

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA:

GUARDAS DORMILONES EN LA JURISPRUDENCIA DE LA SALA SEGUNDA

INTRODUCCIÓN: En el presente informe usted podrá encontrar los artículos del Código de Trabajo que refieren a la jornada, descansos y salarios, en una versión actualizada. Esto relacionado en forma directa para explicar como es el tratamiento que da nuestra Sala Segunda a la figura de los guardas dormilones tratando de hacer más comprensible la misma al compararla con la figura del guarda "relojero" que es con la que mas se confunde en la práctica, dando explicaciones acerca de como calcular las horas extras y otros.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CÓDIGO DE TRABAJO	
TITULO TERCERO	
DE LAS JORNADAS, DE LOS DESCANSOS Y DE LOS SALARIOS	
CAPITULO PRIMERO	
Disposiciones generales.....	3
CAPITULO SEGUNDO	
De la jornada de trabajo.....	3
CAPITULO TERCERO	
De los días feriados, de los des cansos semanales y de las vacaciones obligatorias.....	7
SECCION I:De los días feriados y de los descansos semanales. .	7

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

JURISPRUDENCIA SALA SEGUNDA

Asueto: Pago doble a guarda del T.S.E. que lo labora, derecho a percibir doble pago.	12
Horas extra: Supuestos en que procede pago a guarda relojero y forma de calcularlas	18
Jornada laboral ordinaria: Análisis y distinción en relación con el guarda relojero y el guarda dormilón	18
Guarda dormilón: Concepto y distinción con el guarda relojero en relación con la jornada laboral	25
Supuestos en que procede el pago de horas extra.....	25
Jornada laboral: Análisis normativo sobre las distintas clases, limitaciones y excepciones.....	25
Guarda dormilón: Distinción con el guarda nocturno.....	28
Análisis sobre la jornada laboral	28
Guarda relojero: Concepto y distinción con el guarda dormilón respecto a la jornada laboral	29
Análisis y distinción en relación con el guarda relojero y el guarda dormilón	29
Guarda: Concepto de vigilante, distinción con el dormilón y jornada laboral aplicable.....	32
Jornada laboral: Tipos, límites máximos y excepciones.....	32
Guarda dormilón: Concepto y distinción con el guarda relojero en relación con la jornada laboral.....	34

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

CÓDIGO DE TRABAJO¹

TITULO TERCERO

DE LAS JORNADAS, DE LOS DESCANSOS Y DE LOS SALARIOS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

ARTICULO 133.- Lo dispuesto en los siguientes artículos de este Título es de observancia general, pero no excluye las soluciones especiales que para ciertas modalidades de trabajo se dan en otros Capítulos del presente Código, ni el convenio que con sujeción a los límites legales realicen las partes.

ARTICULO 134.- DEROGADO.-(Derogado por el artículo 6° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

CAPITULO SEGUNDO

De la jornada de trabajo

ARTICULO 135.- Es trabajo diurno el comprendido entre las cinco y las diecinueve horas, y nocturno el que se realiza entre las diecinueve y las cinco horas.

ARTICULO 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

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

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.

(Así reformado por artículo 4° de la Ley N° 308 del 16 de diciembre de 1948)

ARTICULO 137.- Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua.

(Así adicionado por Ley No. 31 del 24 de noviembre de 1943, art. 1, y posteriormente reformado por Artículo 1° de la Ley N° 56 del 7 de marzo de 1944)

ARTICULO 138.- Salvo lo dicho en el artículo 136, la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas.

ARTICULO 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

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco ameritará remuneración extraordinaria.

(Así reformado por Ley N° 56 de 7 de marzo de 1944, artículo 1°).

ARTICULO 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.

ARTICULO 141.- En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria.

(Así ampliado por artículo 1° de la Ley N° 5 del 6 de octubre de 1943 que posteriormente fue DEROGADO el párrafo segundo por Ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944, artículo 2°).

ARTICULO 142.- Los talleres de panadería y fábricas de masas que elaboren artículos para el consumo público, estarán obligados a ocupar tantos equipos formados por trabajadores distintos, como sea necesario para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que fija el artículo 136, sin que un mismo equipo repita su jornada a no ser alternando con la llevada a cabo por otro.

Los respectivos patronos estarán obligados a llevar un libro sellado y autorizado por la Inspección General de Trabajo, en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de operarios que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos.

(El nombre de la Inspección fue así reformado por artículo 1, inciso f) de la Ley No.3372 de 6 de agosto de 1964)

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

ARTICULO 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.

(Así reformado por el artículo 1º de la ley No. 2378 de 29 de setiembre de 1960).

ARTICULO 144.- Los patronos deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario.

ARTICULO 145.- El Poder Ejecutivo, si de los estudios que haga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resulta mérito para ello, podrá fijar límites inferiores a los del artículo 136 para los trabajos que se realicen en el interior de las mismas, en las fábricas de vidrios y demás empresas análogas.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972)

ARTICULO 146.- DEROGADO.- (Derogado por el artículo 1º de la ley No.7679 de 17 de julio de 1997)

CAPITULO TERCERO

*De los días feriados, de los des cansos semanales y
de las vacaciones obligatorias*

SECCION I

De los días feriados y de los descansos semanales

ARTICULO 147.- Son hábiles para el trabajo, todos los días del año, excepto los feriados y los días de descanso semanal existentes por disposición legal o convenio entre las partes.
(Así reformado por el artículo 1º de la ley No.7619 de 24 de julio de 1996)

ARTICULO 148.- Se considerarán días feriados y, por lo tanto, de pago obligatorio los siguientes: el 1 de enero, el 11 de abril, el Jueves y Viernes Santos, el 1 de mayo, el 25 de julio, el 15 de agosto, el 15 de setiembre, y el 25 de diciembre. Los días 2 de agosto y 12 de octubre también se considerarán días feriados pero su pago no será obligatorio.

El pago de los días feriados se efectuará de acuerdo con el salario ordinario, si el trabajador gana por unidad de tiempo, y según el salario promedio devengado durante la semana inmediata al descanso, si el trabajo se realiza a destajo o por piezas. Cuando el 11 de abril, el 25 de julio y el 12 de octubre sean martes, miércoles, jueves o viernes, el patrono deberá disponer que se trabaje ese día y que el disfrute se traslade al lunes siguiente. Con el fin de inculcar y preservar los valores patrióticos, las actividades cívicas y educativas del 11 de abril, el 25 de julio y el 12 de octubre, serán conmemoraciones obligatorias en el ámbito nacional, en todas las escuelas y los colegios, y deberán

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

realizarse el propio día de la celebración; no obstante, el feriado correspondiente se disfrutará el lunes siguiente. Cuando tales fechas correspondan al día lunes, las celebraciones se realizarán el viernes anterior. Sin embargo, en las empresas y entidades cuyo mayor movimiento se produzca los sábados y domingos, así como en aquellas que por la índole de sus actividades no puedan paralizar ni interrumpir sus labores los lunes, el patrono, previa aceptación del trabajador, deberá señalar el día en que se disfrutará el feriado, dentro de un plazo máximo de quince días.

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo único de la Ley N° 8604 del 17 de setiembre del 2007)

Los practicantes de religiones distintas de la católica podrán solicitar a su patrono el otorgamiento de los días de celebración religiosa propios de su creencia como días libres y el patrono estará obligado a concederlo. Cuando ello ocurra, el patrono y el trabajador acordarán el día de la reposición, el cual podrá rebajarse de las vacaciones.

Los días de cada religión, que podrán ser objeto de este derecho, serán los que se registren en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, siempre y cuando el número no exceda al de los días de precepto obligatorio, observados por la Iglesia Católica en Costa Rica. El Poder Ejecutivo reglamentará los alcances de esta disposición en los primeros sesenta días después de la vigencia de esta Ley.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley No.7619 de 24 de julio de 1996)

(Este artículo se encuentra reglamentado por el Decreto Ejecutivo N° 25570 del 7 de octubre de 1996)

ARTICULO 149.- Queda absolutamente prohibido a los patronos ocupar a sus trabajadores durante los días feriados; y el que lo hiciere

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

sufrirá la multa de ley y deberá indemnizarlos en la forma que determina el párrafo segundo del artículo 152.

ARTICULO 150.- La regla que precede tiene las siguientes excepciones:

En cuanto a apertura y cierre de los establecimientos donde se expendan bebidas alcohólicas al público, regirán las disposiciones de la ley respectiva;

Los hoteles, boticas, cantinas, cafeterías, refresquerías, panaderías, restaurantes, hosterías, fondas, teatros, cines, espectáculos públicos en general, cigarrerías, ventas de gasolina y expendios de verduras, frutas y leches, así como las instituciones de beneficencia, podrán permanecer abiertos durante todos los días y horas que lo permitan las leyes vigentes o reglamentos especiales. Estos últimos se dictarán oyendo previamente a patronos y trabajadores.

(Así reformado por Ley No. 2416 de 23 de octubre de 1945, art.2º)

Las barberías y peluquerías situadas en la capital, cerrarán solamente los domingos, los Jueves y Viernes Santos. El Poder Ejecutivo podrá extender la aplicación de esta disposición a otras zonas del país y otros días feriados, oyendo de previo a patronos y trabajadores;

Todo establecimiento de comercio podrá permanecer abierto hasta las doce horas los domingos y días feriados, excepto los Jueves y Viernes Santos, días en que el cierre será total.

En el Cantón Central de San José, solamente podrán permanecer abiertos los domingos y días feriados los negocios a que se refiere el inciso b) de este mismo artículo; las pulperías y expendios de licores cerrarán conforme se dispone en el párrafo primero de este inciso. Los trabajadores en establecimientos de comercio en todo el país no estarán obligados a trabajar los domingos y días feriados; si lo hicieren, puestos de acuerdo con sus patronos, éstos deberán remunerar su trabajo en la forma

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

determinada en el párrafo final del artículo 152 de este Código.
(**Así reformado por Ley No. 2 de 10 de octubre de 1945, art. 2º**).

ARTICULO 151.- También se exceptúan de lo ordenado en el artículo 149 las personas que se ocupan exclusivamente:

En labores destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;

En labores que exigen continuidad por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico, o por razones fundadas en la conveniencia de evitar notables perjuicios al interés público, a la agricultura, a la ganadería, o a la industria;

En las obras que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en estaciones determinadas y que dependen de la acción irregular de las fuerzas naturales, y

En los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de una empresa.

En las labores no comprendidas en el presente y el anterior artículos, siempre que el trabajador consienta voluntariamente en trabajar durante los siguientes días feriados: el 19 de marzo, el 11 de abril, el día de Corpus Christi, el 29 de junio, el 2 y el 15 de agosto, el 12 de octubre y el 8 de diciembre.

(**Inciso ADICIONADO por Ley N° 1090 de 29 de agosto de 1947, art. 1º**).

(**El inciso e) fue reformado tácitamente por medio de Ley N° 7619 del 18 de julio de 1996, según la cual dejaron de ser días feriados el 19 de marzo , el día de Corpus Christi, el 29 de junio y el 8 de diciembre.**)

ARTICULO 152.- Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto(*) (después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo), que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

casos, así se hubiere estipulado.

((*) NOTA: Interpretada la frase escrita entre paréntesis por resolución de la Sala Constitucional No. 10.842-2001 de las 14:53 horas del 24 de octubre de 2001, en el sentido de que no contiene una alternativa u opción para el patrono, sino que se refiere a dos situaciones de hecho distintas).

El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague.

No obstante, se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores 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 o 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 los días de descanso, el patrono podrá gestionar ante el Ministerio de Trabajo autorización para otorgar los descansos en forma acumulativa mensual. El Ministerio, previa audiencia a los trabajadores interesados por un término que nunca será menor de tres días, en cada caso y en resolución razonada, concederá o denegará la autorización solicitada.

(Así reformado por Ley No. 859 de 2 de mayo de 1947, art.1º; el nombre del Ministerio fue así reformado por Ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964, art. 1º).

JURISPRUDENCIA

• **Asueto: Pago doble a guarda del T.S.E. que lo labora, derecho a percibir doble pago.**

[Sala Segunda]²

Texto del extracto:

"I.- El accionante, labora como oficial de seguridad y vigilancia, para el Tribunal Supremo de Elecciones desde el 16 de noviembre de 1993. La prestación de servicios la realiza en turnos rotativos y laboró los días 31 de diciembre de 1997 y 8 de mayo de 1998, en el turno de las 6:00 a las 14:00 horas. En virtud de que los asuetos decretados por el Poder Ejecutivo en diciembre de 1997 y el 8 de mayo de 1998, no fueron considerados por el empleador como de pago doble para quienes se vieron en la obligación de laborar aquellos días, planteó la presente demanda, pretendiendo se condenara al Estado a: " RESPETAR Y CONTINUAR CON LA HERMENEUTICA TRAZADA A TRAVES DE LOS AÑOS CON RELACION A LA CONCESIÓN DE LOS ASUETOS OTORGADOS POR EL GOBIERNO DE LA REPUBLICA. RESTITUCIÓN DEL MONTO DEJADO DE PERCIBIR POR CONCEPTO DE LAS HORAS EXTRA NO RECONOCIDAS EN LA TÉCNICA DE TIEMPO DOBLE. AL PAGO DE LAS COSTAS A FAVOR DEL PENETRE (sic). AL PAGO DE DAÑOS Y PERJUICIOS, Y PAGO DE INTERESES DE LEY " (folios 1 a 4). El Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, mediante el Voto N° 5501, de las 9:30 horas, del 28 de octubre de 1999; acogió, parcialmente, la demanda declarando: " ...Debe el Estado: 1-) Remunerar al actor con el doble del salario durante los días de asueto, según lo venía haciendo con anterioridad a diciembre de mil novecientos noventa y siete 2-) Cancelar de esa forma las horas laboradas por el actor durante los días de asueto. 3-) Debe pagar intereses sobre las sumas adeudadas a partir de la fecha en que adquirió el derecho a percibir las sumas que se conceden, y hasta su efectivo

