

DAJ-AE-240-08  
17 de septiembre de 2008

Señor  
José Francisco Víquez Mata  
MOLDURAS METÁLICAS DE COSTA RICA S.A.

Estimado señor:

Me refiero a su nota recibida en nuestras oficinas el 10 de marzo del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con el tiempo de descanso para el almuerzo que la empresa otorga a sus trabajadores, que es de 30 minutos, por cuanto los mismos utilizan ese tiempo para jugar futbol en una calle pública y otros se sientan a conversar en las aceras del vecindario, lo cual ha ocasionado quejas por parte de los vecinos y quiere consultar si puede sancionar a dichos trabajadores con amonestaciones o con despido.

Al respecto considero necesario comenzar indicando, que la doctrina ha definido la Jornada de Trabajo como el número de horas que, durante la semana deben completarse legalmente en las actividades de trabajo, cuando el trabajador está obligado a cumplirlas permanentemente.

Además es importante hacer primero un análisis de los dos tipos de jornadas: la continua y la fraccionada, a la luz de la legislación laboral y la jurisprudencia, con el fin de resolver la presente consulta de la forma más clara y precisa posible.

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 seguidamente:

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.
2. La **jornada nocturna** está comprendida entre las diecinueve y las cinco horas, permitiéndose laborar dentro de dicho período, solamente seis horas.

3. La **jornada mixta**, para la cual, si bien no existe una delimitación legal como en 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 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 22:30 horas (10:30 de la noche) o antes de la 1:30 horas (en la madrugada) ya se considera jornada ordinaria nocturna.
4. En todo caso, el trabajo semanal total no podrá exceder nunca las 48 horas durante la diurna o las 36 horas durante la nocturna.

Ahora bien, indistintamente del tipo de jornada que se labore, ésta puede ser **continua o fraccionada**.

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, el **Código de Trabajo en su artículo 137**, establece que el patrono está obligado a conceder un descanso mínimo de media hora, además de ello, señala como características de esta jornada que los trabajadores no pueden salir del establecimiento, donde prestan sus servicios, durante las horas de descanso y comidas, donde ese tiempo de descanso es computado como tiempo efectivo dentro de la jornada normal de trabajo, y donde los trabajadores no cuenten con lugares cercanos en los que expendan alimentos a precios accesibles.

No obstante, es necesario aclarar, que si bien es cierto el tiempo mínimo que establece el artículo supra citado es de media hora, 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. En el caso de que se trate de jornada fraccionada con una hora exacta, es necesario demostrar que los trabajadores pueden salir del centro de labores y de la potestad del patrono, así como que pueden ir a sus casas a almorzar, que hay lugares cercanos al centro de trabajo donde pueden comprar sus alimentos a precios accesibles o bien, cuentan con una soda bien acondicionada en el centro de trabajo, como tercera opción. La principal característica de

este tipo de jornada es que el tiempo de descanso no es remunerado, porque no se tiene como tiempo efectivo de trabajo.

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. Por esa razón 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 se puede determinar con claridad, que la jornada que se labora en esa empresa es **continua**, de manera que los treinta minutos de descanso (de 12:00 a 12:30) deben ser remunerados por ser tiempo de trabajo efectivo. Esto significa al mismo tiempo que los trabajadores no salen del marco de supervisión de su patrono, sino más bien que se mantienen sujetos a sus órdenes.

No obstante, es necesario aclarar que, a pesar de lo anterior, *“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.”*<sup>1</sup>

Lo que más bien debe interpretarse de dicha norma es que, al mantenerse sujetos los trabajadores, en el tiempo de descanso, bajo las órdenes del patrono, éste estaría facultado para dictar las medidas necesarias, para ordenar el tiempo de descanso, conforme lo establece la normativa estudiada, impidiendo la salida de sus trabajadores del lugar de trabajo y contribuyendo así en el mejoramiento de la imagen de la empresa. Esto quiere decir que si bien es cierto el patrono no puede eliminar o limitar el derecho de los trabajadores de consumir sus alimentos en los 30 minutos de descanso, si puede impedir que dicho tiempo se disponga para jugar fútbol, porque eso implicaría salir del centro de trabajo y obstaculizar en alguna medida el tránsito normal de sus vecinos, ocasionando con ello molestias, en detrimento de la imagen de la empresa.

En este sentido, debo aclararle que, no estaría facultado el patrono para sancionar a sus trabajadores, por estar jugando fútbol en la calle, si hasta el momento lo había tolerado. Para ello de previo tendría que dictar nuevas órdenes o políticas y darlas a conocer a sus trabajadores, indicándoles que según lo establece el artículo 137 del Código de Trabajo, los trabajadores en su tiempo de descanso, no pueden salir de las

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

---

---

instalaciones, en virtud de tratarse de una jornada continua, además que con ello están perjudicando la imagen de la empresa.

Asimismo advertirles que en caso de incumplimiento, podrían ser sancionados la primera vez con un apercibimiento y la segunda vez hasta con el despido, de conformidad con lo que establecen los artículos 72, inciso a) y 81, inciso i) del Código de Trabajo.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez  
**ASESORA**

ALC/pcv  
Ampo: 12 B)