

Organización y cambios de jornadas



Marco Esteban
Arias Arguedas

marias@bdsasesores.com

En Costa Rica, como en otros países, la legislación laboral impone límites al tiempo que un trabajador permanece a las órdenes de su patrono, los cuales vale la pena recordar, en este momento.

Brevemente, la jornada diurna no debe exceder las 8 horas diarias y las 48 horas semanales, mientras que la nocturna se limita a 6 diarias y 36 semanales.

Por último, la jornada mixta no debería sobrepasar las 7 horas diarias y las 42 semanales.

Sin embargo, el artículo 136 del Código de Trabajo prevé la posibilidad de aumentar las jornadas diurna y mixta a diez y ocho horas diarias respectivamente, en labores que no sean insalubres o peligrosas, siempre y cuando, el límite se-

manal no rebase las 48 horas para ambas jornadas.

Organización. Actualmente, existen maneras de organizar las jornadas de trabajo de tal forma que tanto trabajadores, como patronos se vean beneficiados.

Esta organización favorable busca evitar la superposición horaria, la transgresión de los límites indicados y la ocurrencia de horas extra innecesarias.

Como primer punto, todo patrono debería tener claramente definidas las jornadas de sus colaboradores en la empresa.

En gran medida, el modelo de jornadas a utilizar depende de las necesidades productivas y comerciales del patrono.

Algunas empresas requieren mantener operaciones las 24 horas, mientras otras necesitan de un horario de oficina más tradicional.

En todo caso, es posible ajustar las jornadas a las necesidades operativas y productivas, siempre respetando los límites descritos.

A manera de ejemplo, pueden

“La jornada diurna no debe exceder las 8 horas diarias y las 48 horas semanales, mientras que la nocturna se limita a 6 diarias y 36 semanales”

Marco Esteban Arias

Abogado laboralista

idearse esquemas de jornadas rotativas de trabajo, variando entre jornada diurna, nocturna y mixta, periódicamente.

También es posible maximizar las horas legalmente laborables y escalar los días de descanso de los colaboradores.

En fin, existe una multitud de posibilidades que respetan el contenido de la legislación laboral que todo patrono debería valorar.

Debe recordarse que la jornada de trabajo es uno de los llamados

elementos “esenciales” de la relación laboral, por lo que no debería modificarse unilateralmente en perjuicio del trabajador, práctica que puede volverse contingente para el patrono.

No obstante, nada impide que ambas partes negocien y lleguen a un acuerdo satisfactorio.

Asesoría. Ante una modificación sustancial de las jornadas del centro de trabajo, la resolución alterna de conflictos se erige como un mecanismo idóneo que le permite al patrono llevar a cabo el proceso de manera pacífica con los trabajadores de su empresa.

Así, el patrono podrá echar mano de un esquema de jornadas laborales, diseñado con la ayuda de asesoría especializada, según las necesidades particulares de la empresa.

Este mecanismo puede convertirse en una herramienta que facilite el manejo adecuado del personal, la prevención de contingencias y conflictos, así como, la reducción de costos operativos. ■