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

pago. El extremo de daños y perjuicios se rechaza en razón de que los intereses están previstos para reparar el daño causado por el incumplimiento de pagar oportunamente un débito (artículo 706 c.c). Las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación activa y pasiva y sine actione agit, se rechazan en lo concedido y se acogen en lo denegado. Son las costas a cargo del Estado fijándose las personales en el veinticinco por ciento de la condenatoria. " . (folios 72 a 79). Por su parte, la Sección Primera, del Tribunal de Trabajo de ese Circuito, por Voto N° 0187, de las 10:40 horas, del 28 de febrero del 2001, confirmó la sentencia de primera instancia, considerando que, los acuerdos del Tribunal Supremo de Elecciones, que concedieron asueto para sus funcionarios, con exclusión de los oficiales de seguridad, atentan contra el principio de igualdad consagrado en la Constitución Política; lo que resultó más gravoso, al dejar de retribuir a los trabajadores afectados, con el pago doble de los días de asueto que se vieron obligados a laborar, y que califica como feriados la Ley 6725 del 10 de marzo de 1982. La representación estatal niega, ante esta instancia, el aludido trato desigual o discriminatorio, arguyendo que, los oficiales de seguridad, representan una categoría ocupacional y funcional diversa de la del resto de servidores. Reprocha, la asimilación de los conceptos feriado y asueto. Objeta la condenatoria en intereses e indica, que su representado, ha actuado en estricto apego al principio de legalidad, por lo cual se le debió eximir del pago de las costas, de conformidad con lo que estipula el artículo 222 del Código Procesal Civil.- II.- Se desprende de la prueba evacuada, que el Tribunal Supremo de Elecciones, aplicaba el asueto decretado por el Poder Ejecutivo, en los últimos días de diciembre de cada año, excluyendo de su disfrute, a determinado grupo de funcionarios (folios 9 y 10, 43, 70 y 71). Así, en el Acta N° 11291, de la sesión celebrada por el Tribunal Supremo de Elecciones, a las 8:30 horas del 9 de diciembre de 1997, ese órgano constitucional acordó, en su artículo segundo, lo siguiente: " De conformidad con el decreto emitido por el Poder Ejecutivo, se conceden de asueto

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

los días 29, 30 y 31 de diciembre y a título de vacaciones los días 26 de diciembre y 02 de enero de 1998, al personal de las Oficinas Centrales, con excepción de los Oficiales de Seguridad, funcionarios y empleados encargados de la revisión, conteo y empaque de papeletas, y los de cualquier otro programa que no pueda detenerse en razón del proceso electoral, esto a juicio del respectivo encargado, previa aprobación por parte de este Tribunal " (folio 43). Analizando un asunto idéntico al que nos ocupa, esta Sala señaló: "III.- Estamos en presencia de una relación de empleo público, cuyas soluciones a los problemas que se presenten, no siempre coinciden con aquellas propias del derecho laboral privado. El artículo 191 de la Constitución Política se ocupa, precisamente, de aquel otro tipo de relaciones: "Un Estatuto de Servicio Civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia en la administración." El mencionado Estatuto , en su ordinal 1 establece: "Este Estatuto y sus reglamentos regularán las relaciones entre el Poder Ejecutivo y sus servidores, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública y proteger a dichos servidores." (énfasis suplido). Según lo ha reiterado la Sala, de ambas disposiciones se puede deducir un claro interés jurídico en diferenciar las relaciones de los servidores públicos con la Administración, de los vínculos laborales privados o comunes. En este mismo sentido, se dictó la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166, de 9 de octubre de 1957, a los efectos de uniformar el aspecto salarial, en todo el Sector Público. Posteriormente, la Ley General de la Administración Pública, N° 6227, de 2 de mayo de 1978, a su vez, contiene distintas disposiciones que explican el contenido y el significado del término "Administración Pública", así como su específico ámbito de aplicación. Así, el artículo primero establece: "La Administración Pública estará constituida por el Estado y los demás entes públicos, cada uno con personalidad jurídica y capacidad de derecho público y privado". El numeral 4, dispone: "La actividad de los entes públicos deberá estar sujeta

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

en su conjunto a los principios fundamentales del servicio público, para asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios." El concepto de servidor público, lo encontramos en la disposición 111 ídem, que dispone: "1.- Es servidor público la persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva. / 2.- A este efecto considéranse equivalentes los términos "funcionario público", "servidor público", "empleado público", "encargado de servicio público", y demás similares, y el régimen de sus relaciones será el mismo para todos, salvo que la naturaleza de la situación indique lo contrario. / 3.- No se consideran servidores públicos los empleados de empresas o servicios económicos del Estado Encargados de gestiones sometidas al derecho común." Tales especiales disposiciones, y otras más evidencian que, si bien es cierto, existen similitudes entre un trabajador del sector privado y un servidor público, éste último tiene un "status" o condición jurídica diferente, pues está concebido, en su actuar, en función de la satisfacción del interés público, y del servicio que, el Estado, debe siempre prestar. Lo expuesto, fue recogido por la Sala Constitucional en su voto N° 1696, de las 15:30 horas, del 23 de agosto de 1992; la cual, en atención a los numerales 191 y 192 constitucionales, dispuso: "XI.- En opinión de la Sala, entonces, los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, fundamentan la existencia, de principio, de un régimen de empleo regido por el Derecho Público, dentro del sector público, como ha quedado claro del debate en la Asamblea Nacional Constituyente y recoge incipientemente la Ley General de la Administración Pública. Este régimen de empleo público implica, necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no solamente distintos a los del derecho

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

laboral (privado), sino muchas veces contrapuestos a éstos. Obviamente, la declaración contenida en esta sentencia abarca la relación de empleo que se da entre la administración (o mejor administraciones) pública y sus servidores, más en aquellos sectores en que haya una regulación (racional) que remita a un régimen privado de empleo, la solución debe ser diferente." Las funciones, con rango constitucional, asignadas al Tribunal Supremo de Elecciones (artículos 99 y siguientes de la Carta Fundamental) son sin lugar a dudas, una actividad y un servicio públicos también de primer orden. Y no puede perderse de vista que, los servidores públicos, quedan sometidos, directa y legalmente, a los fines encomendados a la institución donde laboran (ver, en tal sentido, el Voto de esta Sala N° 20 , de las 14:30 horas, del 29 de enero de 1997). Al respecto, el numeral 113 de la Ley General citada, dice: "1.- El servidor público deberá desempeñar sus funciones de modo que satisfagan primordialmente el interés público, el cual será considerado como la expresión de los intereses individuales coincidentes de los administrados. / 2.- El interés público prevalecerá sobre el interés de la Administración Pública cuando pueda estar en conflicto. / 3.- En la apreciación del interés público se tendrá en cuenta, en primer lugar, los valores de seguridad jurídica y justicia para la comunidad y el individuo, a los que no puede en ningún caso anteponerse la mera conveniencia." En ese orden de ideas, los asuetos dispuestos por el Tribunal, deben entenderse siempre como una suspensión del servicio que presta la Institución y, por ende, una dispensa de asistir al trabajo, para los servidores que en ella laboran. Mas, es lógico que existan ciertos grupos de servidores, a los que por la naturaleza propia de sus funciones, no pueden disfrutar del asueto. Es más, constituiría una actuación irresponsable de los jefes, el disponer que, todos los funcionarios, sin distinción alguno, pudieran beneficiarse; dado que, precisamente, con ese proceder, se pondrían en serio peligro y en grave riesgo, los bienes de la Institución e incluso la propia función que están llamados a cumplir todos sus servidores, según el cargo y la

