
DAJ-AE-166-12
18 de octubre de 2012

MSc.
Saúl Castañeda Salazar
Director
Colegio Técnico Profesional de Santa Ana
Presente

Estimado señor:

Se da respuesta a su consulta, recibida en esta Dirección el 9 de agosto de 2012, mediante la cual solicita se le aclaren unas dudas respecto de su jornada de trabajo como Director del Colegio Técnico Profesional de Santa Ana con recargo en la Sección Nocturna.

De previo a dar respuesta a su consulta, se le solicitan las disculpas del caso por el atraso en la atención de la misma, el cual se fundamenta en la gran cantidad de trabajo que ingresa y el escaso personal con que cuenta esta Dirección.

En primer lugar, se le indica que de conformidad con los artículos 3 de la Ley Orgánica y 20 inciso c) del Reglamento de Reorganización y Racionalización, ambos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en relación con el 129 de la Ley General de la Administración Pública, esta Dirección sólo es competente para atender y resolver consultas que se refieran a la aplicación de la legislación social o sobre la interpretación de las leyes de trabajo, seguridad y bienestar social y demás disposiciones conexas, que formulen las autoridades nacionales, las organizaciones de empresarios y trabajadores y las personas particulares en el campo del derecho laboral privado.

En virtud de lo anterior y siendo que su consulta versa sobre una relación de empleo público, se le aclara que la entidad correspondiente para resolver su consulta es la División Jurídica del Ministerio de Educación Pública (en adelante MEP), por ser el órgano competente en esta materia. Siendo que usted aporta el criterio de dicha División se le aclara que éste criterio es el que debe prevalecer.

No obstante lo dicho, y por tratarse de un tema de jornadas laborales, se procederá a desarrollar el tema de forma general, como guía, recalcando que lo dicho por esta Dirección carece de vinculancia, debiendo prevalecer lo que dispongan los órganos competentes en la materia.

En primer lugar, debe dejarse claro lo que se considera como **jornada de trabajo ordinaria**, la cual doctrinariamente se ha definido como: *“aquella a la que está sujeto el*

trabajador de manera permanente y obligatoria. A la misma se le imponen límites máximos que no pueden aumentarse, a excepción de los casos en que la ley lo permita”¹

El artículo 136 del Código de Trabajo establece los límites para tres tipos de jornadas:

1. La **jornada diurna** se desarrolla entre las cinco de la mañana y las siete de la noche, pudiendo laborar de ocho o hasta diez horas máximo.
2. La **jornada nocturna** esta comprendida entre las diecinueve y las cinco horas, permitiéndose laborar dentro de dicho período, solamente seis horas.
3. La **jornada mixta**, para la cual, si bien no existe una delimitación legal como en la nocturna y la diurna, constituye una mezcla entre las dos, de tal manera que será jornada mixta cuando se trabaje antes y después de las diecinueve horas o, antes y después de las cinco horas; pero en ambos casos la jornada ordinaria no puede exceder de tres horas y media después de las diecinueve, ni antes de las cinco horas, pues se convierte en nocturna. Esto quiere decir que si un trabajador, dentro de la jornada ordinaria mixta (siete horas) labora después de las 10:30 horas de la noche o antes de las 1:30 de la mañana ya se considera jornada ordinaria nocturna, y entonces tendrá que reducirse a seis horas.

Asimismo es importante indicar que el total de horas a laborar durante una semana no puede en ningún caso superar las cuarenta y ocho horas, tratándose de jornada diurna, ni las treinta y seis, en jornada nocturna.

El artículo 143 del Código de Trabajo establece **la jornada de tipo excepcional**, la cual permite que los trabajadores puedan laborar hasta un máximo de doce horas diarias, con un descanso mínimo de una hora y media, en el transcurso de la jornada para alimentación, Lo cual no se debe interpretar como una obligación por parte del trabajador, de permanecer todos los días de la jornada semanal las doce horas, sino solo cuando así se requiera.

Esta jornada solamente es permitida para aquellos trabajadores que enumera el citado artículo: gerentes, administradores, apoderados, y todos aquellos que trabajan sin fiscalización superior inmediata, los trabajadores que ocupan puestos de confianza, los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento, los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia, y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidos a jornadas de trabajo.

