

DAJ-AE-015-08
07 de enero de 2008

Señor
Enia Alvarado G
CORPORACIÓN YAREY SOCIEDAD ANÓNIMA
PRESENTE

Estimado señor:

Damos respuesta a su consulta recibida en esta Dirección el día 06 de julio del 2007, en la que indica, labora en una Compañía de instalación de pisos o servicio de mantenimiento en cuartos fríos, en horas y días en que sus plantas no estén operando, esto es en fin de semana, feriados o jornadas nocturnas y solicita nuestro criterio jurídico, con relación a si es posible de acuerdo al Código de Trabajo, acumular la jornada semanal de 48 horas y en cuantos días como mínimo.

Con el fin de responder a su inquietud, creemos conveniente referirnos en forma separada a los conceptos que involucra su consulta, con el fin de exponerle lo dispuesto por nuestra legislación sobre las jornadas laborales, en especial lo referente a la jornada acumulativa,

JORNADAS

Nuestro Código de Trabajo¹ 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.

Bajo estos supuestos legales tenemos que:

- 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.
- La jornada nocturna esta comprendida entre las diecinueve y las cinco horas, permitiéndose laborar dentro de dicho período, solamente seis horas.
- La jornada mixta, para la cual, si bien no existe una delimitación legal como en la nocturna y la diurna, constituye una mezcla entre las dos, de tal manera que será jornada mixta cuando se trabaje antes y después de las diecinueve horas o, antes y después de las cinco horas; pero en

¹ Artículos 135,136 y 138 del Código de Trabajo.

ambos casos la jornada ordinaria no puede exceder de tres horas y media después de las diecinueve, ni antes de las cinco horas, pues se convierte en nocturna. Esto quiere decir que si un trabajador, dentro de la jornada ordinaria mixta (siete horas) labora después de las 10:30 horas de la noche o antes de las 1:30 de la mañana ya se considera jornada ordinaria nocturna, y entonces tendrá que reducirse a seis horas.

- Asimismo es importante indicar que el total de horas a laborar durante una semana no puede en ningún caso superar las 48 horas, tratándose de jornada diurna, ni las treinta y seis, en jornada nocturna.

JORNADA ACUMULATIVA:

Se fundamenta en el artículo 136 del Código Laboral, nos permite la posibilidad de extender la jornada diurna hasta por diez horas diarias, siempre que no se exceda de 48 horas semanales, lo cual supone que durante cinco días a la semana se extiende la jornada ordinaria mas allá de las ocho horas con el fin de no trabajar el sexto día, o de laborar menos horas ese día, aumentándose así, en la proporción que corresponda, la jornada ordinaria de ocho horas. Por lo tanto, el sexto día, que generalmente es el día sábado, debe entenderse como un día hábil para todos los efectos, estableciéndose en estos casos de jornada acumulativa, una ficción jurídica que lo tiene como efectivamente laborado al finalizar la jornada semanal.

Además, se puede inferir de la norma anteriormente citada que la jornada acumulativa ha sido permitida solamente para la jornada diurna y mixta; pues en este caso se puede exceder el número máximo de horas permitidas (de ocho diarias pasa a diez horas ó en la mixta de siete horas puede pasar a ocho) para compensar las que dejan de trabajarse durante el sexto día (sábado) pero sin aumentar el número de horas que se puede laborar como máximo en forma semanal (cuarenta y ocho).

IUS VARIANDI

El empleador o patrono, como organizador y coordinador del trabajo, se puede ver obligado en ocasiones a variar las condiciones de la prestación de servicios haciendo uso de la facultad del llamado "**IUS VARIANDI**", sea la potestad que tiene el patrono de modificar unilateralmente y aún contra la voluntad del trabajador, cuando exista una justa necesidad de la empresa, las condiciones en que se ha venido prestando la relación laboral. Sin embargo, este poder dispositivo del patrono no es absoluto, pues tiene sus limitaciones, la más importante de ellas es que su ejercicio no puede recaer sobre los

elementos esenciales del contrato de trabajo –salario, **jornada** y la jerarquía, entre las más importantes.

El **IUS VARIANDI** responde al concepto más o menos elástico del poder de dirección, en sentido técnico o administrativo, y a veces disciplinario pero, lejos de ser absoluto, se desenvuelve dentro de ciertos límites que no pueden llegar a anular o disminuir el principio de la invariabilidad de la prestación de servicios. Por eso, el empleador puede hacer uso de dicha facultad siempre que la medida no entrañe para el trabajador una disminución de su jerarquía, modificación radical de las funciones para las que fue contratado, le cree una situación humillante o injuriosa, le obligue a un esfuerzo mayor para adaptarse a nuevas tareas que no son las de su especialidad, o que el cambio le traiga aparejado un peligro para su salud o incomodidades reales que no fueron previstas cuando se formalizó el contrato²

No sucede lo mismo cuando se trata de un cambio de Jornada, sea que el patrono pretenda aumentar o disminuir el número de horas laborales (disminuyendo el salario, o no aumentándolo), o cuando pretenda trasladar a sus trabajadores de una jornada diurna a una nocturna o viceversa, por cuanto tal modificación se daría en uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, ajenos al poder de dirección patronal.

Así las cosas es improcedente que el patrono pretenda aumentar la jornada de trabajo unilateralmente, salvo que, al inicio del contrato el patrono haya hecho una reserva escrita, de llamarlos a laborar en cualquier momento de la relación laboral, hasta completar las 48 horas que establece la ley como máximo.

Asimismo, dicha reserva, tendría que incluir la indicación, en relación con el salario, si desde el inicio se pagaría en proporción a las 48 horas semanales, o bien si en el momento de la modificación se aumentaría el salario.

En razón de todo lo expuesto concluimos, indicándole, que de acuerdo a su manifestación, sobre la posibilidad de acumular la jornada, no es procedente desde el punto de vista jurídico por afectar una de las condiciones esenciales del contrato de trabajo.

A manera de recomendación, vista la necesidad de la empresa de mantener personal en jornadas diferentes a las que mantienen los actuales trabajadores, es que se contrate nuevo personal que cubra esos horarios especiales que usted menciona en la nota de consulta, ya sea que contrate personal para fines de semana, otros para jornadas nocturnas y algunos para que laboren los feriados. Con esta recomendación se evitará incurrir en

² Al respecto ver Sentencia N° 3115 del Tribunal Superior de Trabajo de las 8:25 horas del 6 de diciembre de 1982

ilegalidades con sus actuales trabajadores y ajustarse a las disposiciones vigentes sobre jornada

Atentamente,

Licda. Georgina Camacho Badilla
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas
JEFE.

GCB/ihb

Ampo: 12- C