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

jerarquía de la que se trate. Así las cosas, la decisión de excluir del asueto a quienes presten servicios de vigilancia, como es el caso del demandante, debe calificarse como razonable; por indispensable. No obstante y, en este aspecto sí se comparte el pronunciamiento externado en la sentencia recurrida, la obligación de laborar, dado lo imprescindible del servicio, debe siempre serle compensada al servidor; precisamente, porque, debe laborar en un día en que el resto de sus compañeros están dispensados de hacerlo. La conclusión contraria es ilegítima; pues, como se analizará en el Considerando siguiente, a este tipo de situaciones debe dárseles una solución jurídica semejante a la prevista, en la ley, para el supuesto del trabajo en días feriados.- IV.- El llamado "día feriado", es aquel dispuesto por Ley. Según la doctrina ha sido contemplado por el legislador, a efecto de que, el trabajador, pueda participar en las celebraciones propias de alguna fecha cargada de significado; entre otras, por razones históricas o de carácter cultural; mientras que el día de asueto, no tiene su fundamento en una ley y responde a un hecho de orden excepcional. En el ordenamiento jurídico, específicamente no se le han ligado consecuencias al hecho de trabajar en un día declarado de asueto. Mas, tomando en cuenta la finalidad del asueto, así como la del feriado; fechas ambas en las que los trabajadores están dispensados de prestar sus servicios, entiende la Sala que, si por algún motivo el servidor debe laborar, la solución para ambos supuestos ha de ser la misma. Es decir, por paridad de razón, debemos recurrir a la regulación contenida en la legislación laboral, para el caso del trabajo en día feriado, a fin de establecer el salario que debe percibir el servidor, por el trabajo en un día declarado de asueto (artículos 149 y 152 del Código de Trabajo). En ese orden de ideas, el actor, al haber tenido que laborar en los días declarados de asueto, por el Tribunal Supremo de Elecciones, tenía derecho a percibir el doble del salario que ordinariamente se le pagaba; pero, en esos términos, no le fue reconocido. De ahí que lo dispuesto por la sentencia recurrida, está ajustado a derecho. " (Voto N° 319, de

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

9:40 horas del 13 de junio del 2001). Por último, oportuno es enunciar, que la equiparación de los conceptos feriado y asueto, no son las sentencias de instancia quienes la hacen, sino expresamente la Ley N° 6725, del 10 de marzo de 1982, reformada por Ley N° 7974 del 22 de diciembre de 1999; la cual, literalmente, expresa: " Artículo 1°- Son feriados para los establecimientos y oficinas públicas, los días que se designen en cualquier población para celebrar fiestas cívicas, con tal de que no excedan de un día por año. Artículo 2°- La solicitud de asueto se hará ante el Ministerio de Gobernación y Policía, por medio del Concejo Municipal del lugar en que se vayan a llevar a cabo las fiestas cívicas. " . III.- De acuerdo con las consideraciones precedentes, en lo que ha sido objeto de impugnación, el fallo recurrido debe confirmarse, incluyendo la condenatoria en costas a la parte vencida, porque es justo que ésta le retribuya, a la otra, los gastos en que la hizo incurrir, al obligarla a accionar en la vía judicial, para reclamar y obtener el pago al cual, indudablemente, tenía derecho (artículos 494 y 495 del Código de Trabajo, en relación con el 221 del Procesal Civil; este último aplicable a la materia laboral, a tenor de lo dispuesto en el numeral 452, de aquel otro cuerpo normativo)."

• ***Horas extra: Supuestos en que procede pago a guarda relojero y forma de calcularlas***

• ***Jornada laboral ordinaria: Análisis y distinción en relación con el guarda relojero y el guarda dormilón***

[Sala Segunda]³

Texto del extracto:

" V.- SOBRE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y EN ESPECIAL SOBRE LA JORNADA

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

DE LOS VIGILANTES: En el Capítulo referido a los derechos y garantías sociales de los trabajadores, el constituyente reguló lo relacionado con las jornadas de trabajo. En el artículo 58 se estableció que la jornada ordinaria de trabajo diurno, no podría exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales. Los límites de la nocturna se fijaron en seis horas diarias y treinta y seis semanales; estableciéndose, también, que el trabajo realizado fuera de esos límites, debe ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los salarios estipulados; salvo casos de excepción muy calificados. Las regulaciones constitucionales fueron desarrolladas en el Título Tercero del Código de Trabajo, Capítulo Segundo, estableciéndose los rangos horarios que comprenden las jornadas diurna y nocturna. Se reiteraron los límites fijados constitucionalmente y se estableció una jornada mixta, la cual no podrá exceder de siete horas. Asimismo, se estableció que, también salvo casos graves de excepción, la jornada ordinaria, sumada a la extraordinaria, no podría exceder de las doce horas diarias. En el artículo 141 se establece la expresa prohibición de laborar tiempo extraordinario, en los trabajos que, por su naturaleza, sean peligrosos o insalubres. Por otra parte, varias normas contemplan excepciones a los límites establecidos. El segundo párrafo del artículo 136 establece la posibilidad de fijar una jornada diurna de hasta diez horas; y, mixta, hasta de ocho, siempre que el trabajo semanal no exceda de aquellas cuarenta y ocho horas máximas, cuando se trate de trabajos que no sean insalubres o peligrosos. El numeral 143, de manera más concreta e imperativa, señala: "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 cumplen su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

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." En el caso de los trabajadores que realizan labores de vigilancia, se han establecido dos categorías en relación con la jornada de trabajo que desempeñan. Una, referida a los que están sujetos a los límites de las jornadas, diurna, nocturna o mixta; razón por la cual, su jornada ordinaria será de ocho, de siete o de seis horas, respectivamente; y, otra, que comprende aquellos trabajadores que están excluidos de los límites establecidos; por lo cual quedan sujetos a una jornada ordinaria de doce horas diarias, cuando realizan sus actividades sin fiscalización superior inmediata y se requiere de su sola presencia, en atención a lo dispuesto por la citada norma. Entonces, se habla normalmente de "guarda vigilante" y de "guarda dormilón", para referirse a cada una de esas categorías. En este sentido, resulta de interés citar lo ya explicado en el Voto de esta Sala, N° 278, de las 10:30 horas del 23 de mayo del año 2.001, que señaló: "Con base en este numeral (se refiere al 143 del Código de Trabajo), nuestra jurisprudencia ha dado un tratamiento distinto a los vigilantes "dormilones" o "sin reloj marcador", y "con reloj marcador". Los primeros no se encuentran sujetos a fiscalización por parte del patrono, no tienen obligación de permanecer en vigilia durante toda su jornada, y si lo desean, pueden inclusive dormir a lo largo de ella. Para ellos, se ha establecido una jornada ordinaria de doce horas, a tenor del numeral 143 supra citado, toda vez que el trabajo requiere únicamente su presencia. En el grupo de los guardas "con reloj marcador", los trabajadores deben permanecer vigilantes y atentos durante su prestación de servicios. Por ello, se ha estimado que su jornada sí es la contenida en el artículo 136 del Código de Trabajo." En el caso concreto, desde el escrito de demanda, el accionante señaló que su jornada era de doce horas diarias, en un rol de tres días (de día, de noche y de descanso por quincena). En momento alguno señaló que su rol fuera distinto (de dos días, como mencionaron algunos

