
DAJ-AE-49-11
08 de febrero de 2011

Señor
Marvin Jiménez León
Contador General
ISIVEN
Presente

Estimado señor:

Damos respuesta a su consulta remitida a esta Dirección el día 6 de setiembre del presente año, mediante la cual solicita nuestro criterio sobre una jornada de 96 horas de trabajo con dos días libres cada dos semanas, en razón de que es una empresa constructora y realizan trabajos por contrato en Limón. Los obreros tienen contratos por horas y el personal administrativo tiene salario mensual y desean saber si actúan a derecho.

Para dar respuesta a su consulta, resulta importante hacer referencia a lo que se entiende por jornada de trabajo, cuales son los tipos de jornada establecidos en nuestra legislación, así como también cuales son sus límites.

Jornadas

La doctrina ha definido la jornada laboral como el “*número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales*”¹, así también la jornada ordinaria de trabajo “*es 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*”.²

Nuestra legislación ha reconocido tres tipos de jornadas de trabajo ordinarias, cuales son: la Diurna, la Nocturna y la Mixta, regulando para cada una de ellas un máximo de horas a laborar, como veremos seguidamente:

- 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, siempre que la actividad que se lleva a cabo no sea insalubre o peligrosa.³
- 2- La jornada nocturna está comprendida entre las siete de la noche y las cinco de la mañana, permitiéndose laborar dentro de dicho período, solamente seis horas.⁴

¹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo II, ediciones ARAYU, Buenos Aires, Argentina, pág. 442.

² VARGAS CHAVARRÍA, Eugenio. La Jornada de Trabajo y el Descanso Semanal, pág. 13.

³ Ver artículos 135 y 136 del Código de Trabajo

-
-
- 3- La jornada mixta, para la cual si bien no existe una delimitación legal como la nocturna y la diurna, la misma constituye un híbrido entre las dos, de tal manera que será jornada mixta, cuando se trabaje antes y después de las siete de la noche o, antes y después de las cinco de la mañana; pero en ambos casos la jornada ordinaria no puede exceder de tres horas y media después de las siete de la noche, ni antes de las cinco de la mañana, pues se convierte en nocturna. Esto quiere decir que si un trabajador, dentro de la jornada ordinaria mixta labora después de las 10:30 de la noche o antes de la 1:30 de la madrugada, ya se considera jornada ordinaria nocturna. Este tipo de jornada no puede exceder de siete horas⁵, salvo que se trate de trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosas, en cuyo caso podrá ser de hasta ocho horas.⁶
- 4- En todo caso, el trabajo semanal total no podrá exceder nunca las 48 horas durante la jornada diurna o las 36 horas durante la jornada nocturna.
- En consecuencia, cuando se labora una jornada diurna de hasta diez horas y una jornada mixta de hasta ocho horas, siempre que no exceda de 48 horas en la semana, decimos que se labora una jornada acumulativa, concepto que alude a una ficción jurídica, que toma el sábado como día efectivamente laborado, aunque no se labore, pues sus horas están siendo laboradas de lunes a viernes.

Ahora bien, ya entrando al detalle de su consulta, le indicamos que el artículo 152 del Código de Trabajo establece que:

“...No obstante, se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores que no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público social. En el primer caso, la remuneración será la establecida para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del artículo 139; en los demás casos, será la establecida en el aparte segundo del presente artículo.

Cuando se trate de aquellas labores comprendidas en el último caso del párrafo anterior, y el trabajador no conviniere en prestar sus servicios durante el día de descanso, el patrono podrá gestionar ante el Ministerio de Trabajo, autorización para otorgar los descansos en forma acumulativa mensual. El Ministro, previa audiencia a los trabajadores por un término que nunca será menor a tres días, en cada caso y en resolución razonada, concederá o

⁴ Ibídem

⁵ Ver artículo 138 del Código de Trabajo

⁶ Así lo dispone el artículo 136 del Código de Trabajo

denegará la autorización solicitada.” (Así reformado mediante Ley N° 859 de 2 de mayo de 1947 y 3372 de 6 de agosto de 1964).

De acuerdo con la normativa supra citada, la acumulación de descansos procede únicamente si se presentan los siguientes supuestos:

- a) Se trate de una acumulación mensual de los descansos semanales.
- b) Las labores que desarrolla la empresa no sean pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecuten al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público social.

Además, resulta necesario mencionar que la autorización para acumulación de descansos semanales, termina cuando desaparecen las condiciones que generaron este tipo de jornada, sin que esto genere derechos adquiridos ni situaciones jurídicamente consolidadas.

Por ende, si las condiciones particulares que generaron la acumulación de descansos semanales ya no existen, la empresa no estaría obligada a mantener este tipo de jornada.

De acuerdo con lo expuesto, dado que para que la acumulación de descansos semanales sea posible se requiere que se presenten los supuestos establecidos en el artículo 152 del Código de Trabajo, concluimos entonces que la jornada en la que ustedes laboran, resulta improcedente, ya que la actividad desarrollada por la empresa no se encuentra dentro de las enumeradas taxativamente en el numeral mencionado y además, lo que se pretende es una acumulación quincenal de descansos semanales, lo cual no está autorizado en dicho artículo.

En este sentido, no es procedente un horario bisemanal de 96 horas acumulando los días de descanso, razón por la cual, si hasta el momento se han venido laborando así, los días de descanso tendrían de conformidad con lo que establece el artículo 152, es decir con el doble del salario que ordinariamente se paga. Pero se advierte que debe ajustarse de inmediato la aplicación de los días de descanso, es decir, otorgando en adelante, el día de descanso como corresponde, después de cada semana o de cada seis días de trabajo.

Cordialmente,

Licda. Rose Mary Thames Sánchez
Asesora

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Jefe a.i.

RMTS/lsr
Ampo 12 E