



19 de diciembre, 2019

Ref.: DE-084-2019

Señor
Fabio Masís
Director Ejecutivo
UCCAEP

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo de la Cámara de Industrias de Costa Rica.

En relación con el proyecto de ley 21.182 Reforma al Código de Trabajo sobre Jornadas Excepcionales, le expresamos que continuamos apoyando el proyecto, al igual que lo hemos hecho en los últimos veinte años.

Sin embargo, el mismo tiene algunos errores técnicos o bien disposiciones que consideramos deben de corregirse antes de que el proyecto sea discutido en el Plenario de la Asamblea Legislativa. Nuestras observaciones son de la reforma a los artículos 136, 142, 145, 145 bis y el Transitorio I.

En cuanto al artículo 136, existe un error matemático y se debe de considerar la acumulación de la jornada mixta en cinco días de trabajo y como máximo 42 horas por semana, sobre una base diaria de ocho horas y 24 minutos y no nueve horas y 36 minutos como se menciona en el texto sustitutivo. Si se alega que en la jornada mixta en los lugares en que no sean insalubres ni peligrosos se puede laborar hasta 48 horas, este punto queda obsoleto ya que se menciona líneas arriba que el límite semanal máximo son 42 horas.

No estamos de acuerdo en la reforma del artículo 142 pretendiendo obligar a las empresas bajo la modalidad de Jornadas Flexibles a un registro de los equipos de trabajo, y que el mismo registro debe de ser autorizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En este caso se torna innecesaria la autorización por dos razones. Es una responsabilidad de la Empresa llevar el registro para efectos internos, inclusive. No en vano este artículo ha estado vigente 76 años. Y también porque el MTSS tiene la potestad de revisar su cumplimiento a través de las inspecciones que realizan a las Empresas. Se debe de continuar igual.

Respecto al artículo 145 bis, se hace la observación de que las indemnizaciones preaviso y cesantía según el artículo 30 del Código laboral, se calculan sobre el promedio de los últimos seis meses laborados. Aquí se reforma para que sea calculado, al igual que las vacaciones actualmente, sobre el último año laborado. Se debe de valorar dicho cambio.

En el inciso 8 del mismo artículo se otorgan 60 minutos en descansos y comidas para aquellos trabajadores y empresas que se acogen a la modalidad de banco de horas anualizado, en que se laboran entre 6 y 10 horas diarias. Y en el artículo 145 solo se otorga solo media hora para los descansos y comida en la jornada de doce horas. Se debe de equiparar ambas situaciones. Nuestra recomendación, basados en el rendimiento del trabajador en este tipo de jornadas, es que se equiparen los descansos y comidas en una hora. Ya en el artículo 143 en que se define el tema de los trabajadores de confianza, la norma indica que para estos trabajadores se les otorgue hora y media de descanso.

En el inciso 9 del mismo artículo 145 bis, se debe de condicionar a una recomendación médica el trabajo en jornadas ordinarias y no especiales, para mujeres embarazadas o en lactancia.

Igualmente, tampoco se está de acuerdo en rebajar el banco de horas anuales a 2320 horas en la jornada diurna, 2030 horas en la mixta y a 1740 en la nocturna. Si se laboran 48, 42 o 36 horas semanales durante 50 semanas anuales, equivalen a 2400 en la diurna, 2100 en la mixta, y 1800 horas en la nocturna. No se puede alegar que es porque en la jornada anualizada se laboran entre 6 y 10 horas diarias solamente.

En el mismo artículo 145 bis, específicamente en los límites de la utilización de jornadas especiales, en el punto 4, se vuelve a cometer el mismo error respecto al tiempo máximo en la jornada mixta, que debe de ser 8 horas y 24 minutos por día.

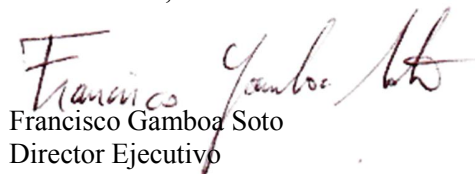
En cuanto al transitorio I sobre la consulta pública para determinar los casos en que se pueda implementar la jornada de trabajo excepcional, seguimos apoyando lo expuesto en el primer texto. Esa es función del Consejo de Salud Ocupacional, que es el ente técnico que lo administra.

Finalmente, para efectos de simplicidad, el artículo 138 se debe de reformar que la jornada laboral se calificará de nocturna cuando se trabaje más de tres horas y media entre las diecinueve y las cinco horas. Actualmente se indica que se considera como nocturna la que se laboren tres horas y media o más entre esas horas.

Como se concluye, el texto sustitutivo sigue contando con nuestro apoyo, pero se le deben de corregir los puntos expuestos, en aras de la transparencia que se debe tener en la interpretación de la normativa a aprobar.

Quedamos atentos a consultas posteriores,

Cordialmente,



Francisco Gamboa Soto
Director Ejecutivo