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

testigos). Luego, omitió señalar la forma concreta en que llevaba a cabo su trabajo (sujeto a control o no). Por su parte, la representación de la sociedad demandada señaló que el actor laboraba distintos roles, mas no los especificó, y de conformidad con la jornada ordinaria correspondiente al tipo de labores que desempeñaba; de forma tal que cuando realizaba trabajos fuera de su jornada normal, se le cancelaba el tiempo extraordinario correspondiente, sin indicar concretamente la jornada ordinaria a la que estaba sujeto. En esos términos quedó trabada la litis y así lo expone pacíficamente el recurrente. Por esa razón, no cabe analizar si el trabajador se desempeñó en roles distintos, tal y como lo indicaron algunos de los testigos. Luego, conforme con lo recurrido, lo que procede es determinar si el actor estaba o no sujeto a una jornada ordinaria de doce horas; por cuanto, según lo indica, él no era un guarda dormilón, en el tanto en que tenía que estar vigilante y no podía dormir en su trabajo. **La idea de asignar a los vigilantes una jornada de doce horas diarias, como ordinaria; o bien, la de enmarcarlos en los límites legales antes expuestos, tienen que ver con la forma en que llevan a cabo sus funciones de cuidado.** Se ha dicho, entonces, que cuando el vigilante no está sujeto a control o a supervisión por parte del empleador y puede realizar sus tareas de vigilancia, bastando su sola presencia, su jornada ordinaria es de doce horas diarias. Por el contrario, si la labor de vigilancia debe realizarse sujeta a control por parte del empleador, realizando labores de cuidado, en períodos determinados; haciendo recorridos constantes, en un tiempo fijado por el empleador; o bien, requiere realizar otras actividades colaterales, sin que baste entonces la sola presencia; en esos casos, sí media sujeción a las limitaciones de jornadas establecidas legalmente.

VI.- VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS EN EL CASO CONCRETO: Con base en las premisas expuestas, procede analizar las pruebas traídas a los autos, a los efectos de determinar la modalidad en que el accionante prestó sus servicios de vigilancia. En lo que interesa,

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

únicamente se cuenta con prueba testimonial; razón por la cual, procede establecer, a través de esos testimonios, la forma en que el actor prestó sus servicios. El señor Mauricio Díaz Rodríguez, únicamente indicó que no tenía conocimiento de si el actor debía o no marcar reloj (folios 47-49). El testigo Manuel Medrano Ruiz señaló que nunca usaron relojes o tarjetas, sino únicamente usaban una bitácora, en la cual anotaban los cambios de guardia (folios 50-51). Por su parte, el señor Alfredo Sánchez manifestó: "Don Gonzalo no marcaba reloj marcador, si se movilizaba eran quince o veinte metros, de lo que tenía que estar pendiente era de la entrada de cabezales, su función era vigilancia, se quería que el transportista viera que ahí había un oficial porque se daba el hurto del combustible." (folios 52-55). El señor Dagoberto Alemán Pérez, también hizo referencia a la forma en que se prestaban los servicios de vigilancia, en el lugar donde trabajaba el actor. En ese sentido señaló: "En el predio había tres tipos de puestos, dos casetas, entrada principal donde se lleva el control de entradas y la segunda caseta y el otro puesto es donde se recorren unos cien metros, este lo hacía don Gonzalo aunque también rotaba, no se marcaba reloj marcador en ese puesto, cuando trabajábamos en abonos del pacífico Abopac, sí se marcaba reloj, hace unos dos años que fuimos trasladados al predio." (folios 56-57). Por último se evacuó el testimonio de Luis Antonio Rodríguez Morales, quien señaló: " Trabajé para la demandada por cuatro años, en el predio Serca fuimos compañeros, en Abopac fui el jefe de don Gonzalo.- Pasamos a Serca como el 24 de diciembre del noventa y nueve, del noventa y siete hasta el noventa y nueve estuvimos en Abopac... Don Gonzalo no tenía que marcar reloj, sólo se llevaba una bitácora en donde se anotaba la hora de entrada y de salida." (folios 58-60). El Tribunal consideró que el accionante estaba sujeto a una jornada ordinaria de doce horas diarias, por cuanto únicamente debía firmar la bitácora, en cuanto se diera un cambio de guardia. No obstante, analizados esos elementos probatorios, se estima que la labor realizada por el actor no queda enmarcada en los supuestos previstos en el artículo 143 del Código de Trabajo,

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

que permite una jornada ordinaria hasta de doce horas. Primero, no puede concluirse en el sentido de que el actor estaba exento de fiscalización; por cuanto está claro que en el ejercicio de sus funciones atendía las directrices de un jefe inmediato y de un coordinador. Por otra parte, su labor tampoco requería de su sola presencia. En efecto, analizadas las pruebas, se desprende que si bien el accionante, mientras laboró en el predio "Serca" no tuvo que marcar reloj -a cuyo control sí estuvo sujeto cuando laboró en "Abonos del Pacífico" (Abopac)-, su labor no requería de su sola presencia y tampoco de registrar solamente el cambio de guardia en la correspondiente bitácora; sino que debía realizar constantemente un recorrido de aproximadamente cien metros y debía estar pendiente de la entrada de los cabezales, a los efectos de evitar el hurto de combustible. Luego, tal y como se indicó, en algunas ocasiones rotaba en su puesto y debía encargarse, entonces, del control de la entrada de los vehículos al predio. Por consiguiente, su labor no puede enmarcarse en los supuestos de hecho previstos en el citado numeral 143. **Ahora bien, partiéndose de una jornada de doce horas diarias, que es la que las partes han aceptado pacíficamente y así se indica tanto en la demanda como en el recurso, se tiene que en las jornadas diurnas se laboraron cuatro horas extra y seis en la nocturna.** Procede entonces calcular el número de horas laboradas en tiempo extraordinario y su valor, según el salario mínimo que debió corresponder a cada período laborado; pues, de los testimonios se desprende que se les pagaba el salario mínimo legal, más las horas extra que laboraban fuera de la jornada de doce horas diarias. Así, con base en el rol de tres días indicado por el trabajador y según una jornada de doce horas, pues se indica que esa fue la trabajada, se parte de que el actor comenzó a trabajar el 12 de febrero de 1.997, tres días en jornada diurna, tres en nocturna y con tres días de descanso . A partir de ahí se tiene que, en el primer semestre de 1.997, laboró un total de 192 horas extra diurnas y 276 horas extra nocturnas. [...] En total, por horas extra dejadas de cancelar, se le adeuda la suma de ₡ 1.579.179,70. Finalmente cabe

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

reiterar que los cálculos de las diferencias adeudadas por horas extra se realizan de esta forma, por cuanto los testigos indicaron que se les pagaba el salario mínimo legal y el tiempo trabajado extraordinariamente, pero se partía de una jornada ordinaria laboral de doce horas diarias y no de ocho o de seis como se estableció.

