

DAJ-AE-287-13
7 de noviembre de 2013

Sobre la exclusión de la limitación de jornada establecida en el artículo 143 del Código de Trabajo

La **jornada de trabajo ordinaria**, doctrinariamente se ha definido 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”*¹

El artículo 136 del Código de Trabajo establece los límites para tres tipos de jornadas:

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.

2. La **jornada nocturna** esta 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, 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, el artículo 53 de la Constitución Política, en lo que interesa establece:

“Artículo 53.- *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.”*

¹

Vargas Chavarría, Eugenio, “La Jornada de Trabajo y el Descanso Semanal”, pág. 13

Precisamente, es el artículo 143 del Código de Trabajo el que establece una **jornada de tipo excepcional**, a saber:

*“**Artículo 143.-** Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata: los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.*

Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.”

Tal y como se desprende de la letra del artículo, se permite que los trabajadores expresamente señalados, laboren hasta un máximo de doce horas diarias y establece un descanso mínimo de una hora y media, en el transcurso de la jornada para alimentación. Además, por ser esas doce horas el límite máximo de horas que permite la legislación nacional, los trabajadores aludidos no pueden laborar horas extras, siendo que todas las horas que laboren constituyen jornada ordinaria.

Nótese que la excepción se refiere al hecho de laborar sin limitación de jornada, pero igualmente este rompimiento de la limitación no es irrestricto, pues en todo caso, este tipo de trabajadores no deben sentirse obligados a laborar por más de doce horas diarias, y en caso de que se presente la necesidad de laborar esas doce horas, deberá concedérseles un descanso de hora y media indicado en el mismo artículo 143. Lo que la ley establece es la excepción a las jornadas ordinarias diciendo que se excluyen de los límites ordinarios establecidos en el artículo 136 del Código de Trabajo, pero no implica que SIEMPRE se debe cumplir esa jornada de hasta doce horas, la letra de la norma dice “sin embargo estas personas no estarán obligadas a permanecer mas de doce horas diarias en su trabajo...”, dicho de otra forma, la ley no establece la jornada de doce horas para estos trabajadores, como erróneamente se ha interpretado, lo correcto es pensar en que estos trabajadores pueden trabajar hasta doce horas, pero no como regla general inmutable.

Esta excepción aplicará para los trabajadores que se enumeran en el artículo 143, que se segrean en la norma de la siguiente forma:

- a) Los gerente, administradores, apoderados y todos los aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata;
- b) Los trabajadores que ocupan puesto de confianza;

- c) Los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento;
- d) Los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia;
- e) Las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo

La norma jurídica analizada establece las anteriores categorías de trabajadores separándolas con punto y coma (;) cada una de ellas, lo que claramente refleja la intención de individualizar las categorías, de ahí el criterio de esta Asesoría, en el sentido que al analizar un caso, debemos separar los grupos y ubicar en el que corresponda según el trabajador que se trate.

Estos servidores, como se desprende de la norma, por lo general laboran con un alto grado de independencia funcional, técnica y administrativa y flexibilidad por la índole de las funciones que realizan en su trabajo, o bien, que no tienen a una persona que esté realizando la función fiscalizadora o supervisora de su actividad.

El contexto de la norma debe analizarse desde dos aspectos: el primero referido a calidades subjetivas, como lo son el ser apoderado, gerente o administrado de determinada empresa; y a calidades objetivas, como lo es el hecho de desempeñar, independientemente de la labor que realiza, funciones donde durante su ejecución no cuenta con fiscalización supervisión o controles por parte del patrono.

Es decir, que la norma se refiere tanto al gerente, administradores, apoderados y en general altos empleados que gozan de un tratamiento especial, como a aquellos empleados que aún no teniendo rango jerárquico dentro de la empresa, en el desempeño de sus labores, concurren circunstancias especiales, como la falta de control efectivo en cuanto al término de duración de su prestación de servicios y otras características que lo hagan sujeto de alguna de las excepciones legales, no serán necesarias la concurrencia de varias coincidencias con los grupos señalados, sino que con el solo hecho de estar la labor encasillada dentro de alguno de los supuestos individualizados por la Ley, se deberá incluir en la excepción de jornada, al trabajador que se trate.

Cordialmente,

Licda. Adriana Quesada Hernández ASESORA **Licda. Ivania Barrantes Venegas JEFA**



AQH/Isr

DAE

DEPARTAMENTO DE ASESORIA EXTERNA
DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS