

DAJ-AE-32-09  
3 de marzo de 2010

**Señora  
Gina Fernández Chaves  
Recursos Humanos  
Centro Evangelístico  
Fax: 2234-25-24  
PRESENTE**

Estimada señora:

Me refiero a su nota recibida en nuestras oficinas el 2 de julio del año en curso, mediante la cual requiere nuestro criterio jurídico sobre la *"jornada partida"*.

Al respecto se consulta propiamente, que si un patrono necesita que un empleado labore un día a la semana con un horario de 8:00 A.M a 12:00 P.M., y luego de 4:00 P.M. a 8:00 P.M., las horas libres que quedan entre las 12:00 P.M. y las 4:00 P.M., se deben remunerar o no.

Aunado a lo precedente, solicita se aclare si el empleado podría en una eventual liquidación, reclamar el pago de las horas libres supra citadas.

En la evacuación de la presente consulta, es necesario hacer referencia en primer término a la **JORNADA CONTINUA**, y en segundo término a la **JORNADA FRACCIONADA**, que es lo mismo que su persona denomina: *"jornada partida"*.

Nuestro Código de Trabajo en su artículo 137 establece que la **JORNADA CONTINUA**, es aquella donde el patrono está obligado a conceder al trabajador un descanso mínimo de media hora, considerándose ese descanso como tiempo efectivo de trabajo. El límite máximo de este descanso no está regulado por Ley, lo que implica que el patrono puede establecerlo a su voluntad, siempre que el mismo sea pagado.

Conforme lo ha establecido la jurisprudencia<sup>1</sup>, en la **JORNADA FRACCIONADA** el periodo destinado al descanso e ingestión de alimentos debe ser de una hora como mínimo, tiempo durante el cual el trabajador no se encuentra bajo la dirección del patrono, puede salir de las instalaciones de la

---

<sup>1</sup> *"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 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 hora o más horas, según la índole de la actividad que se ejecuta y las necesidades de ésta"*. Sala Segunda de la Corte, No. 8997 de las 9:10 hrs, del 9 de mayo de 1997.

empresa y desplazarse donde bien considere; toda vez que este lapso no es remunerado.

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., ya que 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 actividades personales.

De no darse los supuestos señalados supra, no procede el fraccionamiento de la jornada, y por lo tanto debe considerarse continua y el descanso destinado alimentación deberá ser remunerado.

Lo indicado anteriormente encuentra respaldo en nuestros Tribunales de Justicia, entre ellas en la sentencia No. 00089 del 9 de mayo de 1997, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que señala:

*"(...) La continua, es aquella jornada en que no se puede salir del lugar donde se presta el servicio, durante el período de descanso y de comidas, que se computará como tiempo de trabajo efectivo dentro de la jornada. 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, según la índole de la actividad que se ejecuta y las necesidades de ésta. El descanso cotidiano intermedio, interrumpe la prestación de servicios de la jornada, solo en el período de tiempo comprendido entre sesión y sesión de trabajo, por lo que finalizado el intermedio se debe continuar, con la prestación que corresponda para el resto de la jornada diaria. (...)"*

Del texto supra transcrito se infiere, que cuando el descanso se limita a menos de una hora debe ser obligatoriamente remunerado, toda vez que difícilmente el trabajador puede desligarse absolutamente de su patrono en ese lapso.

Cuando el descanso se prolonga por una hora o más, es necesario que se verifique si los trabajadores permanecen a las órdenes del empleador durante ese lapso, a pesar de que lo dediquen a ingerir alimentos, siempre y cuando se

mantengan dentro de las instalaciones de las empresa, o en negocios aledaños, cuando ésta no tenga condiciones apropiadas para la instalación de comedores, sodas o restaurantes. La comprobación de dichas condiciones compete al Departamento de Inspección de Trabajo de este Ministerio.

En razón de todo lo expuesto concluyo:

- Que la jornada discontinua o fraccionada, es lo mismo que la jornada denominada por su persona: "*Jornada Partida*". En razón de lo anterior, los lineamientos que deben seguirse, son los manifestados supra, sobre la jornada discontinua o fraccionada.
- Que la jornada es discontinua o fraccionada, cuando el trabajo diario se distribuye entre dos medias jornadas, las cuales están divididas por un descanso intermedio que no puede ser inferior a una hora, sino que debe ser de una o más horas.
- Que el periodo entre jornadas, no es tiempo efectivo trabajo, razón por la cual en ese lapso el trabajador no está bajo las órdenes del patrono, puede entrar y salir libremente del lugar de trabajo, así como puede cumplir sus actividades personales.
- Que en el caso de consulta, el periodo comprendido entre las 12:00 P.M. (que finaliza la primera parte de la jornada) y las 4:00 P.M. (que inicia la segunda parte de la jornada), no constituye tiempo efectivo de trabajo y por ende el patrono no tiene la obligación de remunerarlo. Lo anterior se estima debido a que entre las jornadas supra citadas, queda un descanso de cuatro horas, y además por que su persona manifiesta que el trabajador en ese tiempo puede salir de las instalaciones de la empresa, no se encuentra bajo las ordenes del patrono y puede ir a descansar, ente otras cosas.
- Que de acuerdo a lo expuesto, el trabajador en una eventual liquidación no tendría derecho de reclamar el pago de ese tiempo libre, por cuanto no fue laborado, es decir que no constituye tiempo efectivo de trabajo.

De usted con toda consideración,

Licda. Viviana María Mora Cerdas  
**ASESORA**

VMora/lsr  
Ampo: 12 B.