VII.- EN CUANTO AL CÁLCULO DE LOS DERECHOS AL PREAVISO Y AL AUXILIO DE CESANTÍA: De conformidad con el inciso b), del artículo 30 del Código de Trabajo, la indemnización que corresponda por preaviso y auxilio de cesantía, se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato, o la fracción de tiempo menor si no hubiere ajustado dicho plazo. En el

caso concreto, está claro que la relación del accionante con la empresa demandada superó el indicado plazo; razón por la cual deberá determinarse el salario que debió percibir en los últimos seis meses de su relación laboral. En el considerando anterior se indicó que por el período laborado de enero al 22 de junio del año 2.000, debió percibir la suma de ₡ 762.520,98. Para completar el salario de los seis últimos meses, haría falta lo correspondiente a ocho días. Dadas las dificultades para obtener la suma del salario diario, conforme con las horas extra laboradas en cada día, se procederá a obtener el promedio del salario diario, correspondiente al último semestre de 1.999. Así, si durante ese período debió devengar un total de salarios por la suma de ₡ 744.161,52; el salario diario, durante ese período, debió ser de ₡ 4.134,23, que multiplicado por ocho días, corresponde a ₡ 33.073,84. En total, el salario promedio del último semestre debió ser de ₡ 132.599,13 (795.594,78 / 6); y, con base en esa suma, deben calcularse los derechos al preaviso y a la cesantía. Por el primero, le corresponde, entonces, la cantidad de ₡ 132.599,13 y, por tres meses de salario, correspondientes al auxilio de cesantía, la cantidad de ₡ 397.797,39. En cuanto al cálculo de este último derecho, debe indicarse que la norma aplicable resulta ser el artículo 29, antes de que fuera reformado por la Ley de

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Protección al Trabajador; por cuanto, si bien dicha legislación fue publicada el 18 de febrero del 2.000, de conformidad con el Transitorio IX, la reforma al citado artículo 29, no comenzó a regir sino a partir del día de vigencia del sistema, lo que no se produjo sino hasta en marzo del 2.001."

- *Guarda dormilón: Concepto y distinción con el guarda relojero en relación con la jornada laboral*
- *Supuestos en que procede el pago de horas extra*
- *Jornada laboral: Análisis normativo sobre las distintas clases, limitaciones y excepciones*

[Sala Segunda]⁴

Texto del extracto:

"IV.- SOBRE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y EN ESPECIAL SOBRE LA JORNADA DE LOS VIGILANTES: En los Capítulos Primero y Segundo del Título Tercero del Código de Trabajo, se regula, de forma general, lo relativo a la jornada de trabajo. Por jornada de trabajo, normalmente, se entiende "todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio,... De este modo, no se incluyen en la jornada los descansos normales intercalados ni las interrupciones especiales durante los que no se exija al trabajador ninguna prestación y él pueda, en cambio, disponer de su tiempo". (ACKERMAN, Mario. Jornada de Trabajo y descansos remunerados en Argentina. DE BUEN (Néstor). (Coordinador). Jornada de trabajo y descansos remunerados. México, Editorial Porrúa, S.A.

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

1993, pág 8). En ese sentido, el artículo 137 ídem, define como tiempo efectivo de trabajo, aquel en el cual el trabajador permanece a las órdenes del patrono o cuando no pueda salir del lugar, donde presta sus servicios, durante las horas de descanso y de las comidas. Nuestro ordenamiento jurídico establece, de manera general, una jornada ordinaria diurna de ocho horas y una nocturna de un máximo de seis horas, así como una jornada mixta de siete horas y, también, señala la posibilidad de extender las jornadas ordinarias, diurna y mixta, a diez y a ocho horas, respectivamente; eso sí, siempre que se trate de trabajos cuya naturaleza no sea la de insalubre o peligrosa y, el total de horas laboradas semanalmente, no exceda de las cuarenta y ocho (artículo 136 ibídem). Asimismo, en el numeral 143 del Código de Trabajo, se establecen los supuestos en los cuales se excluyen los límites de esas jornadas, pero estableciéndose una jornada máxima de doce horas. Este numeral expresa: "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 cumplen su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas 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.". En el caso de los trabajadores que realizan labores de vigilancia, se han establecido dos categorías en relación con la jornada de trabajo que desempeñan. **Una, referida a los que están sujetos a los límites de las jornadas, diurna, nocturna o mixta; razón por la cual, su jornada ordinaria será de ocho, de siete o de seis, respectivamente; y otra, que comprende aquellos trabajadores que están excluidos de los límites establecidos; por lo cual quedan sujetos a una jornada ordinaria de doce horas**

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

diarias, cuando realizan sus actividades sin fiscalización superior inmediata, en atención a lo dispuesto por la citada norma. Entonces, se habla normalmente de "guarda vigilante", y de "guarda dormilón", para referirse a cada una de esas categorías. (consultar los Votos de esta Sala N°s 48-2003 de las 10:00 horas del 7 de febrero; y 183-2003 de las 14:10 horas del 24 de abril ambos del año dos mil tres; y 142-2004 de las 9:40 horas del 10 de marzo del año dos mil cuatro). En este sentido, resulta de interés citar lo ya explicado en el Voto de esta Sala, No. 278 de las 10:30 horas del 23 de mayo del año 2001, que señaló: "Con base en este numeral (se refiere al 143 del Código de Trabajo), nuestra jurisprudencia ha dado un tratamiento distinto a los vigilantes "dormilones" o "sin reloj marcador", y "con reloj marcador". Los primeros no se encuentran sujetos a fiscalización por parte del patrono, no tienen obligación de permanecer en vigilia durante toda su jornada, y si lo desean, pueden inclusive dormir a lo largo de ella. Para ellos, se ha establecido una jornada ordinaria de doce horas, a tenor del numeral 143 supra citado, toda vez que el trabajo requiere únicamente de su presencia.. En el grupo de los guardas "con reloj marcador", los trabajadores deben permanecer vigilantes y atentos durante su prestación de servicios. Por ello, se ha estimado, que su jornada sí es la contenida en el artículo 136 del Código de Trabajo." Analizadas las pruebas que constan en los autos, se arriba a la conclusión de que la posición que sobre la cuestión del tiempo extraordinario sostiene la empresa demanda no puede ser acogida. A juicio de esta Sala, no incurrieron los juzgadores de las instancias precedentes en los yerros de valoración que se acusan; por cuanto, desde el escrito inicial, el trabajador manifestó que su horario de trabajo era de doce horas diarias, de lunes a jueves, teniendo el viernes libre; y el sábado laboraba desde las nueve de la mañana a las seis y treinta de la mañana del lunes. Las partes concuerdan en que el puesto de trabajo del actor fue de "guarda dormilón", y por lo tanto, su jornada laboral era de doce horas. También se puede concluir, que durante toda la relación laboral, el trabajador

