

DAJ-AE-198-09  
14 de diciembre de 2009

**Licenciado  
Alberto Chacón Novoa  
PRESENTE**

Estimado señor:

Nos referimos a su nota trasladada a esta Dirección por el Despacho del Señor Viceministro de Trabajo, mediante oficio DVM-197-2009 del 26 de octubre del año en curso, en el cual se adjunta nota donde su persona solicita reconsideración del criterio vertido en oficio DAJ-AE-356-08 del 15 de diciembre del 2008.

En la nota adjunta se requiere nuestra interpretación de contenido del artículo 137 del Código de Trabajo, en relación con las interrupciones del trabajo, y si los períodos destinados para ingesta de café (quince minutos en la mañana y en la tarde), pueden formar parte de la hora de descanso, para que los empleados puedan salir a las 4:45 p.m. sin que la jornada se convierta en continua. En resumen sus inquietudes son las siguientes:

- 1) ¿Los quince minutos del café de la tarde son obligatorios?
- 2) ¿Pueden formar parte de la hora establecida para almorzar a mitad de jornada, los quince minutos otorgados para café, sin que por ello la jornada se considere continua?

Al respecto debemos indicarle, que se reitera el contenido del criterio vertido en DAJ-AE-356-08 del 15 de diciembre del 2008. No obstante, de manera somera nos referiremos a lo señalado sobre Jornada Continua y Jornada Discontinua o Fraccionada, a fin de lograr mayor comprensión en la evacuación de las presentes inquietudes.

La Jornada Continua es aquella en la cual el descanso que se otorga no puede ser inferior a media hora, de acuerdo con lo establecido en el artículo 137 del Código de Trabajo transcrito en el oficio DAJ-AE-356-08 supra citado. En este descanso, el trabajador no se desliga del ámbito laboral, lo que significa que permanece bajo la dirección y órdenes del patrono, razón por la cual se considera tiempo efectivo de trabajo y es remunerado.

La Jornada Discontinua o Fraccionada, es aquella donde el patrono debe concederle al trabajador un período de descanso que no puede ser inferior a una hora, y en ese tiempo el trabajador no se encuentra bajo la dirección del patrono, de manera que

el empleado se desliga de las actividades de la empresa, y ese período no es remunerado.<sup>1</sup>

Respecto al tiempo destinado para café dentro de la jornada laboral acotamos, que no se establece en nuestra legislación como una obligación para el patrono, de modo que éste lo concede en forma voluntaria al trabajador, y se considera tiempo efectivo de trabajo, por lo que es remunerado.

En cuanto a lo que debe entenderse por tiempo efectivo de trabajo, consideramos conveniente citar el Convenio No. 30 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a las horas de trabajo en el comercio y oficinas, el cual en su artículo 2, expresa:

*“A los efectos del presente Convenio, la expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador.”*

Sobre este mismo tema, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en resolución No. 1992-0026 de las 09:00 horas del 29 de enero de 1992, manifestó:

*“El concepto legal del artículo 137 citado, está acorde con la concepción actual de trabajo, que se basa en la idea de “disponibilidad” del patrono de la fuerza laboral de sus empleados, y en el descanso mínimo legal: “tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.”*

Del texto supra transcrito, y del artículo 137 del Código de Trabajo mencionado, se desprende que el tiempo de trabajo efectivo es el lapso en el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrono, para que utilice sus servicios de acuerdo a lo establecido en el contrato.

De acuerdo a lo anterior, el período establecido para ingesta de café, se considera tiempo efecto de trabajo, por cuanto es un lapso bastante corto (quince minutos), y el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios, así como tampoco puede utilizar su tiempo de forma libre, pues se encuentra a disposición del patrono.