Este artículo constituye una excepción a los límites de la jornada que establece el artículo 136 del mismo Código.

¹ Vargas Chavarría, Eugenio, “La Jornada de Trabajo y el Descanso Semanal”, pág. 13

La excepción que establece dicho artículo 143, prohíbe a los trabajadores laborar más de doce horas diarias, lo que significa que no pueden laborar horas extras, siendo que todas las horas que laboren por día constituyen jornada ordinaria.

Debe tenerse en cuenta que son trabajadores que por la índole especial de las labores que realizan cuentan con una serie de prerrogativas diferentes a las del resto de los trabajadores, por ejemplo poseen mayor flexibilidad horaria, no tienen supervisión inmediata, etc.

No existe ningún tipo de ilegalidad con el establecimiento de este tipo de jornada, ni se violentan los derechos de los trabajadores. En este sentido la Sala Segunda ha expresado:

*“En ese orden de ideas, es preciso determinar si el establecerle al actor una jornada de hasta doce horas diarias es contraria o no al ordenamiento jurídico. Para ello, debemos partir del contenido del artículo 58 de la Constitución Política, el cual elevó a rango constitucional el derecho de todo trabajador a una jornada máxima de trabajo. Esa norma establece: “La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho 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 los sueldos o salarios estipulados. **Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley**” (énfasis suplido). Por su parte, en el Capítulo II, del Título III, del Código de Trabajo, encontramos el tratamiento legal de la jornada de trabajo y los rangos horarios que comprenden las jornadas diurna y nocturna (artículo 136), reiterándose los límites fijados en la aludida norma constitucional, más allá de los cuales no es posible obligar al trabajador a laborar, salvo los casos de excepción que ahí se indican y que, como tales, en tanto vienen a ampliar la jornada de trabajo, deben ser interpretados en forma restrictiva, en atención a los intereses del trabajador... Los servicios efectivos prestados por el trabajador al patrono fuera de dichos límites o fuera de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituyen jornada extraordinaria, la cual deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado (artículo 139 del mismo cuerpo normativo). Ahora bien, el referido artículo 58 constitucional posibilita establecer por vía legal, **para casos muy calificados**, jornadas especiales que superan aquellos límites... Por otro lado, el artículo 143, expresamente establece: “Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los*

trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media” (lo evidenciado es nuestro).”²

De la extensa cita se desprende que existe autorización constitucional expresa para establecer por leyes especiales jornadas superiores a las fijadas ordinariamente, por tanto la jornada especial de 12 horas al poseer respaldo legal es válidamente aplicable.

Sin embargo también debe quedar claro que estos trabajadores pueden laborar menos de las 12 horas, porque no se trata de que siempre deban laborar las 12 horas, sino solo cuando la empresa lo requiere, tal vez para atender una reunión o trabajo urgente, por lo que incluso tienen la libertad de establecer sus propios horarios por el voto de confianza que se les ha otorgado.

En el caso en consulta, a pesar de lo dicho líneas atrás, deberá atenderse el consultante a lo dispuesto por la normativa especial que exista para el caso del personal a cargo del MEP, la cual podría disponer algo diferente e incluso contrario a lo anteriormente analizado.

Con fundamento en lo anterior, se da respuesta a sus consultas en el mismo orden en que fueron presentadas:

- 1. “Según el art. 143 del Código de Trabajo los Directores de Colegios estamos excluidos de las limitaciones de jornadas de trabajo, podrían ampliar los alcances de este criterio.”**

Tal y como se señaló líneas atrás, el artículo 143 del Código de Trabajo establece **la jornada de tipo excepcional**, la cual permite que los trabajadores puedan laborar hasta un máximo de doce horas diarias, con un descanso mínimo de una hora y media, en el transcurso de la jornada para alimentación, Lo cual no se debe interpretar como una obligación por parte del trabajador, de permanecer todos los días de la jornada semanal las doce horas, sino solo cuando así se requiera.

