

DAJ-AE-808-06
07 de noviembre del 2006

Señor
Josh Madrigal
Presente.

Estimado señor:

Me refiero a su nota recibida en nuestras oficinas mediante correo electrónico el 05 de octubre del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con los tiempos de descanso que las jornadas laborales deben y pueden incluir, principalmente en lo que se refiere a los tiempos de café, el cual desconocen si está comprendido en la jornada de 8 horas o si depende de cada patrono.

Sobre el particular considero conveniente hacer una breve referencia a las jornadas laborales reguladas por nuestra legislación.

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 se ve de seguido:

- 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. 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

¹ Ver artículos 135 y 136 del Código de Trabajo

² *Ibidem*

³ Ver artículo 138 del Código de Trabajo

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, cuando se labora una jornada diurna de hasta diez horas y una jornada mixta de hasta ocho horas, siempre que no exceda de 48 horas en la semana, decimos que se labora una jornada acumulativa, concepto que alude a una ficción jurídica, que toma el sábado como día efectivamente laborado, aunque no se labore, pues sus horas están siendo laboradas de lunes a viernes.

Asimismo cuando la jornada se establece con menos horas que los límites legales citados, decimos que se trata de una jornada disminuida.

El trabajo que se ejecute fuera de estos límites indicados, de conformidad con el artículo 139 del Código de Trabajo, debe considerarse como tiempo extraordinario y por tanto remunerarse como tal, es decir con un 50% más sobre el salario que ordinariamente recibe.

En este punto es importante aclarar que la jornada extraordinaria ha sido establecida, para atender situaciones especiales, excepcionales, que por la emergencia, el patrono requiera a sus trabajadores para cubrir las necesidades, por tanto, una vez que se regule la situación, se restablece la jornada ordinaria. Es por esta razón, que la jornada extraordinaria no puede de manera alguna, volverse permanente, porque sería absolutamente ilegal.

En este sentido, si una empresa aplica jornada extraordinaria permanentemente, lo único que refleja es la necesidad de contratar más personal, a fin de que cubra turnos, y se puedan de esta manera establecer jornadas ordinarias legales.

Tiempo de Descanso:

En cuanto al descanso de media jornada diaria, la doctrina la ha considerado como una pausa dentro de la jornada laboral, la cual es dada al trabajador para reponer sus fuerzas y poder continuar el resto de la jornada, con el descanso y claridad suficientes a fin de realizar el trabajo de la mejor manera posible.

De conformidad con el artículo 136 del Código de Trabajo, las partes son las que determinan el tiempo de descanso, el cual puede establecerse en forma continua o fraccionada.

Tal y como lo establece el artículo 137 del mismo cuerpo legal, la jornada continua es aquella en la que el patrono está obligado a conceder un

⁴ Así lo dispone el artículo 136 del Código de Trabajo

descanso mínimo de media hora al trabajador, considerándose ese tiempo de descanso como tiempo efectivo de trabajo. El límite máximo de este descanso no está regulado por ley, lo que significa que el patrono puede concederlo de acuerdo a su voluntad, siempre que sea pagado.

Por otro lado, cuando la jornada de trabajo es fraccionada, el patrono debe conceder como mínimo una hora de descanso, conforme lo ha establecido la jurisprudencia ⁵. En este tiempo de descanso, el trabajador no se encuentra bajo la dirección del patrono, puede salir de las instalaciones de la empresa y desplazarse donde bien considere, toda vez que este lapso de tiempo no es remunerado.

Es importante indicar además, que para determinar el fraccionamiento de una jornada, deben tomarse en cuenta factores tales como la situación geográfica de la empresa, la existencia cercana de lugares adecuados donde los trabajadores puedan alimentarse, la distancia de los centros donde ellos puedan comprar sus alimentos, etc.

De no darse los supuestos señalados, no procede el fraccionamiento de la jornada, y por lo tanto ésta debe considerarse continua y el descanso destinado a alimentación deberá ser remunerado.

Ahora bien, en cuanto a **los demás descansos** que en la práctica se conceden durante la jornada, **para tomar la merienda o café**, debo aclararle que los mismos no están regulados por nuestra legislación, por tanto provienen de un gesto totalmente voluntario del patrono, de forma tal que su duración y condiciones son impuestas por él. No obstante, una vez establecidos, constituyen una práctica que por su constancia y continuidad en el tiempo se convierten en un beneficio de los trabajadores, no pudiendo el patrono eliminarlo, salvo por abuso de los trabajadores, en cuyo caso, se podrá suprimir el beneficio sólo a los infractores.

De Usted con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Asesora

ALC.-
Ampo 12-B, 11-A, 10 -D-.

⁵ “La discontinua o fraccionada, es aquella en la que el trabajo diario se distribuye en dos medias jornadas, frecuentemente iguales, las que se encuentran divididas por un descanso intermedio éste que no se computa en la jornada como tiempo de trabajo efectivo. De ahí que, el descanso entre las dos sesiones de trabajo o medias jornadas, puede ser de una hora o más horas, según la índole de la actividad que se ejecuta y las necesidades de ésta”. Sala Segunda de la Corte, N° 8997 de las 9:10 hrs. Del 9 de mayo de 1997.