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

laboró de las nueve de la mañana del día sábado a las seis y treinta de la mañana del lunes, ininterrumpidamente, existiendo entonces, en este período un tiempo extra laborado de dieciocho horas. Sin embargo, no demostró el representante de la accionada el haber cancelado los extremos correspondientes como tiempo extraordinario al actor. De las copias de las planillas que constan como prueba documental, no se desprende ese pago. De ese registro que llevó la empresa, de los salarios cancelados en ningún momento consignó el tiempo extraordinario laborado por el actor. De la prueba confesional y documental, sí quedó demostrado, que el actor efectivamente laboró esas horas extra para la demandada, sin que recibiera remuneración alguna por tal concepto. En consecuencia, es criterio de esta Sala confirmar el fallo recurrido. "

- *Guarda dormilón: Distinción con el guarda nocturno*

- *Análisis sobre la jornada laboral*

[Sala Segunda]⁵

Texto del extracto:

" **IV.- SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO Y EL PAGO DE HORAS EXTRA.-** Los Juzgadores de Instancia, partiendo de que el actor ejercía labores de "guarda vigilante", accedieron al cobro de horas extra, toda vez que se encontraba acreditada, su jornada diaria de 12 horas. Ahora bien, la prueba recibida, lleva a esta Sala a la conclusión, de que, en razón de las labores realmente desempeñadas por el actor, su jornada ordinaria laboral no es de seis horas, comprendida en el artículo 136 del Código de la materia, sino de doce horas, dispuesta por el numeral 143 de ese mismo Código: "Exclusión de límites. Quedarán excluidos de la limitación de la

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

jornada de trabajo... todos aquellos empleados que trabajen sin fiscalización superior inmediata... los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia... Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo..." Con base en este numeral, nuestra jurisprudencia ha dado un tratamiento distinto a los vigilantes "dormilones" o "sin reloj marcador", y "con reloj marcador". Los primeros no se encuentran sujetos a fiscalización por parte del patrono, no tienen obligación de permanecer en vigilia durante toda su jornada, y si lo desean, pueden inclusive dormir a lo largo de ella. Para ellos, se ha establecido una jornada ordinaria de doce horas, a tenor del numeral 143 supra citado, toda vez que el trabajo requiere únicamente su presencia. En el grupo de los guardas "con reloj marcador", los trabajadores deben permanecer vigilantes y atentos durante su prestación de servicios. Por ello, se ha estimado que su jornada sí es la contenida en el artículo 136 del Código de Trabajo. (Consultar al efecto, los votos números 412, de las 9:20 horas, del 7 de diciembre de 1995; 32, de las 9:00 horas, del 30 de enero; y 69, de las 9:50 horas, del 27 de febrero, ambas, de 1998).- La jornada de trabajo del actor, al estar regida por el artículo 143 ibídem, podía llegar al límite de doce horas diarias, razón por la que, en el presente asunto, no nació el pretendido derecho, de cobrar horas extra."

• ***Guarda relojero: Concepto y distinción con el guarda dormilón respecto a la jornada laboral***

• ***Análisis y distinción en relación con el guarda relojero y el guarda dormilón***

[Sala Segunda]⁶

Texto del extracto:

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

"IV-.RESPECTO A LAS HORAS EXTRA: Dispone el artículo 58 de la Constitución Política: " La jornada de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho 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 los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley" . Esta norma fue desarrollada en los artículos 135 a 146 del Código de Trabajo. El numeral 136, párrafos primero y segundo, dice: "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." El 139, párrafo primero, define la jornada extraordinaria de la siguiente forma: "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." Por último, el artículo 140 establece la jornada total, esto es, la suma de la jornada ordinaria con la extraordinaria, en un máximo de doce horas: "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. " Ahora bien, a los límites de la jornada, señalados con anterioridad, les son aplicables ciertas excepciones, siendo una de ellas, la contenida en el numeral 143 del mismo cuerpo normativo: "Quedarán excluidos

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieren su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas 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." Con base en este numeral, la jurisprudencia ha dado un tratamiento distinto a los "guardas dormilones" y a los "guardas vigilantes". Los primeros no se encuentran sujetos a fiscalización por parte del patrono, no tienen obligación de permanecer en vigilia durante toda su jornada, y si lo desean, pueden inclusive dormir durante su jornada. Para ellos se ha establecido una jornada ordinaria de doce horas, a tenor de ese numeral 143, toda vez que el trabajo requiere únicamente de su presencia. Por el contrario, los segundos deben permanecer vigilantes y atentos durante toda la prestación de sus servicios. Por ello, se ha estimado que su jornada sí es la contenida en el artículo 136 del Código de Trabajo (sobre el tema, pueden consultarse los Votos N° 412 de las 9:20 horas del 7 de diciembre de 1995 y 69 de las 9:50 horas del 27 de febrero de 1998). En el caso concreto, quedó debidamente comprobado que la jornada del actor iba de las cuatro de la tarde del día viernes hasta las ocho de la mañana del lunes siguiente, sea que trabajaba 64 horas seguidas. La juzgadora de primera instancia resolvió que debían cancelársele al demandante las 16 horas extra que por sobre las 48 horas de ley semanales laboraba, para un total de 4.980 horas extra, lo que se estima correcto, ya que de las numerosas acciones de personal que figuran en los autos, así como del documento visible a folio 186, se colige que la jornada contratada con el actor era de 8 horas diarias y no de 12, por lo que el tiempo laborado por éste por sobre esas 8 horas deben reputarse como horas extra. En este

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

sentido, el recurso en cuanto a este concreto aspecto resulta admisible."

• *Guarda: Concepto de vigilante, distinción con el dormilón y jornada laboral aplicable*

• *Jornada laboral: Tipos, límites máximos y excepciones*

[Sala Segunda]⁷

Texto del extracto:

"X.- Tratándose de las labores realizadas por los guardas, se han distinguido dos grupos en relación con la jornada de trabajo que llevan a cabo, a saber, los llamados "guardas vigilantes" y los denominados "guardas dormilones". Los trabajadores que se ubican en el primer grupo están sujetos a los límites de jornadas contenidas en el artículo 136, es decir, a una jornada ordinaria diurna de ocho horas, mixta de siete horas y nocturna de seis horas. Los trabajadores del segundo grupo, están excluidos de los indicados límites, siendo que para ellos su jornada ordinaria puede ser hasta de doce horas diarias. En este último supuesto se ubican los guardas que realizan sus actividades sin fiscalización superior inmediata, requiriéndose su sola presencia, tal y como está regulado en el numeral 143 (consultar Voto número 278, de las 10:30 horas, del 23 de mayo del 2001). El actor le prestó servicios a la accionada como guarda, y de los mismos autos se desprende que sus labores estaban sujetas a fiscalización superior inmediata y no se limitaban a hacer un simple acto de presencia como sucede con los "guardas dormilones", por lo que no estamos en ninguno de los casos de excepción previstos en el citado artículo 143. En efecto, el actor afirmó, en su demanda, haber laborado como guarda de seguridad privada en las instalaciones del