Esta jornada solamente es permitida para aquellos trabajadores que enumera el citado artículo, los cuales por las condiciones especiales de su trabajo tienen prerrogativas diferentes. Dicho artículo además prohíbe a los trabajadores laborar más de doce horas

² Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. San José, a las 9:50 horas del 4 de setiembre de 2009. Voto número 2009-000866.

diarias, lo que significa que no pueden laborar horas extras, siendo que todas las horas que laboren por día constituyen jornada ordinaria.

2. “Según el art. Anterior hay un descanso mínimo de hora y media; al indicar descanso MINIMO, significa que el descanso puede ser de más tiempo y ubicarse al final de la jornada.”

En principio, el Código de Trabajo establece mínimos legales, los cuales pueden ser ampliados a voluntad del patrono, es decir nada lo obliga a ampliar los descansos.

En el caso en consulta, deberá valorarse, qué dispone la normativa especial para el caso del personal administrativo docente, y las limitaciones que para los descansos se establezcan.

La idea del descanso durante la jornada es que el trabajador se desligue momentáneamente de sus labores e ingiera los alimentos que correspondan, sea almuerzo o cena.

Lo legalmente procedente es que dicho descanso se ubique a la mitad de la jornada, de manera que el trabajador ingrese a su trabajo, labore unas horas, luego descanse e ingiera sus alimentos y finalmente labore el resto de las horas de su jornada.

Ubicar el descanso al final de la jornada para que el trabajador salga del trabajo antes, atenta contra la naturaleza propia del instituto del descanso durante la jornada.

3. “El oficio AJ-0428-C03 del MEP indica que las 12 horas se cumplen si las circunstancias así lo ameritan. Entonces si no lo ameritan la jornada podría ser de menor tiempo.”

Tal y como se desarrolló líneas atrás, el artículo 143 de cita dispone que la jornada podrá ser de hasta 12 horas diarias, lo cual evidencia que la jornada podría ser de menos horas, siempre que las labores propias así lo permitan.

No obstante esta afirmación, el personal docente administrativo debe acatar lo que dispongan las leyes especiales que regulen su relación laboral; así como los dispuesto por la División Jurídica del MEP.

4. “El oficio DRH-17913-2012-DIR del MEP autoriza tres modalidades de horario administrativo para los Directores, la opción 1 indica 4 días de 7:00 a.m. a 7:00 p.m. y un día de 8:00 a.m. a 8:00 p.m.; la opción 2 indica 3 días de 7:00 a.m. a 7:00 p.m. y 2 días de 11:00 a.m. a 10:00 p.m. y la opción 3 indica 3 días de 7:00 a.m. a 7:00 p.m. y 2 días de 10:00 a.m. a 9:00 p.m. Si trabajamos sin fiscalización inmediata, sería válido cumplir obligatoriamente alguna de estas jornadas laborales y si podemos tomar el descanso mínimo de hora y media al final de cada jornada.”

Tal y como se desarrolló líneas atrás y en la pregunta anterior, el artículo 143 de cita dispone que la jornada podrá ser de hasta 12 horas diarias, lo cual evidencia que la jornada podría ser de menos horas, siempre que las labores propias así lo permitan.

De igual forma, como se señaló en la pregunta número 2, lo procedente es que el descanso se ubique a la mitad de la jornada, por lo que ubicar el descanso al final de la jornada para que el trabajador salga del trabajo antes, atenta contra la naturaleza propia del instituto del descanso durante la jornada.

No obstante esta afirmación, el personal docente administrativo debe acatar lo que dispongan las leyes especiales que regulen su relación laboral; así como lo dispuesto por la División Jurídica del MEP.

Por último, se reitera que esta Dirección brinda un desarrollo general del tema, según lo dispuesto en el Código de Trabajo, criterio que sirve de referencia pero que no posee ninguna vinculancia. Siendo que el consultante deberá atenerse a lo dispuesto para el personal docente administrativo del MEP, por la legislación especial que rige la materia, lo dispuesto por la División Jurídica del MEP, la Dirección General de Servicio Civil o la Procuraduría General de la República.

Cordialmente,

Licda. Adriana Quesada Hernández
Asesora

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Jefe a.i.

AQH/lsr
Ampo11C