

Gestión N°DAJ-DAE-1523-13

Pronunciamiento N°DAJ-AE-325-13  
17 de diciembre del 2013

Señor  
Jorge Mora Chaves  
**Presidente**  
**Seccional SITEPP**  
Presente

Estimado señor:

Nos referimos a su oficio CSMG-SITEPP-41-2013, del 16 de agosto de 2013, en la cual plantea la situación de los servidores que prestan el servicio en la Municipalidad de Goicoechea, respecto a sus jornadas de trabajo.

### **1.- Aclaraciones preliminares**

En primer lugar, deseamos aclarar que el presente pronunciamiento se hace predominantemente en términos generales, pues si bien la consulta es sobre casos concretos, por las implicaciones que pueda tener en un futuro cercano, no tiene como efecto resolver la situación, sino brindar una guía y orientación a su persona para que acciones de conformidad a la legislación nacional, principios internacionales y realidad de la institución.

### **2.- Generalidades sobre las jornadas de trabajo**

Es conveniente recordar las regulaciones básicas y generales sobre las jornadas de trabajo, a partir de la Constitución Política y Código de Trabajo:

#### **CONSTITUCIÓN POLÍTICA**

*“Artículo 58.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas 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 lo sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.”*

#### **CÓDIGO DE TRABAJO**

---

*“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 cuarenta y ocho 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.*

*Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.”*

*“Artículo 139.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.*

*No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.*

*El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco ameritará remuneración extraordinaria.”*

*“Artículo 140.- La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.”*

*“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.”*

A estas normas debemos sumar las regulaciones de los Convenios de la OIT bajo números 1 y 30, que establecen las condiciones de protección y excepción también. Lo

---

cierto es que el propósito de los convenios es proteger a la persona trabajadora, por ello no es casualidad que el primer convenio aprobado sea sobre la jornada de trabajo. Asimismo, es conveniente reiterar que las normas laborales establecen un mínimo de protección, que en el caso de las jornadas de trabajo se consigue estableciendo topes máximos en la duración de las jornadas de trabajo. Esto implica que es posible el pacto entre partes de jornadas inferiores a los máximos diario y semanal.

A partir de las normas citadas, se han definido las jornadas ordinarias: diurna (8 horas diarias y 48 semanales), nocturna (6 horas diarias y 36 semanales) y mixta (7 horas diarias y 42 semanales); las de excepción como la acumulativa (en diurna y mixta, 10 horas y 8 horas respectivamente, siempre que no superen 48 horas a la semana), y la del artículo 143 a 12 horas diarias. En el caso de las jornadas acumulativas diurna y mixta, siempre que las labores no sean peligrosas o insalubres. La definición de salubridad y peligrosidad corresponde hacerla al Consejo de Salud Ocupacional, de acuerdo al artículo 294 del Código de Trabajo. Por ningún acto o instrumento (contrato individual, norma patronal o convenio colectivo) puede superarse los límites señalados, sino que debe provenir de rango legal que expresamente lo disponga.

Esta “reserva legal” de acuerdo a la norma constitucional, se presenta para casos de excepción muy calificados. La más visible muestra de estas jornadas de excepción, la del artículo 143 del Código de Trabajo es para 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.

En el caso de las Administraciones Públicas, la definición de si un personero encaja dentro de los supuestos de esa norma es una tarea propia de ella, en ejercicio de su poder decisor. Aunque evidentemente no debe ser una decisión tomada a la ligera. Debe mediar un acto administrativo razonado, justificado, donde se expongan las circunstancias objetivas que hacen que a un servidor “x” le sea de aplicación ese artículo. No es una invención o capricho de la Administración, debe ser la exposición de elementos visibles objetivamente.

Finalmente, no debemos olvidar el tema de los descansos durante la jornada diaria de trabajo, entre jornadas diarias y el descanso semanal. Con relación al descanso durante la jornada diaria, el artículo 137 del Código de Trabajo dispone que será de treinta minutos como mínimo, sin perjuicio de que se pacte un tiempo mayor y tiempos de café en la mañana y/o tarde.

