

DAJ-AE-622-06
20 de setiembre del 2006

Señor
Francisco Marín Delgado
Contralor General
Advance Packing S.A.
Presente

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 29 de mayo del 2006, remitida por el señor Clarence Sparks Barnes, Jefe de la Dirección Regional Huetar Atlántica de ésta Cartera Ministerial, mediante la cual consulta si está dentro del marco legal la siguiente jornada laboral: De lunes a sábado de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. con una hora de almuerzo de 11:00 a.m. a 12:00 medio día.

A efecto de dar respuesta a las presentes consultas, se hace necesario analizar previamente el tema de las jornadas.

Jornadas Laborales:

Nuestra legislación ha reconocido tres tipos de jornadas de trabajo ordinarias, cuales son: la Diurna, la Nocturna y la Mixta, regulando para cada una de ellas un máximo de horas a laborar, como veremos seguidamente:

- 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, siempre que la actividad que se lleva a cabo no sea insalubre o peligrosa.¹
- 2- La jornada nocturna está comprendida entre las siete de la noche y las cinco de la mañana, permitiéndose laborar dentro de dicho período, solamente seis horas.²
- 3- La jornada mixta, para la cual si bien no existe una delimitación legal como la nocturna y la diurna, la misma constituye un híbrido entre las dos, de tal manera que será jornada mixta, cuando se trabaje antes y después de las siete de la noche o, antes y después de las cinco de la mañana; pero en ambos casos la jornada ordinaria no puede exceder de tres horas y media después de las siete de la noche, ni antes de las cinco de la mañana, pues se convierte en nocturna.

¹ Ver artículos 135 y 136 del Código de Trabajo

² *Ibidem*

Esto quiere decir que si un trabajador, dentro de la jornada ordinaria mixta labora después de las 10:30 de la noche o antes de la 1:30 de la madrugada, ya se considera jornada ordinaria nocturna. Este tipo de jornada no puede exceder de siete horas³, salvo que se trate de trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosas, en cuyo caso podrá ser de hasta ocho horas.⁴

4- En todo caso, el trabajo semanal total no podrá exceder nunca las 48 horas durante la jornada diurna o las 36 horas durante la jornada nocturna.

Ahora bien, indistintamente del tipo de jornada que se labore, ésta puede ser **continua o fraccionada**.

La jornada continua, se caracteriza por no sufrir interrupciones durante el tiempo dispuesto para la ejecución de labores, de modo que los descansos que se otorgan durante ese lapso deben considerarse también tiempo efectivo de trabajo.

En cuanto al descanso que se le debe conceder al trabajador para la alimentación dentro de la jornada continua, el Código de Trabajo en su artículo 137, establece que el patrono está obligado a conceder un descanso mínimo de media hora, además de ello señala como característica de esta jornada que los trabajadores no puedan salir del establecimiento, presten sus servicios, durante las horas de descanso y comidas, donde ese tiempo de descanso es computado como efectivo dentro de la jornada normal de trabajo, y donde los trabajadores no cuenten con lugares cercanos en los que expendan alimentos a precios accesibles.

Es necesario aclarar, que si bien es cierto, el tiempo mínimo que establece el artículo supra citado es de media hora, el límite máximo de este descanso no está regulado por ley, lo que significa que el patrono puede concederlo, en más de media hora, de acuerdo a su voluntad, siempre que sea pagado.

Por otro lado, cuando la jornada es discontinua o fraccionada, el patrono debe conceder una hora de descanso como mínimo, pudiendo ser más, tiempo en el cual el trabajador no se encuentra bajo la dirección del patrono, puede salir de las instalaciones de la empresa y desplazarse donde bien considere. Es importante indicar que en el caso que se trate de jornada fraccionada con una hora exacta, es necesario demostrar que los trabajadores pueden salir del centro de labores y de la potestad del patrono, así como que pueden acudir a sus hogares, o a un lugar cercano donde pueda comprar sus alimentos a precios accesibles, o bien cuentan con una soda bien acondicionada en el centro de trabajo, como tercer opción. En este tipo de jornada el tiempo de descanso no es remunerado.

La jornada se fracciona cuando el tiempo que transcurre entre los dos períodos de labores es tal que el trabajador se desliga realmente de las actividades de la empresa y puede cumplir sus deberes familiares y otras actividades personales. Por

³ Ver artículo 138 del Código de Trabajo

⁴ Así lo dispone el artículo 136 del Código de Trabajo

esta razón se ha considerado que si el tiempo de descanso no alcanza la hora, sea que se pase un minuto de la media hora o más, no puede considerarse como jornada fraccionada, porque en ese tiempo, los trabajadores difícilmente podrían alcanzarse a sus hogares o retirarse lejos del centro de trabajo a tomar sus alimentos.

En virtud de lo expuesto y considerando el caso que nos ocupa, debido a que en su consulta usted no indica si la jornada es continua o fraccionada, sino sólo que el horario es de lunes a sábado de 7:00 a.m. a 4:00 p.m con una hora de almuerzo, es que le exponemos los dos supuestos, a efecto que sea su empresa la que determine cual de los dos tipos de jornada es la que se aplica.

No obstante, nos permitimos indicarle que de ser jornada continua, estarían laborando 54 horas a la semana, lo cual sería una jornada ilegal porque excede de las 48 horas que dispone el Código de Trabajo en su artículo 136; pero de ser una jornada fraccionada, estaría laborando 48 horas semanales que sería una jornada legal.

Por lo tanto, le reiteramos que usted deberá analizar la jornada laboral que se aplica en la empresa, pues de ser continuas sería una jornada ilegal, y le sugerimos ponerla a derecho; en caso de ser una jornada fraccionada, la misma sería una jornada procedente legalmente, siempre y cuando se cumplan con los elementos antes mencionados.

Atentamente,

Licda. Mónica Cascante Orozco
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas
JEFE A.I.

c.c.

Lic. Clarence Sparks Barnes, Jefe Región Huetar Atlántica

mco/ihb
Ampo 12-B