

DAJ-AE-204-08
25 de agosto de 2008

Señora
Alejandra Delgado Whitford
PRESENTE

Estimada señora:

Me refiero a su nota de consulta, recibida en esta Dirección el 01 de agosto de 2008, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico sobre la jornada de trabajo de la clínica para la que labora.

Al respecto, indica que la jornada de trabajo de la clínica es de nueve horas y una hora de almuerzo, tiempo que el administrador dice no cuenta como tiempo efectivo, pero durante el cual se les hacen consultas laborales y en ocasiones tienen que levantarse.

Usted piensa que en realidad laboran en una jornada continua, pero el administrador considera que si eso fuera así, se trabajaría sin descanso.

Para emitir el criterio solicitado, resulta necesario hacer un análisis de los dos tipos de jornadas: la continua y la fraccionada, a la luz de la legislación laboral y la jurisprudencia, a fin de determinar si el criterio que aplican para el tiempo de descanso, es el correcto.

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 alimentación dentro de la jornada continua de trabajo, el Código de Trabajo establece en su artículo 137 lo siguiente:

“Artículo 137.- Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua.”

De la normativa transcrita, podemos concluir que en una jornada continua de trabajo, el patrono está obligado a conceder un descanso mínimo de media hora al trabajador, considerándose ese tiempo de descanso como tiempo efectivo de trabajo. Esto quiere decir, que el trabajador durante este tiempo continúa bajo las órdenes del patrono.

No obstante, es necesario hacer la aclaración, de que el hecho de que el descanso en la jornada continua sea considerado tiempo de trabajo efectivo, *“no quiere decir que se trate de un descanso que mantiene al trabajador a la orden de la empresa y del que puede disfrutar si el patrono no necesita sus servicios. Si la ley establece el descanso intermedio como necesario para la salud del trabajador, no puede el intérprete sostener que durante el descanso el asalariado queda a la orden del empleador, porque semejante interpretación supondría la derogación de la norma que establece el descanso y su aplicación quedaría librada a la arbitrariedad del patrono.”*¹

Debe quedar claro además, que si bien es cierto el tiempo mínimo de media hora, para la jornada continua está establecido por la norma supratranscrita, 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 de trabajo 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, toda vez que este lapso de tiempo no es remunerado.²

¹ Según criterio de DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Vol.III, 2da edición actualizada, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1977. Pag. 94

² La calificación de la jornada fraccionada ha sido dada por la jurisprudencia, en ese sentido la resolución de la Sala Segunda de la Corte, N° 89-97 de las 9:10 hrs. Del 9 de mayo de 1997 expresa la define del siguiente modo: *“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, en el cual se interrumpen las labores diarias, a fin de tomar alimentos dentro o fuera del lugar de trabajo y descansar durante el mismo; 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 o de más horas...”*²

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.

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.

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.

Lo indicado anteriormente, encuentra respaldo en reiteradas sentencias de nuestros Tribunales de Justicia, para lo cual citaremos la siguiente:

*"El artículo 137 del Código de Trabajo establece la fracción mínima de tiempo, pero define un período definitivo, de manera que resulta procedente analizar si conceder 45 minutos durante la jornada para que los empleados tomen sus alimentos varía el carácter de continua a la labor que realizan los trabajadores. Al efecto estima esta autoridad, que el hecho de que se observe una jornada acumulativa de lunes a viernes con 45 minutos para almorzar no desvirtúa la naturaleza de la continuidad de esa jornada, pues conceder 15 minutos más del límite establecido por el Código de Trabajo, no altera la situación de los trabajadores afectados, pues en ese período es imposible que puedan desplazarse a sus hogares o retirarse lejos del centro de trabajo a tomar sus alimentos. **Por otro lado, aceptar que por el hecho de ser 45 minutos, los empleados no permanezcan bajo las órdenes del patrono y puedan entrar o salir libremente y con ello la jornada no sería continua, sería dar pie a una serie de abusos por parte de los patronos, quienes por el simple hecho de conceder unos minutos más allá de los 30 establecidos por la ley, evadirían su responsabilidad de cumplir con el pago de ese tiempo**".³ (la negrita no es del original)*

De lo anterior, se desprende que el fraccionamiento de la jornada, no sólo lo da el hecho de que el descanso para la alimentación dure media o una hora, sino también, la circunstancia de que ese tiempo, le permita al trabajador desligarse

³ Alcaldía II de Trabajo, Sentencia de las 8:00 horas del 21 de setiembre de 1982

totalmente de sus labores y pueda dedicarlo a asuntos particulares, sin que el patrono pueda oponerse.

Es por esta razón que 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 desplazarse a sus hogares o retirarse lejos del centro de trabajo a tomar sus alimentos.

De acuerdo con todo lo expuesto, la jornada laborada en la clínica para la que trabaja debe considerarse una jornada continua, ya que durante la hora de descanso, los trabajadores no pueden desligarse del centro de trabajo y se encuentran a las órdenes del patrono.

En consecuencia, aunque el descanso dentro de la jornada supere la media hora establecida por Ley, la hora de descanso debe ser considerada tiempo efectivo de trabajo y por ende debe ser remunerada.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

ABV/pcv

Ampo: 9. B-