



La Revista.cr

OPINIÓN

(<https://www.larevista.cr/>)

[Portada \(https://www.larevista.cr/\)](#)
[Editorial](#)
[Opinión](#)
[Notas](#)



Recomendados: forma parte de mesa de diálogo (<https://www.larevista.cr/cadexco-reitera-apoyo-a-jornadas-flexibles-y-forma-parte-de-mesa-de-dialogo/>) [Carlos Cordero Rojas](#) (<https://www.larevista.cr/autor/cordero-rojas/>)

La Revista (<https://www.larevista.cr/>) > NOTAS (<https://www.larevista.cr/nacional-2/>) > Olman Segura Bonilla y Keynor Ruiz Mejías: El cambio en las jornadas laborales

Colaboradores (<https://www.larevista.cr/colaboradores/>)

Olman Segura Bonilla y Keynor Ruiz Mejías: El cambio en las jornadas laborales

A grandes rasgos, la propuesta lo que pretende es modificar los artículos 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo, tendiendo por objeto la modificación de la jornada de trabajo con la inclusión de dos nuevas modalidades: la jornada de doce horas y la jornada anualizada.

Por [CINPE UNA](https://www.larevista.cr/autor/cinpe/) (<https://www.larevista.cr/autor/cinpe/>) Última actualización Jun 3, 2022

Compartir

0 (<https://www.larevista.cr/olman-segura-bonilla-y-keynor-ruiz-mejias-el-cambio-en-las-jornadas-laborales/#respond>)

f (<https://www.facebook.com/sharer.php?u=https%3A%2F%2Fwww.larevista.cr%2Folman-segura-bonilla-y-keynor-ruiz-mejias-el-cambio-en-las-jornadas-laborales%2F>)

t (<https://twitter.com/share?text=Olman Segura Bonilla y Keynor Ruiz Mejías: El cambio en las jornadas laborales>)

Telegram (<https://telegram.me/share/url?url=https%3A%2F%2Fwww.larevista.cr%2Folman-segura-bonilla-y-keynor-ruiz-mejias-el-cambio-en-las-jornadas-laborales%2F>)

✉ (<mailto:?subject=Olman Segura Bonilla y Keynor Ruiz Mejías: El cambio en las jornadas laborales&body=https%3A%2F%2Fwww.larevista.cr%2Folman-segura-bonilla-y-keynor-ruiz-mejias-el-cambio-en-las-jornadas-laborales>)

in (<https://www.linkedin.com/shareArticle?mini=true&url=https%3A%2F%2Fwww.larevista.cr%2Folman-segura-bonilla-y-keynor-ruiz-mejias-el-cambio-en-las-jornadas-laborales>)



Olman Segura Bonilla y Keynor Ruiz Mejías, Académicos.

Centro Internacional de Política Económica Para el Desarrollo Sostenible, Universidad Nacional – 1 de junio del 2022.

1. La propuesta, resumen del Proyecto Exp. No. 21.182:

A grandes rasgos, la propuesta lo que pretende es modificar los artículos 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo, tendiendo por objeto la modificación de la jornada de trabajo con la inclusión de dos nuevas modalidades: la **jornada de doce horas** y la **jornada anualizada**.

Según documentos de la Asamblea Legislativa (2022): en el párrafo primero del artículo 136 se establece que la jornada ordinaria no podrá exceder de cuarenta y ocho horas semanales, y que la jornada nocturna será de treinta y seis horas semanales. En el segundo párrafo, se señala mediante dos apartados (i, ii) las jornadas laborales ordinaria diurna y mixta, proponiendo el cambio de esta última que pasaría de hasta 8 horas a una jornada de hasta de nueve horas treinta y seis minutos. El párrafo termina señalando, al igual que en la norma actual, que dichas jornadas se podrán llevar a cabo siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y ocho horas. Además, se agrega un nuevo párrafo, en el cual se pretende crear la denominada "jornada ordinaria ampliada", la cual sería de hasta doce horas por día, hasta un máximo de cuatro días semanales y contando con tres días continuos libres como mínimo. Según la reforma, la persona empleadora y la persona trabajadora acordarán cuál de esos días será el de descanso entre los tres días libres continuos.

