
DAJ-AE-051-11
10 de febrero de 2011

Señor
Enzo Mauricio Barrientos Méndez
Representante Legal de ASAEVSA

Estimado Señor:

Damos respuesta a su consulta recibida en esta Dirección el día 20 de enero de 2011, mediante la cual solicita el permiso de esta Dirección para la jornada acumulativa.

Es necesario primero que todo iniciar la consulta partiendo de lo que es la Jornada Laboral, para luego entrar al detalle de la Jornada Acumulativa.

Jornada Laboral

La jornada laboral, ha sido definida por la doctrina como el *“número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales”*¹. Es decir, el tiempo en que la persona trabajadora realiza sus funciones en forma obligatoria y continua. De igual forma, la jornada ordinaria de trabajo se define como *“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”*.²

Como regla general, la Ley ha impuesto límites máximos que no pueden excederse. Es así como el Código de Trabajo 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.

¹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo II, ediciones ARAYU, Buenos Aires, Argentina, Pág. 442.

² VARGAS CHAVARRÍA, Eugenio. La Jornada de Trabajo y el Descanso Semanal. Pág. 13.
Artículos 135, 136 y 138 del Código de Trabajo.

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 hasta ocho horas diarias.

La jornada nocturna está 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 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 de Trabajo, y 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 impone que durante cinco días a la semana se extienda la jornada ordinaria más 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 la jornada acumulativa, una ficción jurídica que lo tiene como 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; pues solo en este caso se puede exceder el número máximo de horas permitidas (ocho horas diarias) 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 horas).

Cabe advertir en este sentido, que de conformidad con lo establecido por el artículo 136 citado, en su segundo párrafo, para que la jornada acumulativa se pueda aplicar, se requiere que las condiciones en que se labore no sean insalubres ni peligrosas.

En este sentido, es potestad del patrono establecer las jornadas de trabajo, que más le convengan para su empresa, siempre que las mismas se establezcan dentro de los márgenes de la ley aquí expuestos, por cuanto de modo contrario se podría ver expuesto a una denuncia ante la Inspección de Trabajo y hasta las sanciones correspondientes.

Por tanto si de acuerdo a lo que se desprende de su consulta, la intención de la empresa que usted representa, es establecer una jornada acumulativa, se le aclara que no requiere de nuestra autorización, sino sólo tener el cuidado de establecerlas conforme a lo estipulado por ley.

Ahora bien, si la autorización iba en el sentido de variar la jornada que tienen actualmente para establecer una jornada acumulativa, se advierte que eso ya no estaría dentro de las facultades de un patrono, por cuanto se trata de un elemento esencial del contrato de trabajo que originalmente firmo con cada uno de sus trabajadores y de acuerdo con la doctrina, la legislación y la jurisprudencia, es una condición que no puede modificarse en perjuicio de los trabajadores, salvo que todos, absolutamente todos estuvieran de acuerdo y tengan previsto el aumento de salario conforme las horas que se aumenten. De otra forma, solo podrían hacerlo, si de previo liquidan prestaciones completas, para formular un nuevo contrato con esa nueva condición.

De no hacerlo así, podrían exponerse a que los trabajadores previa advertencia de su oposición al cambio, procedan a dar por terminado sus contratos de trabajo **CON RESPONSABILIDAD PATRONAL**, lo que se traduce en el pago completo de las prestaciones.

De usted con toda consideración,

Licda. Rose Mary Thames Sánchez
ASESORA

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
JEFE a.i.

RMTS/lsr
Ampo