

UN GRAN AVANCE PARA LOS TRABAJADORES EN GENERAL

Lic. Bernardo Peralta Cordero

Profesor, Instituto de Estudios
del Trabajo (IESTRA).

Miembro, Comisión Redactora del
Código de Trabajo

Nos vamos a referir a algunos aspectos generales sobre el proyecto, para luego analizar las luchas de los trabajadores en el proyecto de nuevo Código de Trabajo, que es el tema para el cual he sido invitado esta noche.

Cabe señalar que, según es conocido por ustedes, el compañero Lic. Germán Cascante y yo, hemos sido integrantes de la comisión redactora del proyecto en cuestión y cuando se conformó esta comisión, hace aproximadamente dos años, se tenía la idea de integrarla con académicos conocedores de la materia y funcionarios públicos con gran experiencia en la misma y no necesariamente con representación de los sectores involucrados en la actividad laboral.

Voy a concretar mi exposición a señalar aspectos muy relevantes en los proyectos en los cuales se ha dado un gran avance para los trabajadores en general, ya sea que se encuentran afiliados o no a una organización sindical, y siempre que signifique una mejoría a los derechos y obligaciones existentes por negociación o costumbre en la legislación laboral.

Se conservan una serie de principios generales tendientes a la protección del sujeto trabajador, como son la aplicación de las normas que en conjunto sean más favorables, o que establezcan condiciones más beneficiosas para el trabajador o sus organizaciones. La apreciación de la conducta de los sujetos conforme a la conducta de principio de razonabilidad y de buena fe, la cual se presume.

Se establece en orden adecuado y coherente para las fuentes del derecho del trabajo, señalándolas por orden como sigue:

- La Constitución Política.
- Los convenios internacionales que hayan sido ratificados.
- La legislación laboral.
- Los reglamentos.
- Los principios generales del derecho del trabajo.
- La costumbre laboral en tanto sea más favorable para el trabajador que el derecho común, en cuanto no contravenga los principios fundamentales del derecho del trabajo.
- Y los convenios de la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo, que no hayan sido ratificados, en tanto armonicen con el derecho interno, o no hayan sido objeto de rechazo expreso por parte de la Asamblea Legislativa.

Se crean contratos especiales, sujetos a un régimen de excepción, relativos a trabajadores docentes, de las artes, del deporte, del transporte terrestre, del transporte aéreo y de temporada, como contratos innovadores. No nos referimos a sus características específicas porque el tiempo no nos lo permite.

Se establecen licencias remuneradas de dos a tres días para los trabajadores, por matrimonio, nacimiento de un hijo y fallecimiento de parientes, además de un sistema de licencia para estudio y desempeño de funciones en organizaciones de trabajadores. La creación del día de descanso semanal pero remunerado, lo cual beneficia a una considerable cantidad de trabajadores en la empresa privada que no tienen este derecho.

Se establece un listado único de días feriados con remuneración obligatoria y para cualquier tipo de actividad o patrón, a saber: primero de enero, jueves santo y viernes santo, 11 de abril, primero de mayo, 25 de julio, 2 de agosto, 15 de agosto, 15 de setiembre, 12 de octubre y 25 de diciembre; un listado que suma once días feriados, atendiendo razones cívicas, religiosas, laborales, familiares y geográficas; estableciendo un mayor orden para el otorgamiento de estas festividades que repercuten en el descanso de los trabajadores.

Se crea un aumento del derecho de vacaciones anual, correspondiente a 5 días hábiles después de cada quinquenio, o cada 5 años de servicio continuo, hasta alcanzar un máximo de un mes calendario; con el propósito, entre otros, de incentivar la estabilidad en el empleo a través de un reconocimiento adicional en vacaciones anuales. Sobre el decimotercer mes, aguinaldo o sueldo adicional se establece como beneficio económico anual, equivalente a un mes de salario, lo cual incrementa el derecho de la mayor parte de los trabajadores de la empresa privada y uniforma este derecho en relación con todos los trabajadores del país, además de quedar incluido este derecho dentro del Código de Trabajo como corresponde, ya que ahora está en leyes aparte.

Los capítulos referentes a la protección de las invenciones de los trabajadores y de los trabajadores minusválidos, son innovaciones para toda la colectividad a través de reconocimientos y de incentivos al empleo, respectivamente.

Se regulan las variaciones de las condiciones fundamentales de los contratos de trabajo o sus variandi, estableciendo causas de abuso del mismo y los límites de la potestad patronal de variar la

forma y condiciones de la prestación del servicio del trabajador, lo cual ha sido regulado a través de la jurisprudencia, enriquecida por la doctrina sobre la materia. Ahora va a haber una innovación en materia de regulación.

En cuanto a la protección de los trabajadores, durante el ejercicio del trabajo o riesgos del trabajo, se introducen cambios trascendentales, como la revisión general de las tablas de impedimento, adecuándolos a conceptos reales y basados en la experiencia; la eliminación de la junta médica o calificadora, que nunca funcionó correctamente, remitiendo la revisión de las actuaciones administrativas a los estratos judiciales de la materia; y la creación de normas sobre la recreación de los trabajadores para el mejoramiento de la salud emocional, mental y física de los trabajadores.

Por último, el tema que ha creado mayor interés en el proyecto, que son las causas de terminación de los contratos individuales de trabajo y los derechos derivados de esa finalización de las relaciones individuales o de la relación laboral individual.

Se mantiene el aviso previo o preaviso para trabajadores o patronos. Se convierte la cesantía en un derecho que no está sujeto a causales de despido, como un derecho incuestionable y real, con el importe equivalente a un mes de salario para cada año o fracción no menor de seis, sin un tope límite de años de servicio ni meses de reconocimiento.

Para finalizar, me limito a señalar que resulta muy cuestionable la posición de algunas representaciones sindicales, que sobre el proyecto señalan que se retrocede en cuanto al otorgamiento de derechos de la colectividad de los trabajadores del país; ya que podemos apreciar que se están planteando sustanciales mejoras hacia el futuro sobre las que el actual Código de Trabajo de 1943 establece; pensando únicamente en los trabajadores que están afiliados o son parte de la colectividad de trabajadores sindicalizados y sin pensar en un 85^o/o de los trabajadores del país, que no pertenecen a ningún movimiento sindical.

Muchas gracias.