El artículo 142 dispone que, en el caso de las personas empleadoras, por el giro de su actividad, deban utilizar mano de obra continuamente o por más tiempo del previsto para un tipo de jornada, deberán ocupar los equipos de personas trabajadoras necesarios de manera que las jornadas no excedan los límites de ley, siendo el descanso entre una jornada y la del día siguiente de 12 horas, como mínimo.

En el artículo 144 determina el deber de las personas empleadoras de consignar en sus libros de salarios o planillas, y separado de lo que se refiere a trabajo ordinario, lo que paguen a cada persona trabajadora por concepto de trabajo extraordinario, feriados y días de descanso laborados. Además, la reforma propone la utilización de un lenguaje inclusivo, de manera que se haga referencia en general a las personas trabajadoras. Finalmente encontramos que la última frase del artículo obliga a la persona empleadora a entregar la información indicada a la persona trabajadora al momento de realizar los pagos o cada vez que esta lo solicite, señalando de seguido que dicha información podrá realizarse de forma electrónica al correo electrónico que el trabajador aporte al patrono como oficial, siendo que la comunicación será válida para todos los efectos.

En el artículo 145 se autoriza la implementación de una jornada ordinaria ampliada de hasta 12 horas por día o una jornada ordinaria diurna anualizada de 2400 horas y nocturna de 1800 horas, únicamente "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". Además, se establece, de manera expresa, los límites que tendrán dichas jornadas ampliadas.

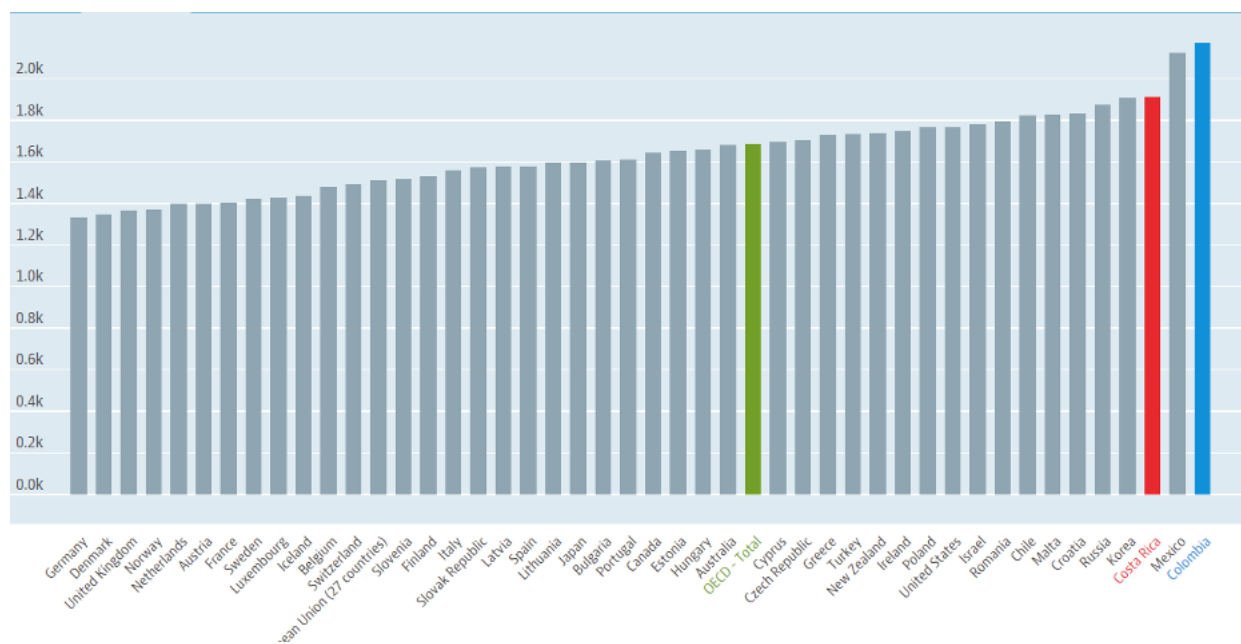
2. La situación actual

En 1943 fue aprobado el Código de Trabajo en la legislación costarricense, con el fin de regular los derechos y obligaciones, tanto de los patronos como de los trabajadores referente a las actividades laborales. Esta normativa, que continúa vigente, establece la existencia de la jornada laboral ordinaria de trabajo efectivo de ocho horas en el día y de cuarenta y ocho horas por semana, o de seis horas en la jornada nocturna y treinta y seis por semana.

