

DAJ-AE-359-06
18 de mayo del 2006

Señor
Ronald Azofeifa Araya
Apartado 131-2250
Tres Ríos
Cartago

Estimado señor:

Nos referimos a su consulta por correo electrónico, recibida en nuestras oficinas el 17 de febrero del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con la hora de almuerzo que el patrono otorga a sus empleados para este efecto. Las dudas son:

- 1- Puede el patrono exigir que el empleado tenga que quedarse obligatoriamente en el trabajo durante ese tiempo.
- 2- Puede el empleado ir durante ese tiempo a almorzar a otro lugar que nos sea en el lugar de trabajo.
- 3- Puede el empleado utilizar ese tiempo en otra actividad propia que nos sea la de almorzar.

En cuanto al tiempo de descanso entre la jornada diaria —a efectos de consumir el almuerzo—, la doctrina la ha considerado como una pausa dentro de la jornada laboral, la cual es dada al trabajador para reponer sus fuerzas y poder continuar el resto de la jornada, con el descanso y claridad suficientes, a fin de realizar el trabajo de la mejor manera posible.

De conformidad con el artículo 136 del Código de Trabajo, las partes son las que determinan el tiempo de descanso, el cual puede establecerse en forma continua o fraccionada.

Tal y como lo establece el artículo 137 del mismo cuerpo legal, la jornada continua es aquella en la que el patrono está obligado a conceder un descanso mínimo de **media hora** al trabajador, considerándose ese tiempo de descanso como tiempo efectivo de trabajo. El límite máximo de este descanso no está regulado por ley, lo que significa que el patrono puede concederlo de acuerdo a su voluntad, siempre que sea pagado.

Dada la consideración, de que este tiempo de descanso se considere tiempo efectivo de trabajo, los trabajadores no pueden salir de la empresa y se

mantienen bajo las órdenes del patrono, lo que implica que dicho lapso deba ser remunerado.

No obstante, de acuerdo con lo que manifiesta el autor Francisco de Ferrari, *“no quiere decir que se trate de un descanso que mantiene al trabajador a la orden de la empresa y del que puede disfrutar si el patrono no necesita sus servicios. Si la ley establece el descanso intermedio como necesario para la salud del trabajador, no puede el intérprete sostener que durante el descanso el asalariado queda a la orden del empleador, porque semejante interpretación supondría la derogación de la norma que establece el descanso y su aplicación quedaría librada a la arbitrariedad del patrono”*.¹

Por otro lado, cuando la jornada de trabajo es fraccionada, el patrono debe conceder como mínimo **una hora** de descanso, conforme lo ha establecido la jurisprudencia². En este tiempo de descanso, el trabajador no se encuentra bajo la dirección del patrono, puede salir de las instalaciones de la empresa y desplazarse donde bien considere, toda vez que este lapso de tiempo no es remunerado.

Es importante indicar además, que 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.

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

Ahora bien, los demás descansos que en la práctica se conceden durante la jornada, para tomar **la merienda o café**, provienen de un **gesto totalmente voluntario del patrono**, de forma tal que su duración y condiciones son impuestas por él. No obstante, una vez establecidos, constituyen una práctica que por su constancia y continuidad en el tiempo se convierten en un beneficio de los trabajadores, no pudiendo el patrono eliminarlo, salvo por abuso de los trabajadores, en cuyo caso, se podrá suprimir el beneficio sólo a los infractores.

Para concluir, respecto a la primer duda, el tiempo de descanso entre jornada, para la ingesta del almuerzo, independientemente de si se trata de una

¹ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Vol.III, 2da edición actualizada, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1977, Pag. 94.

² *“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, N° 8997 de las 9:10 hrs. Del 9 de mayo de 1997.

jornada continua o fraccionada, debe ser respetado por el patrono, porque en todo caso, va en beneficio del trabajador, pero también en el del patrono, quien obtiene un rendimiento mayor de un trabajador que disfruta de su descanso en forma plena.

Es por ello, que el patrono es el responsable de organizar su empresa, de manera tal que todos sus trabajadores puedan disfrutar de su tiempo de descanso entre la jornada, estableciendo los relevos necesarios, a fin de que la empresa no se vea afectada por la ausencia temporal del trabajador, y éste a su vez pueda disfrutar de un derecho que la ley le concede. Caso contrario, podría constituir una falta a las obligaciones patronales, establecida por la legislación laboral y por tanto, una causal que justifique al trabajador a dar por terminado el contrato de trabajo.

En cuanto a la segunda y tercer duda, el tiempo de almuerzo en jornada continua, como se indicó supra, los trabajadores no pueden salir de la empresa y se mantienen bajo las órdenes del patrono, lo que implica que dicho lapso deba ser remunerado. No obstante, cuando la jornada es fracciona, una característica de está, es que los trabajadores no se encuentran bajo la supervisión del patrono, pueden salir del lugar de trabajo y desplazarse a cualquier lugar. Utilizar ese tiempo de descanso en otra actividad diferente a las funciones propias de su puesto, como hacer deporte, estudiar ir a su casa, etc.

De Usted con toda consideración,

Teresita Alfaro Molina
Asesora

TAM/ihb
Ampo 12. A-