

DAJ-AE-281 -08
20 de octubre del 2008

Señores
Douglas Ramírez F
Juan Carlos Esquivel S.
José Villalobos B.
David Sánchez R.
Gerardo Alfaro L.
Adrián Alpizar
José Varela
Estrella de Precisión Tecnológica S. A.
Teléfonos 8821-1019, 2591-3296
Presente

Estimados señores:

Damos respuesta su consulta recibida en esta Dirección el día 25 de setiembre del presente año, mediante la cual solicita el criterio jurídico de la siguiente situación: el pasado 22 de setiembre se les comunico que por cada año trabajado tienen derecho a solo 7 días de vacaciones, por tener horario comprimido, trabajan 3 días a la semana y otra 4 días a doce horas; con la anterior situación se ven afectados.

Por considerarlo de importancia para la evacuación de la presente, creemos conveniente hacer referencia a la jornada de trabajo definida en 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 puede aumentarse, a excepción de los casos en que la ley lo permita”¹

Sobre las Jornadas de Trabajo el artículo 58 de La Constitución Política establece:

“Artículo 58.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la Ley.” (La negrita es nuestra)

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

Asimismo, el Código de Trabajo dispone, en lo conducente:

“ARTÍCULO 136: La jornada ordinaria de trabajo efectivo, no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de 48 horas por semana. Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas. ...”

“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 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.” (el subrayado es nuestro)

“ARTÍCULO 138: Salvo lo dicho en el artículo 136, la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas” (En ambos artículos, el subrayado no es del original)

De los artículos supra transcritos se deduce la existencia de tres jornadas de trabajo, cuales son: la jornada diurna, la nocturna y la mixta, estableciéndose para cada una de ellas, un límite máximo de horas laborales; esto implica que las partes pueden acordar trabajar un número de horas inferior, pero nunca superior, salvedad hecha en relación con la jornada extraordinaria la cual se caracteriza no sólo por su temporalidad, sino porque la misma, sumada a la ordinaria, no puede exceder de doce horas, excepto en casos de fuerza mayor previstos por la Ley (artículos 139 y 140 del Código de Trabajo).

No obstante lo anterior, el numeral 143 del mismo cuerpo de leyes nos menciona, en forma taxativa, quiénes están excluidos de la limitación de la jornada de trabajo aclarando que tales personas, amén de tener derecho a un descanso mínimo de hora y media durante su jornada, no están obligados a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo.

Con base en lo anteriormente expuesto, esta Dirección es del criterio que la práctica de laborar el tipo de jornada como la indicada en su nota, es total y absolutamente ilegal, no sólo porque nuestra legislación laboral prevé límites tanto a la jornada ordinaria como a la extraordinaria, sino también porque estos límites son producto de las grandes luchas obreras en aras de salvaguardar la

salud y la integridad física del trabajador evitando con eso la explotación del hombre por el hombre, pues si dichas limitaciones no existieran, eventualmente podrían darse abusos mediante los que se pretendería obligar a los trabajadores a laborar jornadas excesivas, y aunque existiera un acuerdo con los trabajadores en laborar tal jornada, dicho acuerdo deviene nulo en virtud del principio de irrenunciabilidad de derechos, implícito en el artículo 11 del Código de Trabajo, que protege en forma especial, a los trabajadores.

Conforme lo anterior, y en atención al caso en consulta –donde se laboran jornadas de doce horas al días tres días a la semana y la otra cuatro días— tenemos una **jornada totalmente ilegal**, pues exceden los límites de la jornada diaria.

VACACIONES EN JORNADA DISMINUIDA.

Dentro de esos límites máximos, establecidos en los artículos antes señalados, es obvio que las partes pueden pactar que el trabajador labore una **jornada disminuida**, sea que se contrata por un número inferior al máximo legal y presentarse a laborar tres o cuatro días a la semana; en este supuesto, debe quedar claro desde el inicio, si el salario se pagará en proporción al número de horas pactadas, lo que es perfectamente legal, de manera que el valor del salario diario va a estar en proporción con el número de horas laborales,

Por otra parte, por disposición expresa de nuestra legislación laboral, todo trabajador tiene derecho a disfrutar como mínimo, de dos semanas de vacaciones después de cada cincuenta de servicios continuos, aún cuando la jornada diminuida².

La interpretación más generalizada del precepto legal expuesto, acoge la idea de que por “semana” debe entenderse “los días remunerados durante la semana”. Tenemos entonces que tratándose de trabajadores con salario mensual quincenal³, el período de vacaciones será de doce días, más los dos días de descanso semanales que en este caso hay que remunerarlos obligatoriamente, por tratarse de modalidad de pago quincenal. Ahora, en el caso de trabajadores con salario semanal, el período de vacaciones será de doce días, más los dos días de descanso semanales que en este caso no hay que remunerarlos, por tratarse de modalidad de pago semanal⁴.

Los artículos 153 y 154 contienen un principio genérico que expresa claramente, que aún cuando no se labore una jornada ordinaria diaria

² Art. 153 y 154, respectivamente, del Código de Trabajo

³ El período de vacaciones se relaciona directamente no sólo con la jornada del trabajador, sino también con la forma de pago que aplique la empresa en la que labora.

⁴ Ver artículo 152 del Código de Trabajo.

completa, sean días u horas por semana, igual se tiene derecho a gozar **como mínimo**, de dos semanas de vacaciones —o período superior— luego de cincuenta semanas de trabajo continuo.

Lo anterior significa que si un trabajador labora seis días por semana las ocho horas diarias y otro trabajador, labora por ejemplo menos de las 48 horas por semana, igual tendrá derecho a las dos semanas de vacaciones o período superior.

La diferencia se presenta en el cálculo del pago de dicho período, el cual de conformidad con el artículo 157 del mismo cuerpo legal, se hace con base en los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador durante las últimas cincuenta semanas de trabajo. En este sentido el trabajador, que labora jornada completa, recibe más salario durante sus vacaciones, que la persona que labora jornada disminuida, puesto que el cálculo se hace proporcional al salario que recibe el trabajador, en correspondencia al tiempo que labora por semana, pero igualmente ambos trabajadores tienen derecho a disfrutar de sus dos semanas completas o período superior.

En conclusión, le indicamos, que aún cuando un trabajador que labora para una empresa, trabaja solo tres o cuatro días y menos de ocho horas diarias en jornada ordinaria, también tendrá derecho a dos semanas completas de vacaciones, solamente que se le pagan en proporción a lo que reciben de salario, por los días que laboran por semana. Es decir, se suman los salarios ordinarios y extraordinarios, recibidos por el funcionario en las cincuenta semanas laboradas en forma continua, luego el resultado se divide entre 50, para obtener el salario semanal y este a su vez lo multiplica por dos.

Pero el caso consultado, no se puede catalogar jornada disminuida por el solo hecho de que laboren tres o cuatro días a la semana, sino lo que llaman jornada 3x4, que laboran tres días a la semana doce horas diarias y descansan cuatro, que es una jornada totalmente ILEGAL. Es decir, que además de que tienen una jornada ilegal, le están aplicando las vacaciones mal.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina
ASESORA

TAM/pcv.-
cc: Ampo 12D.-