Desde ese entonces han surgido distintas reformas sobre la legislación laboral; sin embargo, durante estos casi 80 años no se ha realizado ninguna actualización referente a las jornadas laborales, a pesar de que las condiciones económicas, tecnológicas, sociales y de la estructura productiva nacional han cambiado.

En Costa Rica actualmente se mantiene el esquema clásico de la jornada laboral que presenta un límite diario de 8 horas por día, 48 horas por semana para jornada diurna; o, 6 horas por día, 36 horas por semana para jornada nocturna. No obstante, según la OCDE, con base en datos del 2019, Costa Rica es el tercer país miembro en el cual sus pobladores trabajan más horas por año (con un promedio de 43,9 horas semanales, el promedio OCDE es 37), superado únicamente por México y Colombia.

Total de horas anuales trabajadas, por trabajador en el 2019



Nota. Obtenido de OCDE, Horas trabajadas.

Con el proyecto de ley que se encuentra en discusión en la Asamblea Legislativa, se ha generado gran controversia ya que se pretende implementar dos tipos de jornadas nuevas, la primera es una "jornada ordinaria ampliada", la cual sería de hasta doce horas por día, hasta un máximo de cuatro días semanales y contando con tres días continuos libres de descanso como mínimo, y la segunda, una jornada anualizada diurna de 2400 horas y nocturna de 1800 horas, únicamente "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.

Por otro lado, la realidad es que existen miles de personas trabajadoras en diferentes espacios laborales que trabajan diferentes tipos de jornadas. Es evidente que la realidad productiva, y consecuentemente, las ocupaciones y las dinámicas del mercado de trabajo han cambiado con el tiempo, por lo que es lógico que no en todos los casos sean las mismas que existían en 1943, cuando se redactó el Código de Trabajo. Razón por la cual, se plantean estas modificaciones que pretenden incluir cambios en las jornadas y en la forma en como la población trabajadora ha venido disfrutando sus tiempos de ocio. La idea del trabajo de 8 a 12 medio día y de 1 a 5 pm, esta muy reducida a algunas oficinas públicas y pocos entes privados que laboran de esa forma. Las personas que trabajan en los sectores agropecuarios no pueden renunciar a sus horarios especiales según el tipo de producción de que se trate; por ejemplo, no se puede dejar de madrugar sábados y domingo o días feriados si se tiene la responsabilidad de ordeñar las vacas; o las personas que trabajan en comercio, tiendas, almacenes, pulperías y otros despachan más mercancía los fines de semana; el sector turismo, hotelería, restaurantes, servicio al cliente, guías turísticos y otros trabajan mucho más cuando otros tienen sus días libres y por último, las empresas de servicios tecnológicos, tales como análisis de datos, contabilidad internacional, ciberseguridad, ciencias de la vida, diseño tecnológico y otras que atienden clientes de otros países en otra realidad horaria igualmente deben acomodar sus horarios para atender a los clientes.

En síntesis, las normas vigentes no contemplan una dinámica que esta presente en una parte de las actividades productivas de nuestro país, y que obliga a analizar el proyecto de ley, estudiar los pros y contras con mesura y presentarlas con transparencia, para contribuir a la discusión desde otros puntos de vista. Eso sí, el punto de partida es que la legislación debe defender los derechos de las personas trabajadoras, su salud, su estabilidad y su familia, al tiempo que debe mantener el equilibrio con los grupos empleadores considerando las nuevas realidades laborales que existen en el presente siglo.

3. Sobre el cambio de la jornada:

3.1. Camino a jornadas de menos de 48 horas

Como ya se dijo, la jornada 4×3 pretende que las personas trabajadoras laboren durante doce horas, cuatro días a la semana, cumpliendo con las cuarenta y ocho horas semanales estipuladas por ley, y tengan los tres días restantes libres. Esta jornada es una opción que si bien únicamente ha estado autorizada para una empresa en particular, existen varias empresas donde por su naturaleza, las actividades que realizan no pueden o no deben ser interrumpidas, por ejemplo, algunas empresas que están trabajando con tecnologías de la información y comunicación (TIC), ya sean de zonas francas o no; incluso las que realizan trabajo de investigación técnica y académica que por conveniencia y en mutuo acuerdo entre empleador y persona trabajadora ha acordado estos horarios.

