

DAJ-AE-258-06
30 de marzo de 2006

Señores
Volni Martín Biason
Fernando Delgado Negrini
Maderin Eco S.A.
PRESENTE

Estimados señores:

Me refiero a su nota, recibida en nuestras oficinas el día 26 de enero de 2006, mediante la cual solicita le indiquemos si es legalmente posible instaurar una jornada en la que se trabajen doce horas diarias por cuatro días consecutivos y se descansen tres días.

Previo a conocer el fondo del asunto, es importante hacer referencia a lo que se entiende por jornada de trabajo, la cual ha sido definida por la doctrina 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 que la ley lo permita”¹

Nuestro Código de Trabajo establece en términos generales tres clases de jornadas con sus respectivos límites, que son:

a) La jornada ordinaria establecida en los artículos 136 y 138 del Código de Trabajo, que establecen un límite de ocho horas si la jornada es diurna, siete si es mixta y seis para la nocturna, además, establece un tope semanal de cuarenta y ocho horas; permitiéndose una jornada ordinaria diurna de hasta diez horas y una mixta de hasta ocho horas, siempre que no se excedan las cuarenta y ocho semanales, y se trate de labores que por su propia condición no sean insalubres o peligrosas. (regulado también en el artículo 58 de la Constitución Política).

b) La jornada de tipo excepcional establecida en el artículo 143 del Código de Trabajo, la cual permite una jornada ordinaria de hasta doce horas de trabajo efectivo, dentro del cual se tiene derecho a un descanso mínimo de una hora y media. Esta jornada solamente es permitida para aquellos trabajadores que taxativamente enumera el citado artículo: gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su

¹ Vargas Chavarría, Eugenio. **La Jornada de Trabajo y el Descanso Semanal**. Pag 13.

cometido en el lugar del establecimiento; los que desempeñen labores discontinuas o que requieran su sola presencia y las personas que realizan labores que por su naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

c) La jornada extraordinaria establecida en los artículos 139 y 140 del Código de Trabajo, que es definida como el trabajo efectivo ejecutado fuera de los límites fijados para la jornada ordinaria o fuera de la jornada inferior a ésta que se hubiere pactado. Se impone un límite para este tipo de jornada, entendiéndose que la suma de la jornada ordinaria con la extraordinaria no pueden sumar más de doce horas diarias. De aquí se deduce que los trabajadores comprendidos en la excepción de jornada del artículo 143 citado, no pueden laborar jornada extraordinaria, pues en sí esa jornada cumple el tope de las doce horas permitidas entre la ordinaria y extraordinaria.

De acuerdo con lo expuesto, el artículo 136 del Código de Trabajo autoriza extender la jornada diurna hasta diez horas diarias, siempre que no se excedan las cuarenta y ocho horas semanales, que es lo que se ha llamado **jornada acumulativa**, la cual supone que durante cinco días de la semana se extiende la jornada ordinaria más allá de las ocho horas, con el fin de no trabajar o trabajar parcialmente el sexto día. Por ende, el sexto día debe entenderse como día hábil para todos los efectos, estableciéndose una ficción jurídica que lo tiene como laborado al finalizar la jornada laboral.

En virtud de lo anterior, se puede deducir con facilidad, que la jornada que usted menciona en su nota es **TOTALMENTE ILEGAL**, ya que excede las diez horas diarias permitidas para la jornada acumulativa.

Ahora bien, lo que si resulta viable es que se proponga a los trabajadores que deben trasladarse fuera del área de trabajo para visitar a sus familias, el implementar una jornada acumulativa de descansos semanales.

Al respecto, el artículo 152 del Código de Trabajo establece que:

“...No obstante, se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores que no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público social. En el primer caso, la remuneración será la establecida para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del artículo 139; en los demás casos, será la establecida en el aparte segundo del presente artículo.

Cuando se trate de aquellas labores comprendidas en el último caso del párrafo anterior, y el trabajador no conviniere en prestar sus servicios durante el día de descanso, el patrono podrá gestionar ante el Ministerio de Trabajo, autorización para otorgar los descansos en forma

acumulativa mensual. El Ministro, previa audiencia a los trabajadores por un término que nunca será menor a tres días, en cada caso y en resolución razonada, concederá o denegará la autorización solicitada.”

De acuerdo con la normativa supra citada, la acumulación de descansos procede únicamente cuando se presentan circunstancias especiales que lo ameritan, por lo que para el caso en consulta, el patrono tendría que convenir con sus trabajadores la aceptación de dicha acumulación o en su defecto, solicitar la autorización para cada uno de ellos ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.

Es importante anotar, que la autorización existente en el Código de Trabajo es para que los descansos se acumulen mensualmente, y en los casos expresamente indicados por el artículo 152 del Código de Trabajo.

En conclusión, en virtud de su ilegalidad, la empresa debe rechazar la solicitud planteada por sus trabajadores para implementar una jornada en la que se trabajen 12 horas durante cuatro días y se descansen tres.

De Usted con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
Asesora

ABV.-ihb

Ampo 12-A.

Comentario [IBV1]: Página: 1
Adriana: esto no es del todo cierto, vea que la acumulación de descansos semanales solamente procede en los casos expresamente indicados por el numeral 152, por lo que no es cierto que las empresas puedan acumular cuando la ley no los prohíba, en este caso la ley es restrictiva.