

DAJ-AE-205-2006  
17 de marzo de 2006

**Señora  
Midey Fernández Fernández  
Apoderada Generalísima  
Mundo de Limpieza S.A.  
PRESENTE**

Estimada señora:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 11 de agosto del año 2005, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico respecto al calculo del salario de las jornadas laborales de 40 y 45 horas semanales.

Para dar respuesta a su consulta es necesario primero definir la jornada de trabajo, la cual en doctrina se entiende como: *“aquella a la que esta 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”*<sup>1</sup>

En ese sentido, nuestro Código de Trabajo, en lo que interesa dice:

*“Artículo 136: La jornada ordinaria de trabajo efectivo, no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana. Sin embargo, en los trabajos que su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y ocho horas...”*

*“Artículo 137: Tiempo de trabajo efectivo es aquel 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.*

*En todo caso se considerará tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua.”*

De los artículos supra transcritos se deduce que existe un límite máximo de horas laborales; esto implica que las partes pueden pactar laborar un número de horas

---

<sup>1</sup> Vargas Chavarría, Eugenio. La Jornada y el Descanso Semanal. Pág. 13

inferior a éste, pero nunca superior, salvo que se trate de jornadas extraordinarias, la cual se caracteriza no sólo por su temporalidad, sino porque la misma, sumada a la ordinaria, no puede exceder de doce horas diarias, excepto en casos de fuerza mayor previstos por Ley. (Artículos 139 y 140 del Código de Trabajo).

Ahora bien, dentro de esos límites máximos, establecidos en los artículos antes señalados, es obvio que las partes pueden pactar que el trabajador labore una **jornada disminuida**, sea que se contrata por un número inferior al máximo legal; en este supuesto, debe quedar claro desde el inicio, si el salario se pagará en proporción al número de horas pactadas, lo que es perfectamente legal, de manera que el valor del salario diario va a estar en proporción con el número de horas laborales, si el patrono requiere que el trabajador aumente su jornada ordinaria diaria —por encima de los límites acordados— estará obligado a reconocer el exceso de horas como jornada extraordinaria y con sustento en el salario del trabajador que se trate.

Si por el contrario, desde el inicio se contrató el salario para una jornada completa de cuarenta y ocho horas, aun cuando el trabajador efectivamente labore una jornada inferior —sea porque así se convino desde el principio o por un acuerdo posterior— deberá haberse hecho la “**reserva**” por parte del patrono para que posteriormente se pueda retornar a la jornada de cuarenta y ocho horas, sea, a equiparar lo trabajado con lo pagado, pues de lo contrario el cambio va a ser considerado una condición más beneficiosa para el trabajador y por lo tanto no podrá variarse.

Dicho en otras palabras, deberá tomarse en cuenta cuáles fueron las condiciones pactadas al inicio de la relación laboral, de manera que si se pactó una jornada disminuida, o sea inferior a las cuarenta y ocho horas semanales, y un salario equivalente a esa jornada, debe entenderse que esa jornada disminuida es el máximo que las partes acordaron, por lo que cualquier exceso debe ser considerado jornada extraordinaria.

En caso de que lo pactado desde el inicio hubiese sido el pago de cuarenta y ocho horas, aún cuando se llegaren a laborar realmente menos horas, y se hubiera hecho la reserva dicha, si el patrono requiere ampliar el número de horas diarias, estaría dentro de sus atribuciones legales hacerlo. La reserva en este caso implicaría que la jornada disminuida es temporal y que posteriormente se podría equiparar lo trabajado a lo pagado.

Cabe acotar que si el patrono, cuando hizo la modificación de la jornada, no puso ninguna condición y no lo dejó sujeto a una reserva, transcurrido un mes, se convierte en un derecho para los trabajadores.

De conformidad con todo lo expuesto, en el caso en particular concluimos que las jornadas laborales señaladas en su nota de consulta sean 40 y 45 horas semanales, constituyen una jornada disminuida, cuya remuneración dependerá que lo estipulado al inicio del contrato, ya que puede ser en proporción al número de horas laboradas, sean

40 o 45 horas según corresponda, o también como sucede en algunos casos donde se acuerda remunerarle al trabajador una jornada completa de 48 horas, aunque cumpla una jornada inferior, pero quedando claro que para ello deberá existir una “reserva” por parte del patrono, en la cual se haga constar que en algún momento de la relación laboral se puede equipar lo pagado a lo trabajado. Cabe agregar que cualquiera de estas dos formas de remunerar a los trabajadores que cumplen una jornada disminuida, es viable legalmente.

No obstante, le indicamos aunque no sea objeto de su consulta que de acuerdo al Decreto de Salarios Mínimos fijado para el primer semestre del año 2006, el puesto de Misceláneo tiene un salario de ¢133.466 por mes. Lo anterior, es con el fin de que a la hora de remunerar a esos trabajadores, ustedes tengan presente esta fijación de salario mínimo de Ley, haciendo la aclaración de que por disposición patronal ese salario puede ser superior fijado por el Consejo Nacional de Salarios semestralmente.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Viviana María Mora Cerdas  
**ASESORA**

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
**JEFE**

Vmora/ihb  
Ampo: 12 D)