Asimismo, existen experiencias en otros países que han aplicado esta alternativa laboral en sus legislaciones y han sido bien aceptadas; no obstante, somos conscientes que no tiene gran sentido comparar países que han aplicado la jornada 4×3 con Costa Rica, pues nuestra jornada laboral es por mucho, superior en la mayoría de los casos. Este es un tema que debe ser tratado pronto, concretamente es necesario valorar una reducción en la jornada de 48 horas, a estándares de países en transición al desarrollo y desarrollados. Con el uso más intensivo de las TIC en tiempos de la pandemia, también es posible considerar que va aumentando la productividad del trabajo en muchas áreas, y aunque esto debe medirse, es necesario ir considerando la importancia de este tipo de política. Además, si las jornadas laborales se reducen manteniendo el ingreso, se puede abrir el espacio para un aumento en la demanda de personas trabajadoras y los ingresos familiares podrían también aumentar. En este sentido, se debe pensar en las personas desempleadas y en el enorme trabajo informal que existe.

Leer Más

Enrique Castillo: Alma de perro
(<https://www.larevista.cr/enrique-castillo-alma-de-perro/>)

Jun 7, 2022

Final de la Champions: las tácticas económicas que mueven al Liverpool y al Real Madrid (<https://www.larevista.cr/final-de-la-champions-las-tacticas-economicas-que-mueven-al-liverpool-y-al-real-madrid/>)

Jun 7, 2022

CADEXCO reitera apoyo a jornadas flexibles y forma parte de mesa de diálogo
(<https://www.larevista.cr/cadexco-reitera-apoyo-a-jornadas-flexibles-y-forma-parte-de-mesa-de-dialogo/>)

Jun 6, 2022

3.2. Pros y contras de las jornadas 4×3:

Entre los argumentos que se mencionan a favor de este tipo de jornada se mencionan:

- **La necesidad de modernizar la jornada de trabajo, a fin de que se ajuste a las necesidades de los trabajadores y empleadores de este milenio.** En efecto, anteriormente se mencionó que las actividades productivas del país han surgido y otras han cambiado a lo largo de los últimos 79 años, y por ende las condiciones laborales también han presentado nuevas demandas que requieren una regulación apropiada.
- **Atiende la realidad económica de muchas empresas y actividades que requieren operar de manera integrada con otros países.** Efectivamente, se sabe que una cantidad importante de empresas cuyas operaciones están establecidas en el país son de capital extranjero, y brindan sus servicios en otras partes del mundo, por lo que requieren operaciones continuas. Igualmente existen empresas nacionales que prestan dichos servicios y requieren condiciones semejantes.
- **Se tendrá un impacto directo en la reactivación económica, los encadenamientos productivos y crecimiento de las operaciones de las empresas.** Antes se mencionó que diversas naciones alrededor del mundo han optado por esta clase de jornadas, en las cuales compactan las horas de trabajo semanales en menos días, obteniendo más días libres y esto en realidad sí ha desencadenado algunos resultados positivos, como es el caso de Nueva Zelanda, Suiza, o algunas empresas estadounidenses y alemanas. Sin embargo, este argumento depende de varios aspectos, uno de ellos es la actividad en la cual sea implementada la jornada 4×3; ya que más bien pueden existir resultados adversos que se traduzcan en limitaciones tanto para la empresa (mayores costos o debilitamiento de la productividad) como para la persona trabajadora. Asimismo, dependiendo de las

labores que se realicen y el riesgo asociado a ellas las personas pueden entrar en productividad decreciente e incluso en errores después de las 8 o 10 horas de trabajo.

