

Límites a la ampliación de la jornada de trabajo

➔ La jornada no debe sobrepasar las 48 horas por semana, según dice la ley



Lic. Efraín Zapata Muñoz
ezapata@bdsasesores.com

La jornada de trabajo representa un elemento esencial del contrato laboral, por cuanto permite el desarrollo de la relación de empleo en el tiempo convenido entre trabajador y empleador.

Es importante no confundir la jornada de trabajo con el horario de trabajo, ya que la primera se refiere al número de horas en que el trabajador estará bajo la subordinación del patrono, cifra que tendrá sus limitaciones según el momento del día en que éstas horas se encuentren ubicadas (jornada diurna, mixta o nocturna). Por su parte, el horario representa la forma en que se organizan las horas correspondientes a cada uno de los días de la jornada laboral.

En cuanto a los límites de la jornada se establece como regla general, que el trabajo diurno no podrá ser mayor a ocho horas dia-



La jornada nocturna debe ser de seis horas máximo. ARCHIVO

rias, y que el trabajo nocturno no podrá ser mayor a seis horas por día, por lo que para estos efectos se considera trabajo diurno el comprendido entre las cinco de la mañana y siete de la noche, y viceversa para el caso de la noche.

El artículo 136 del Código de Trabajo establece una excepción a la regla general, en el sentido que se podrá ampliar la jornada de trabajo diurna y mixta hasta un máximo de diez y ocho horas por día en forma respectiva, siempre y cuando las labores realizadas no sean por su pro-

pia condición insalubres o peligrosas, claro está, bajo la condición que el trabajo semanal no exceda 48 horas. La jornada nocturna queda excluida de la anterior excepción.

En caso de ser necesaria la ampliación de la jornada de trabajo bajo las anteriores condiciones, es importante que el empleador establezca la situación ya sea desde el mismo momento en que se inicia la relación de empleo ó, en su defecto, durante el desarrollo de la misma, mediante un acuerdo mutuo con el trabajador, dado que de lo contra-

rio se estaría haciendo un uso abusivo del *ius variandi*.

Conforme a lo indicado, la ampliación de la jornada no genera el reconocimiento de horas extras, siempre que se actúe bajo el entendido que no se debe superar el límite permitido, sin embargo, una vez que el trabajo supere el límite establecido por ley, ya sea por día o semana, el patrono quedaría obligado a reconocer el tiempo extraordinario laborado.

Por ejemplo, y conforme a lo permitido por el Código de Trabajo, se podría pactar una labor comprendida de lunes a sábado en jornada diurna, trabajando ocho horas diarias, ó bien, una jornada de lunes a jueves trabajando diez horas diarias y el día viernes finalizar con ocho horas de trabajo, lo cual para ambos casos no excede el límite semanal de 48 horas.

De conformidad con el ejemplo, y para todos los efectos, el día sábado acumulado se considera como hábil, es decir como de trabajo efectivo, ya que en términos prácticos el trabajador sí presta sus servicios durante seis días a la semana, pero lo hace en forma acumulada durante los días lunes a viernes. ■

Límites a la ampliación de la jornada de trabajo

➔ La jornada no debe sobrepasar las 48 horas por semana, según dice la ley



Lic. Efraín Zapata Muñoz
ezapata@bdsasesores.com

La jornada de trabajo representa un elemento esencial del contrato laboral, por cuanto permite el desarrollo de la relación de empleo en el tiempo convenido entre trabajador y empleador.

Es importante no confundir la jornada de trabajo con el horario de trabajo, ya que la primera se refiere al número de horas en que el trabajador estará bajo la subordinación del patrono, cifra que tendrá sus limitaciones según el momento del día en que éstas horas se encuentren ubicadas (jornada diurna, mixta o nocturna). Por su parte, el horario representa la forma en que se organizan las horas correspondientes a cada uno de los días de la jornada laboral.

En cuanto a los límites de la jornada se establece como regla general, que el trabajo diurno no podrá ser mayor a ocho horas dia-



La jornada nocturna debe ser de seis horas máximo. ARCHIVO

rias, y que el trabajo nocturno no podrá ser mayor a seis horas por día, por lo que para estos efectos se considera trabajo diurno el comprendido entre las cinco de la mañana y siete de la noche, y viceversa para el caso de la noche.

El artículo 136 del Código de Trabajo establece una excepción a la regla general, en el sentido que se podrá ampliar la jornada de trabajo diurna y mixta hasta un máximo de diez y ocho horas por día en forma respectiva, siempre y cuando las labores realizadas no sean por su pro-

pia condición insalubres o peligrosas, claro está, bajo la condición que el trabajo semanal no exceda 48 horas. La jornada nocturna queda excluida de la anterior excepción.

En caso de ser necesaria la ampliación de la jornada de trabajo bajo las anteriores condiciones, es importante que el empleador establezca la situación ya sea desde el mismo momento en que se inicia la relación de empleo ó, en su defecto, durante el desarrollo de la misma, mediante un acuerdo mutuo con el trabajador, dado que de lo contra-

rio se estaría haciendo un uso abusivo del *ius variandi*.

Conforme a lo indicado, la ampliación de la jornada no genera el reconocimiento de horas extras, siempre que se actúe bajo el entendido que no se debe superar el límite permitido, sin embargo, una vez que el trabajo supere el límite establecido por ley, ya sea por día o semana, el patrono quedaría obligado a reconocer el tiempo extraordinario laborado.

Por ejemplo, y conforme a lo permitido por el Código de Trabajo, se podría pactar una labor comprendida de lunes a sábado en jornada diurna, trabajando ocho horas diarias, ó bien, una jornada de lunes a jueves trabajando diez horas diarias y el día viernes finalizar con ocho horas de trabajo, lo cual para ambos casos no excede el límite semanal de 48 horas.

De conformidad con el ejemplo, y para todos los efectos, el día sábado acumulado se considera como hábil, es decir como de trabajo efectivo, ya que en términos prácticos el trabajador sí presta sus servicios durante seis días a la semana, pero lo hace en forma acumulada durante los días lunes a viernes. ■