### **3.- El caso de los recolectores de basura de la Municipalidad de Goicoechea**

---

En su atenta consulta, hace referencia a dos normas vigentes que regulan el accionar de la Municipalidad de Goicoechea. La primera, el artículo 12 inciso b) del Reglamento Interno de Organización y Servicio de la Municipalidad de Goicoechea, que reza en lo que interesa:

*“Artículo 12.- En la Municipalidad regirá la siguiente jornada ordinaria:*

*a) ...*

*b) Plantel Municipal:*

*b.1. ...*

*b.2. Recolección de basura: por tarea de acuerdo con los recorridos asignados. Cuando los trabajadores se expongan a jornadas insalubres la jornada de trabajo será por seis horas. Este incluye aguas, cloacas, alcantarillas. (...)*”

La segunda norma es el artículo 59 de la Quinta Convención Colectiva de Trabajo de la Municipalidad de Goicoechea, que dispone en lo conducente:

*“ARTÍCULO 59:*

*En adelante y de acuerdo a la costumbre, la jornada de trabajo de esta Municipalidad será:*

*(...)*

*RECOLECCIÓN DE BASURA:*

*Por tarea de acuerdo a los recorridos asignados. (...)*”

De los textos citados, se puede verificar que efectivamente las disposiciones son iguales en cuanto a la jornada de trabajo de los recolectores de basura. No obstante, en el reglamento interno, de seguido a la primera frase del inciso b.2., se indica que *“Cuando los trabajadores se expongan a jornadas insalubres la jornada de trabajo será por seis horas.”* La norma reglamentaria es un poco confusa, pues luego de esto señala que incluye aguas, cloacas, alcantarillas; mas no se entiende si se refiere al trabajo por tarea, a la jornada reducida de 6 horas o a ambas. A pesar de la redacción del numeral, se deja ver la intención de limitar la jornada de trabajo de los servidores encargados de la recolección de basura a 6 horas, cuando la labor sea insalubre. Con lo cual, se asume que a pesar de disponerse una labor por tarea, existe un límite de horas por laborar, que no puede ser otro que el establecido por la norma general del artículo 136 del Código de Trabajo.

En razón de lo anterior, aunque un trabajo se desarrolle por tarea, se acepta que los límites constitucionales y legales dispuestos por la jornada de trabajo siguen vigentes, es decir, que nunca deben superarse si es que la norma específica no indica algo distinto respecto a un límite inferior. Es posible que se finalice antes la tarea y con ello la jornada ordinaria diaria de trabajo, pero nunca podrá admitirse como procedente, que exceda los límites máximos, pues la intención de la norma del Código de Trabajo es proteger la integridad de las personas trabajadoras. Muchos más cuando la labor a desempeñar presenta las particularidades de la recolección de desechos, donde existe un peligro latente de

---

---

contraer enfermedades. De esta manera, no es admisible desde el punto de vista laboral, que una jornada de trabajo se extienda más allá de los límites establecidos en forma ordinaria, y tampoco es admisible que no se remunere con el pago extraordinario si se ha superado el límite diario de 8 horas.

Con respecto a los tiempos de descanso, a diferencia de lo que se manifiesta en su nota, ninguna de las normas establece un tiempo de almuerzo y de café para los servidores encargados de la recolección de basura. En cuanto al tiempo de almuerzo, a partir de la norma del artículo 137 del Código de Trabajo, debe ser de media hora como mínimo. Como el Código no establece la obligación de otorgar tiempos de café, estos quedan a criterio del empleador. Obviamente si ya existe alguna costumbre dentro de la Institución, la misma deberá respetarse a favor de los funcionarios.

Sí debemos ser claros en que tanto la norma reglamentaria como la convencional están vigentes y, como tales, deben seguirse aplicando con las consideraciones y salvedades indicadas en el presente. Si las normas deben actualizarse a la realidad presente, deben ser modificadas por los mecanismos ordinarios, sea una reforma planteada por la Municipalidad en el caso del reglamento interno o de una denuncia parcial del artículo 59 convencional, por cualquiera de las partes, Administración Municipal y sindicato firmante<sup>1</sup>. Sobre la convencional, cabría una modificación en cualquier momento si es que las partes, Administración y sindicato, así lo acuerdan voluntariamente.