- **Las personas trabajadoras tendrán más tiempo para descanso, ocio, salud, estudio, familia y/o cualquier otra actividad en su tiempo libre.** Este argumento se establece porque consideran que tres días "libres" claramente son una alternativa agradable para muchas personas, ya que pueden recuperar fuerzas e invertir tiempo en otras actividades distintas al trabajo o bien, realizar labores de gestiones personales en el sector público, estudio y otros. Sin embargo, debe considerarse que calce con la disposición de su núcleo familiar y que no se convierta más bien en un problema.
- **Se incentiva la creación de empleo, reducción de la informalidad e impulsa la competitividad.** Este argumento no es del todo claro sobre la creación de más empleo o la reducción de la informalidad. En cuanto al primer punto sería posible si la dinámica productiva basada en la contratación de horas extras se viese estimulada a contratar más personas para suplir las jornadas que quedarían descubiertas por los días de descanso. En cuanto al segundo punto, es difícil pensar que una empresa que está al margen de la ley porque no paga seguridad social o no paga el salario correcto o trabaja jornadas extendidas a precio normal, se vea estimulada a formalizarse porque la jornada pasa a 12 horas durante 4 días a la semana. Aunque claro siempre hay un espacio para hacer un llamado a la formalización de las empresas que se encuentran en esa situación.
- **Flexibilización de la jornada.** Esta condición permitiría a las personas trabajadoras estudiar y trabajar, realizar trámites en entidades públicas, más días de descanso, adaptabilidad de las dinámicas familiares, entre otras actividades. Pero nuevamente, aunque este punto rescata algunas de las experiencias tanto nacionales como internacionales en la dinámica 4X3, debe tenerse en consideración y respetar los acuerdos entre las partes en referencia a los días de trabajo y los días de descanso, las rotaciones o cambios en horarios, porque la opción no disfraza una disponibilidad implícita para trabajar en cualquier momento, ya que ello da al traste con los beneficios que podría percibir el trabajador en cuanto a los cambios en la jornada.
- **Menos gastos personales.** Este punto puede ser cierto, pues para muchas personas trabajadoras, menos días de trabajo por semana significa menos horas viajando al trabajo y menores gastos de pasajes, combustible y otros relacionados con el acceso al trabajo.

Ahora, revisando los principales argumentos juicios en contra de este tipo de jornada, en general se menciona que:

- **No existe evidencia que indique que esta propuesta mejore la productividad.**

En Costa Rica, donde la jornada laboral es superior en horas en la mayoría de los otros casos en el mundo, la productividad de las personas trabajadoras (en ciertos casos y en ciertas actividades) más bien podría decrecer, debido a factores relacionados con la sobrecarga laboral o la gran cantidad de horas trabajadas. Cada sector y cada país es diferente y las mismas empresas lo saben, por eso mayoritariamente no buscan transformarse en 4×3.

- **La salud de los trabajadores podría verse deteriorada.** Este argumento podría no ser válido si se toma en consideración que existen actividades productivas que han cambiado, y actualmente existen algunas actividades que no implican gran esfuerzo físico o mental, y su naturaleza hace que requieran y deban optar por labores continuas. No obstante, De nuevo, dependerá del sector y el tipo de actividad que realice, donde la jornada de 12 horas no se exceda la capacidad física y mental de las personas trabajadoras, de manera que no se afecte su salud.

Es importante insistir en este punto, que no se pretende ignorar el reconocimiento del derecho a descanso y al tiempo libre que deben tener las personas trabajadoras, o incitar a volver a las condiciones inhumanas que había previo a las luchas obreras; si no, por el contrario, se trata de tener más y nuevas opciones para las personas trabajadoras.

Realmente, la problemática costarricense no radica en la forma cómo se distribuye la jornada semanal, sino en la cantidad de horas que componen esta. De hecho, la evidencia internacional demuestra que muchos de los países más desarrollados poseen jornadas laborales iguales o inferiores a las 40 horas semanales, pero para que Costa Rica considere esta opción hay que encontrar un balance entre la productividad del trabajo, el ingreso de los trabajadores, la alta tasa de desempleo, el empleo en plataformas digitales, la informalización de la economía y el alto costo social de estas problemáticas, en especial esta última que ha surgido como mecanismo de sobrevivencia de la población que no encuentra opciones en la economía formal.