Ahora bien, a pesar de que este tipo de descansos (de café), no se encuentran regulados por el Código de Trabajo y son otorgados por el patrono en forma voluntaria, una vez concedidos y aplicados por un tiempo, no pueden ser ni eliminados ni disminuidos por el patrono, porque se trata de condiciones incorporadas al contrato de trabajo,

---

<sup>1</sup> A mayor abundamiento sobre el tema, se puede consultar la Resolución No. 89 de las 09:10 horas del 09 de mayo de 1997, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

derechos adquiridos de los trabajadores, que solo podrían ser eliminados, si se demostrara abuso por parte de los trabajadores, en cuyo caso solo podría eliminarse para los que cometieran el abuso.

Conviene aclarar por tanto, que estos descansos de café, son independientes del tiempo de descanso de media jornada, los de café además de ser tiempo efectivo de trabajo, se dan a la mitad de la primera media jornada, y a la mitad de la segunda media jornada; y en cambio el tiempo de descanso de media jornada, como la palabra lo indica, se da a la mitad de la jornada diaria, que en el caso de la jornada fraccionada es de mínimo una hora y no se considera tiempo efectivo de trabajo.

En este sentido, no se pueden mezclar unos con otros, porque unir el tiempo de café, para que siempre quede de una hora el descanso de media jornada, sería igual que disminuir dicha hora y convertir la jornada en una jornada continua, modificación para la cual no está facultado el patrono, tal y como se explico en el oficio DAJ-AE-356-08.

En razón de todo lo expuesto concluimos:

- ✓ Que no es procedente legalmente disminuir el periodo de descanso establecido en la empresa, es decir, variar de una hora a cuarenta y cinco minutos, por cuanto la jornada se convierte en continua y ello sería ilegal debido que según se manifestó en oficio DAJ-AE-356-08 citado, se estaría realizando un cambio de jornada, y se estarían trabajando más de cuarenta y ocho horas por semana, lo que es totalmente ilegal de acuerdo al artículo 136 del Código de Trabajo.
- ✓ Los quince minutos otorgados para ingesta de café, no son de otorgamiento obligatorio sino que dependen de la voluntad del patrono. No obstante, una vez que la empresa los concede de manera continua y reiterada durante cierto tiempo, no los puede eliminar.
- ✓ Lo precedente por cuanto, ese trata de una práctica que beneficia a los trabajadores y se tiene como incorporada al contrato de trabajo por costumbre, que es fuente de derecho. Para que una costumbre sea considerada como fuente de derecho, deben darse según la doctrina, dos elementos. El primero de ellos es el elemento material que *“consiste en la existencia de un hábito, nacido en el lugar de trabajo y seguido de manera regular y continua en la localidad y en la profesión”*<sup>2</sup>. En la formación de la costumbre participan patrono y trabajador de manera regular y continua hasta que dicha costumbre se convierte en una norma consuetudinaria. En segundo lugar tenemos el elemento intelectual, sea *“la convicción sobre la necesidad de aplicar una norma consuetudinaria, convicción a la que han llegado los contratantes, de tal suerte que el uso en cuestión se convierte en regla de derecho de aplicación obligatoria para las partes.”*<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Departamento Jurídico. “Las Teorías Generales del Derecho del Trabajo”. San José, Costa Rica. 1996. Pág.53.

<sup>3</sup> Ibid.

- ✓ No es posible que dentro de la hora establecida para almuerzo, se incluyan los quince minutos para ingesta de café en la tarde, porque se trata de dos tipos de descansos diferentes e independientes. En primer lugar porque el periodo de descanso otorgado a mitad de jornada sería inferior a una hora, pues nótese que variaría de una hora a cuarenta y cinco minutos, y por el tipo de jornada que tiene la empresa cual es fraccionada, ello sería improcedente legalmente. En segundo lugar por que el periodo para café, se considera tiempo efectivo de trabajo, mientras que el descanso de media jornada no lo es, en el caso de la jornada fraccionada.

De Usted, con toda consideración,

Lic. Viviana María Mora Cerdas  
**ASESORA**

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez  
**JEFE**

VMC/ Isr  
Ampo 10 A