

DAJ-AE-257-06  
31 de marzo del 2006

**Señor**  
**Alejandro Radulovich**  
**Administrador de Recursos Humanos**  
**EARTH**  
**PRESENTE**

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el 06 de enero del año en curso, mediante la cual solicita le indiquemos como debe pagarse el día de descanso cuando el mismo se labora y la forma de pago es mensual.

Usted plantea el caso de una trabajadora que laboraba para la institución en jornada de 12x36, sea que trabajaba 12 horas y se le concedían 36 horas libres, con un horario de 6:00 p.m. a 6:00 a.m. Dicha trabajadora reclama que en los siete meses que laboró no tuvo día de descanso semanal y que ustedes están dispuestos a pagarlo, ante lo cual solicitan les indiquemos si están en lo correcto al afirmar que como en la institución se paga semanalmente ya se encuentra incluido el pago del día de descanso, por lo que lo que resta es pagar un adicional sencillo para completar el pago doble.

Para tener una visión clara del panorama legal vigente en nuestro país en materia de jornadas de trabajo, pasamos a explicar en términos generales como se regula la materia para luego caer en el análisis específico del caso concreto.

## **JORNADAS DE TRABAJO**

Nuestro Código de Trabajo establece en términos generales tres clases de jornadas con sus respectivos límites, que son:

**a) La jornada ordinaria establecida en los artículos 136 y 138 del Código de Trabajo**, que establecen un límite de ocho horas si la jornada es diurna, siete si es mixta y seis para la nocturna, además, establece un tope semanal de cuarenta y ocho horas; permitiéndose una jornada ordinaria diurna de hasta diez horas y una mixta de hasta ocho horas, siempre que no se excedan las cuarenta y ocho semanales, y se trate de labores que por su propia condición no sean insalubres o peligrosas. (regulado también en el artículo 58 de la Constitución Política).

**b) La jornada de tipo excepcional establecida en el artículo 143 del Código de Trabajo**, la cual permite una jornada ordinaria de hasta doce horas de trabajo efectivo, dentro del cual se tiene derecho a un descanso mínimo de una hora y media. Esta jornada solamente es permitida para aquellos trabajadores que taxativamente enumera el citado artículo: gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el lugar del establecimiento; los que desempeñen labores discontinuas o que requieran su sola presencia y las personas que realizan labores que por su naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

**c) La jornada extraordinaria establecida en los artículos 139 y 140 del Código de Trabajo**, que es definida como el trabajo efectivo ejecutado fuera de los límites fijados para la jornada ordinaria o fuera de la jornada inferior a ésta que se hubiere pactado. Se impone un límite para este tipo de jornada, entendiéndose que la suma de la jornada ordinaria con la extraordinaria no pueden sumar más de doce horas diarias. De aquí se deduce que los trabajadores comprendidos en la excepción de jornada del artículo 143 citado, no pueden laborar jornada extraordinaria, pues en sí esa jornada cumple el tope de las doce horas permitidas entre la ordinaria y extraordinaria.

Con base en lo anteriormente expuesto, esta Dirección es del criterio que la práctica de laborar el tipo de jornada como la indicada, 12 horas de trabajo y treinta y seis horas de descanso, es total y absolutamente ilegal, no solo porque nuestra legislación laboral prevé límites tanto a la jornada ordinaria como a la extraordinaria, sino también porque estos límites son producto de las grandes luchas obreras en aras de salvaguardar la salud y la integridad física del trabajador, evitando con eso la explotación del hombre por el hombre, pues si dichas limitaciones no existieran, eventualmente podrían darse abusos mediante los que se pretendería obligar a los trabajadores a laborar jornadas excesivas, y aunque existiera un acuerdo con ellos de tal naturaleza, dicho acuerdo deviene en nulo en virtud del principio de Irrenunciabilidad de derechos, implícito en el artículo 11 del Código de Trabajo, que protege a la parte débil de la relación laboral en forma especial.

Además, en el caso en consulta nos encontramos ante una jornada nocturna abiertamente ilegal, ya que duplica el número de horas diarias permitido para este tipo de jornada y supera las 36 horas establecidas como límite a la jornada semanal nocturna.

Queda claro entonces que tampoco se podrían establecer jornadas mayores a las indicadas en el artículo 136 de repetida cita, atendiendo a criterios de jornada extraordinaria, toda vez que la misma es absolutamente excepcional y solo en esos términos puede ser utilizada.

En virtud de lo anterior, se puede deducir con facilidad, que la jornada que usted menciona en su nota, es **TOTALMENTE ILEGAL** y por ende debe ser enmendada.

No obstante lo expuesto, independientemente de la ilegalidad apuntada, el trabajador no puede verse afectado por el dolo del patrono, por lo que el tendrá derecho a que se le paguen las seis horas extras que se ha venido trabajando diariamente, las cuales, según indica el artículo 139 del Código de Trabajo, deberán ser remuneradas a tiempo y medio.

### **DIA DE DESCANSO**

El artículo 152 del Código de Trabajo establece que todo trabajador tiene derecho a un día de descanso absoluto, después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que será con goce de salario para los trabajadores que presten sus servicios en establecimientos de carácter comercial.

En cuanto a la procedencia del pago del día de descanso, el mismo depende de la forma de pago que tenga la empresa.

De esta forma, cuando la modalidad de pago es mensual se reconocen todos los días del mes, hasta treinta días (aunque se trate de meses de veintiocho o treinta y un días), por ende, el día de descanso es remunerado. Por el contrario, si la modalidad de pago es semanal, se remuneran sólo los días efectivamente laborados y salvo que se trate de empresas comerciales, el día de descanso semanal no es pagado.

Así las cosas, dado que la forma de pago implementada en la institución consultante es la mensual, la trabajadora tendrá derecho a que se le reconozca un adicional sencillo sobre el valor del día ordinario, por cada día de descanso no disfrutado.

De Usted con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez  
Asesora

Licda. Ivannia Barrantes Venegas  
Jefe

ABV.-ihb  
Ampo 12-A  
C/c Sra. Hilda Chacón