensiones: 255-0554, Prensa: 2221-6762,  
Tesorería: 2255-0525, Presidencia y Secretaría General: 2221-7011