- **La inspección laboral estatal es débil e incapaz de verificar las condiciones laborales y requerimientos establecidos en el proyecto.** Este es otro argumento válido, pues como es bien sabido, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) tiene grupos regionales a lo largo de todo el país, los cuales se encargan de realizar inspecciones aleatorias o por denuncias, pero aun así existen empresas y actividades que se desenvuelven al margen del Código de Trabajo, incluso lo hacen teniendo jornadas de 8 horas. Como es probable que las actividades de inspección continúen bajo el mismo curso, se apruebe o no el proyecto de actualización de las jornadas laborales, una recomendación importante es que ésta debe fortalecerse para solucionar la debilidad que presenta el MTSS para verificar las condiciones laborales.
- **Puede llegar a ser una marginalización. Existen relaciones laborales desiguales bajo el contexto patrono-trabajador, lo que hace poco probable la negociación de la jornada.** Este punto hace referencia a que las empresas no van a contratar a las personas quienes no estén de acuerdo con este tipo de jornada. Lo que es claro, es que según lo establece el proyecto, la determinación del tipo de jornada sería un acuerdo entre ambas partes; por un lado se tienen las jornadas actuales donde la condición le permite a muchos trabajadores obtener un poco más de ingreso a partir de la contratación de horas extra y esta situación muy probablemente no será cambiada tan fácilmente; mientras que por otro lado está la situación de las nuevas personas contratadas quienes probablemente no tendrán la opción de negociación, dado que las nuevas condiciones estarán dadas. En el medio hay una zona llena de grises, cargada de presiones, despidos con responsabilidad, reemplazo de contratos y claro está el aumento de denuncias en los juzgados de trabajo.

Si lo anterior no se considera como completamente válido por algunos, entonces reiteramos, que las jornadas 4x3 serán una "opción para algunas empresas", cuyas actividades se adapten correctamente, pues no a todas las actividades productivas les va a ser factible, ni conveniente. Por lo tanto, muchas empresas van a continuar como lo han hecho hasta ahora. Según se establece este debería ser un régimen de mutuo acuerdo, el cual se desarrolle de forma similar a como funcionan actualmente las jornadas extra o las jornadas nocturnas.

- **Habrà mayor desigualdad de género.** Es necesario ser conscientes que, en efecto, en Costa Rica y en el mundo en general, desde siempre han existido grandes brechas por razones de género las cuales afectan a la mujer, especialmente si se habla de trabajo.

Desde el trabajo remunerado, existen diversas trabas que la mujer debe atravesar para ingresar al mercado laboral, y una vez dentro, es muy probable que se enfrente a conductas que afecten su desarrollo laboral. La mujer en muchas ocasiones enfrenta diferencias salariales y dificultades para acceder a puestos de alto rango. En cuanto al trabajo no remunerado, es conocido que las mujeres dedican hasta tres veces más tiempo que los hombres en la realización de labores domésticas hasta de cuidado de la niñez y a otras personas. Por lo tanto, en efecto las mujeres presentan una mayor dificultad en comparación con los hombres en temas de su participación en el mercado de trabajo dadas las características de la jornada laboral.

Sin embargo, no es sólido afirmar que una nueva opción de jornada laboral, la cual más bien en algunos casos puede generar un abanico de oportunidades, especialmente para los hogares jóvenes, va a provocar una mayor desigualdad de género. Hay que ser coherentes que la problemática de las dobles y hasta triples jornadas femeninas continúa y es probable que vaya más relacionada con la cantidad de horas que establece la jornada laboral semanal, que con la forma en que estas se distribuyen. Por lo que nuevamente, sale a relucir la necesidad de luchar contra la desigualdad de género y de tomar en consideración una reducción de la jornada laboral. Es evidente que la raíz de esta problemática tiene un trasfondo más desde la cultura patriarcal presente en la sociedad, que desde las opciones laborales que establezca la Constitución.

4. Reflexiones finales y recomendación.

El principio básico sobre el cual se tiene que iniciar cualquier discusión referente al mercado de trabajo y las jornadas laborales es defender los derechos y deberes de las personas trabajadoras. En este caso específico, lo más importante a considerar es el tema de la profiláctica y salud ocupacional, así como las oportunidades para la formación, capacitación como mecanismos de ascenso social. El Código de Trabajo es claro en que al día deberían trabajarse ocho horas y máximo diez, porque luego de esa cantidad la salud de las personas entra en juego, pero esto depende de las actividades que se realicen. Entonces, ante cualquier decisión debe primar la salud de los trabajadores, pues esta tiene impactos en todos los ámbitos del país, desde sociales hasta económicos, y de la empresa, porque esta no está exenta de problemas en la productividad generados por un manejo inadecuado de la jornada que conlleve a accidentes generados por el deterioro físico y/o mental de las personas.

