

6 de febrero de 2006  
DAJ-AE-66-06

**Señora  
Nuria Piedra García  
Tel. 275-6092  
PRESENTE**

Estimada señora:

Me refiero a su correo electrónico, recibido en nuestras oficinas el 06 de enero del año en curso, en el cual solicita nuestro criterio en relación a su jornada de trabajo, la cual es de 12 horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales y se desarrolla dos días de día, dos días de noche y dos o tres días de descanso, cuando está de por medio el domingo.

Usted pregunta si les tienen que pagar el factor nocturno como a los demás operarios y si este pago es un derecho o no.

También consulta si se les deben pagar los domingos como día adicional cuando deben trabajar por aumento de producción. Al respecto, comenta que a usted le pagan su salario mensualmente.

Para dar respuesta a su consulta, resulta importante hacer referencia a lo que se entiende por jornada de trabajo, cuales son los tipos de jornada establecidos en nuestra legislación, así como también cuales son sus límites. Igualmente, se analizará lo relativo al día de descanso.

## **Jornadas**

La doctrina ha definido la jornada laboral como el *“número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales”*<sup>1</sup>, así también la jornada ordinaria de trabajo *“es 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”*.<sup>2</sup>

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

---

<sup>1</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo II, ediciones ARAYU, Buenos Aires, Argentina, pág. 442.

<sup>2</sup> VARGAS CHAVARRÍA, Eugenio. La Jornada de Trabajo y el Descanso Semanal, pág. 13.

**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 un tipo de jornada como la indicada, es total y absolutamente ilegal, por lo siguiente:

- 1- La jornada en estudio coloca al trabajador en una situación de inseguridad jurídica, al no poderse establecer cual de los tipos de jornada es el que labora y cuales son los límites de las mismas. Por ende, en primer lugar recomendamos poner en orden los referente a la jornada de estos trabajadores, sea colocarlos exclusivamente en una jornada diurna, nocturna o mixta.
- 2- Tanto en los días en que labora en jornada diurna como en los que se trabaja en jornada nocturna, se sobrepasan los límites diarios establecidos en el artículo 136 del Código de Trabajo, sean 10 horas para la jornada acumulativa diurna y 6 horas para la jornada nocturna.

Por ende, el exceso de horas que se han laborado hasta el momento, deberán cancelarse como tiempo extraordinario, es decir con un cincuenta por ciento de más sobre el valor de la hora que ordinariamente se le paga. Esto

quiere decir, que deberán modificar, definitivamente, dichas jornadas, por cuanto, según se dijo en líneas anteriores, la jornada extraordinaria, no puede ser permanente.

### **Día 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 empresa es la mensual, si el día de descanso establecido al inicio de la relación contractual fue el domingo y se les llama a trabajar en ese día por aumento de producción, los trabajadores tendrán derecho a que se les reconozca un adicional sencillo sobre el valor del día ordinario, por cada día de descanso no disfrutado.

Si el día de descanso establecido es otro distinto al domingo, las horas laboradas ese día deberán cancelarse como tiempo extraordinario, es decir, a tiempo y medio.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez  
**ASESORA**

ABV.-ihb  
Ampo 12-A.