#### **4.- Conclusiones**

- Sin importar la modalidad de trabajo, en toda relación laboral o de servicio son de aplicación los límites ordinarios para las jornadas de trabajo dispuestos en los artículos 135 y siguientes del Código de Trabajo. Ninguna norma reglamentaria o convencional, o acto administrativo patronal, puede interpretarse en sentido contrario a lo regulado legalmente. Bajo esta línea, el texto en sí de los artículos 12 inciso b) del Reglamento Interno de Organización y Servicio de la Municipalidad de Goicoechea, y 59 de la Quinta Convención Colectiva de Trabajo de la Municipalidad de Goicoechea, no es ilegal pues no establecen la posibilidad de una labor diaria superior a los límites legales. La valoración de procedencia cabe hacerlas a las decisiones administrativas, misma que no corresponde hacer a esta Dirección Jurídica.
- Las normas de los artículos 12 inciso b) del Reglamento Interno de Organización y Servicio de la Municipalidad de Goicoechea, y 59 de la Quinta Convención Colectiva de Trabajo de la Municipalidad de

---

<sup>1</sup> De acuerdo al expediente que custodia el Departamento de Relaciones de Trabajo, el sindicato legitimado para negociar colectivamente es SITMUPSAJ. Fuera de esta organización, ninguna otra puede denunciar la convención colectiva.

Goicoechea, hasta tanto no sean modificadas o derogadas, están vigentes por lo que no pueden desaplicarse de oficio. En tal sentido, solo mediante los procesos de modificación correspondientes, puede variarse o eliminarse el contenido de ambos numerales.

- Las jornadas de los recolectores de basura, aunque en las normas aludidas se indica que es por tarea, sin dar una definición de qué debe entenderse por ello, no deben sobrepasar las 8 horas diarias de labor en una jornada diurna semanal de 6 días, por lo que cualquier labor que supere esas 8 horas diarias debe catalogarse como extraordinaria, debiendo remunerarse a tiempo y medio, de conformidad con el artículo 139 del Código de Trabajo.
- Si una jornada de trabajo empieza antes de las 5am, debe considerarse jornada mixta en su totalidad, por lo que su límite diario es de 7 horas diarias y 42 semanales. Una jornada mixta puede ampliarse a 8 horas diarias, siempre que no sobrepase las 48 horas semanales y que las labores no sean peligrosas o insalubres, de acuerdo al artículo 136 del Código de Trabajo. En este punto, se recomienda realizar una valoración a través del Consejo de Salud Ocupacional de este Ministerio, de acuerdo al artículo 294 del Código de Trabajo, a efectos de determinar si la recolección de basura es una labor insalubre o peligrosa.
- El tiempo de descanso durante la jornada de trabajo será como mínimo de media hora, que debe ser remunerado, de conformidad con el artículo 137 del Código de Trabajo. No es procedente que una persona trabajadora no pueda disfrutar de ese tiempo de descanso durante la jornada diaria de trabajo.
- Los tiempos de café no están estipulados en la legislación laboral, por lo que su aplicación en un centro de trabajo, dependerá de la voluntad del empleador o de su incorporación en cualquier otra norma jurídico laboral, como un reglamento o convención colectiva. Si embargo si la Institución tiene como costumbre otorgar esos beneficios, los mismos deberá reconocerlos a menos que exista abuso por parte de los funcionarios, y solamente podrá eliminarlo a aquéllos que abusen del derecho o beneficio, previo debido proceso para ello.
- El tiempo de descanso para el almuerzo y para el café no está señalado en los artículos 12 inciso b) del Reglamento Interno de Organización y Servicio de la Municipalidad de Goicoechea, y 59 de la Quinta Convención Colectiva de Trabajo de la Municipalidad de Goicoechea, para las personas que realizan la recolección de basura. Ante esto, se aplica lo dispuesto en el artículo 137 del Código de Trabajo para el descanso de media jornada.

Como se dijo, si el práctica se les ha otorgado el beneficio, deberán mantenerse el mismo y más bien incluirlos formalmente en los instrumentos normativos de la Municipalidad.

De usted con toda consideración,

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
Jefe

kcm  
Ampo 12 A