Con la evolución tecnológica y los nuevos paradigmas productivos y educativos que hay en el mundo, el mercado laboral se encuentra en constante cambio, por lo que es estrictamente necesario considerar esas variaciones, de manera que la discusión sana y constructiva lleve a acuerdos incluyentes, beneficiosos para ambas partes y para la sociedad y la economía en su conjunto. Para el caso concreto de Costa Rica, en primera instancia es importante tomar acciones para la discusión

trascienda la flexibilidad de la jornada y se amplíe a los cambios de fondo que se están dando en el mercado laboral como el crecimiento del desempleo y el aumento de la precarización laboral.

En línea con lo anterior, en nuestro país existe una gran problemática relacionada con el desempleo. Es evidente que la estructura productiva actual no tiene capacidad para contratar a todas las personas que desean ocuparse plenamente, y la reducción de la jornada puede ser un mecanismo para absorber esa oferta laboral. Alrededor del mundo existen algunas naciones que han optado por reducir jornadas para que se aumente el número de personas ocupadas y, por ende el ingreso de más familias.

Respecto a la jornada del tipo 4x3 es importante considerar los pros y contras para fortalecer los primeros y contrarrestar los segundos, de modo que este proyecto de ley pueda ser discutido sobre la base de que esta es una opción que no se ajusta a todas las actividades económicas, ni a todas las personas, por lo que debe ser absolutamente voluntaria, como voluntario es trabajar horas extra o un día feriado de ley. Si bien existen personas, especialmente jóvenes, cuyas condiciones hacen que este tipo de jornada sea favorable para el desarrollo de su vida personal; también existen aquellas para quienes esta definitivamente no es una opción, pues por el contrario perjudican aún más sus situaciones, como es el caso de las familias monoparentales, o cuando ambas personas, jefes del hogar, trabajan, dado que se puede generar consecuencias negativas en las condiciones familiares

Finalmente, las posiciones extremas, demagógicas, o con agendas paralelas no ayudan a la generación de innovaciones en el sistema productivo nacional. Recordemos que en la actualidad la estructura productiva esta compuesta por actividades mucho más variadas y muy diferentes de lo que se tenía hace 79 años. Solo debería pensarse cómo hubiese sido nuestro actual Código de Trabajo si la realidad de aquel entonces fuese como la que tenemos ahora, no sería muy difícil darse cuenta que quizá habría sido diferente. No obstante coexisten una gran variedad de actividades productivas que son muy similares a lo largo del tiempo, por ello el cambio por el cambio no tiene ningún sentido. Es por ello que a lo largo de estas páginas se ha querido identificar que los cambios deben ser inclusivos, no precarizar más las relaciones laborales, no deben marginalizar más a la persona trabajadora y debe ser un espacio para mejorar el bien común y no solo las necesidades de unos pocos. Los señores y señoras diputadas, deben discutir con serenidad y mesura la necesaria transformación que requiere el proyecto de ley que está en discusión y el ajuste a nuestra legislación laboral, para que se adapte de manera positiva e inclusiva al mundo del trabajo actual.

El Centro Internacional de Política Económica para el Desarrollo Sostenible (CINPE) es un instituto de investigación y docencia, donde la extensión universitaria y la asesoría en política económica, social, comercial, ambiental son sus ejes de acción permanente.



(/cobertura-covid-19/)



(/suscripciones-al-boletin/)

 Keynor Ruiz Mejías (<https://www.larevista.cr/tag/keynor-ruiz-mejias/>)

Centro Internacional de Política Económica para el Desarrollo Sostenible (CINPE) (<https://www.larevista.cr/tag/centro-internacional-de-politica-economica-para-el-desarrollo-sostenible-cinpe/>)

Política (<https://www.larevista.cr/tag/politica/>)

Economía (<https://www.larevista.cr/tag/economia/>)

Trabajo (<https://www.larevista.cr/tag/trabajo/>)

Olman Segura Bonilla (<https://www.larevista.cr/tag/olman-segura-bonilla/>)

 Compartir

 0 (<https://www.larevista.cr/olman-segura-bonilla-y-keynor-ruiz-mejias-el-cambio-en-las-jornadas-laborales/#respond>)

f (<https://www.facebook.com/sharer.php?u=https%3A%2F%2Fwww.larevista.cr%2Folman-segura-bonilla-y-keynor-ruiz-mejias-el-cambio-en-las-jornadas-laborales%2F>)

t (<https://twitter.com/share?text=Olman Segura Bonilla y Keynor Ruiz Mejías: El cambio en las jornadas laborales>)

Telegram (<https://telegram.me/share?url=https%3A%2F%2Fwww.larevista.cr%2Folman-segura-bonilla-y-keynor-ruiz-mejias-el-cambio-en-las-jornadas-laborales/>)

Email (<mailto:?subject=Olman Segura Bonilla y Keynor Ruiz Mejías: El cambio en las jornadas laborales&body=https%3A%2F%2Fwww.larevista.cr%2Folman-segura-bonilla-y-keynor-ruiz-mejias-el-cambio-en-las-jornadas-laborales/>)

in (<https://www.linkedin.com/shareArticle?mini=true&url=https%3A%2F%2Fwww.larevista.cr%2Folman-segura-bonilla-y-keynor-ruiz-mejias-el-cambio-en-las-jornadas-laborales/>)



(<https://www.larevista.cr/author/cinpe/>)

CINPE UNA

(<https://www.larevista.cr/author/cinpe/>)

También Podría Gustarte

Más Del Autor

(<https://www.larevista.cr/2021/06/06/retos-del-mercado-laboral-y-empleo-para-el-2021/>)
 Keynor Ruiz Mejías: Retos del Mercado Laboral y Empleo para el 2021

(<https://www.larevista.cr/2021/06/06/retos-del-mercado-laboral-y-empleo-para-el-2021/>)

(<https://www.larevista.cr/2021/06/06/fernando-saenz-segura-la-costa-rica-que-necesitamos-repensar/>)
 Fernando Sáenz-Segura: La Costa Rica que necesitamos repensar

([https://www.larevista.cr/fernando-saenz-segura-la-costa-rica-que-necesitamos-repensar/](https://www.larevista.cr/2021/06/06/fernando-saenz-segura-la-costa-rica-que-necesitamos-repensar/))

(<https://www.larevista.cr/2021/06/06/cinpe-el-comercio-mundial-en-el-2020-2021-y-el-impacto-en-las-empresas-exportadoras-de-la-region/>)
 CINPE: El comercio mundial en el 2020-2021 y el impacto en las empresas exportadoras...

([https://www.larevista.cr/cinpe-el-comercio-mundial-en-el-2020-2021-y-el-impacto-en-las-empresas-exportadoras-de-la-region/](https://www.larevista.cr/2021/06/06/cinpe-el-comercio-mundial-en-el-2020-2021-y-el-impacto-en-las-empresas-exportadoras-de-la-region/))

◀ ANTERIOR SIGUIENTE ▶

Comentarios

0 comentarios

Ordenar por Más antiguos



[Plugin de comentarios de Facebook](#)

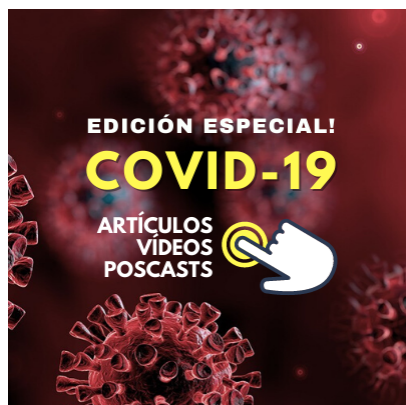
Suscríbete A Nuestro Boletín

La Revista pone a su disposición gratuitamente todas las tardes, por correo electrónico su boletín con lo más relevante del día.

Correo Electrónico *

¡SUSCRÍBETE!

Cobertura Especial COVID-19



(<https://www.larevista.cr/cobertura-covid-19/>)