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Aeropuerto Internacional Juan Santamaría en Alajuela (folio 29). La demandada admitió, en su contestación, que el actor había laborado para la empresa, realizando labores de guarda de seguridad en las instalaciones del Aeropuerto Juan Santamaría (folio 40). No se dijo -como advirtió el Ad Quem- que fuese guarda dormilón, o no sujeto a fiscalización. Pero además, resulta completamente ilógico - como también señaló el Ad Quem - que una empresa dedicada a brindar seguridad, que contrata guardas para trabajar en un aeropuerto internacional que se utiliza las veinticuatro horas del día, les permita que puedan dormir en sus labores. Tampoco se señaló - y mucho menos demostró - que dichas funciones las realizara - solamente - en las casetas exteriores o en sus alrededores, p.ej.: bodegas cerradas, campos desolados, pistas de aterrizaje y zonas similares, alejadas del edificio central. Como tampoco, que el actor nunca prestara sus servicios con atención al público (los autos son ayunos de prueba al respeto). Es cierto que a la pregunta uno, de que nunca estuvo obligado a realizar marcas en relojes marcadores o sistemas marcadores, el actor respondió que era cierta (folios 93 y 95). Sin embargo, eso no implica, por sí mismo, que bastara su sola presencia para cumplir con sus funciones o que no estuviese sujeto a fiscalización inmediata, pues el testigo, señor LUIS ARMANDO SEQUEIRA ALVAREZ, declaró: "El actor trabajaba doce horas. Tanto de día como de noche se tenía que usar un radio para reportar cualquier eventualidad y en la noche para reportarse cada veinte minutos. También había un supervisor que podía pasar en cualquier momento. Estaban en ese cargo don William Picado y José Manuel Aguero." (folio 64). Así las cosas, debe concluirse que la jornada ordinaria de trabajo del accionante estaba sujeta a los límites contemplados en el numeral 136 del Código de Trabajo."

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

• *Guarda dormilón: Concepto y distinción con el guarda relojero en relación con la jornada laboral*

[Sala Segunda]⁸

Texto del extracto:

"IV.- SOBRE LA NATURALEZA DE LAS LABORES DESEMPEÑADAS POR EL ACTOR: El actor alega que el Tribunal no tomó en cuenta la prueba que acredita que sus funciones correspondían a las de un guarda vigilante y no a las de un guarda dormilón, razón por la cual le denegó el extremo correspondiente al pago de horas extraordinarias. Antes que todo, debe establecerse que, jurisprudencialmente, se ha hecho la distinción entre ambas categorías de guardas, en orden a determinar, en cada caso concreto, si el trabajador se encuentra afectado por la jornada dispuesta en el artículo 136 del Código de Trabajo; o bien, la indicada en el numeral 143 de ese mismo cuerpo normativo. Sobre el tema, en la sentencia de esta Sala N° 802, de las 9:25 horas del 28 (sic) de septiembre del 2005 se dispuso: "Tratándose de las labores realizadas por los guardas se han distinguido dos grupos en relación con la jornada de trabajo que llevan a cabo, a saber, los llamados "guardas vigilantes" y los denominados "guardas dormilones". Los trabajadores que se ubican en el primer grupo están sujetos a los límites de jornadas contenidas en el artículo 136, es decir, a una jornada ordinaria diurna de ocho horas, mixta de siete horas y nocturna de seis horas. Los trabajadores del segundo grupo, están excluidos de los indicados límites, siendo que para ellos su jornada ordinaria puede ser hasta de doce horas diarias. En este último supuesto se ubican los guardas que realizan sus actividades sin fiscalización superior inmediata, requiriéndose su sola presencia, tal y como está regulado en el

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

numeral 143 (consultar Voto número 278, de las 10:30 horas, del 23 de mayo del 2001).” En el sub júdice, se logró demostrar mediante la prueba testimonial recavada, que el actor lo que realizaba eran funciones propias del denominado guarda dormilón, por las siguientes razones: a) No se comprobó que tuviera que marcar reloj o estuviera sujeto a fiscalización durante la jornada. b) No se demostró que debiera realizar rondas nocturnas. Sobre este punto el testigo José Joaquín Jiménez Alfaro, ante la pregunta del representante de la parte demandada, contestó rotundamente que no observó al actor haciendo rondas fuera de la casetilla. (folio 116) Al respecto, el testigo Juan Vicente Herrera Quesada también declaró: “ Siempre que pasaba estaba dentro de la casetilla. Yo manejaba el camión, y llegaba a las diez u once de la noche a guardar el camión, y nunca lo veía en ninguna parte .” (El subrayado no es del original). (Folio 118). En cuanto a este aspecto, nótese que los testigos ofrecidos por la parte actora no son claros en sus manifestaciones, ya que solo mencionan, discretamente, que en ocasiones lo veían fuera de la bodega donde guardaba sus cosas. c) Las instalaciones de la empresa tenían un lugar especialmente acondicionado para que descansara o durmiera. Este punto es el que más peso tiene al momento de valorar si el actor se desempeñaba o no como guarda dormilón. Así, el testigo Uriel Ugalde Chavarría, quien laboró para la empresa como guarda antes de que entrara el accionante, sustituyendo a este último en dicho puesto, indicó que para el tiempo en que él trabajó: “... no tenía un cuarto, cerraba la puerta y me quedaba durmiendo sobre unas espumas, que había para la venta, solo que yo las usaba para dormir. Yo podía dormir donde quería . (...) Cuando volví había un cuarto para que el guarda durmiera , está fuera de la ferretería, en él hay un catre sin esponja, pero me dieron permiso de traer una de la casa .” (La negrita no está en el original). (Folio 114). Por su parte, el testigo José Joaquín Jiménez Alfaro depuso: “Una vez no recuerdo cuando, don Jesús me llevó a ver el cuarto donde dormía , para enseñarme el agujero que dejó una bala que le habían disparado, él estaba acostado en la cama . El cuarto estaba

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

por fuera de la ferretería, podía ser de dos por tres metros. Había un camoncito de madera , con una sábana que estaba tendida, no podía decir que era una esponja, pero había algo entre la madera y la sábana, apenas para una persona, Un día que pasaba tarde, como a las once de la noche ya estaba en el cuarto. (...) Yo sé que la función era estar en el cuarto. Anteriormente él dormía en la ferretería, él me comentaba que estaba durmiendo adentro , podían entrar y matarlo, si se quedaba afuera podía salir y defenderse. (...) Simplemente a veces decía buenas noches, me voy a dormir y se iba al cuarto ." (La negrita es del redactor). (Folio 115). En cuanto a la declaración del testigo Jorge Calvo Solís, cabe rescatar que este apuntó: "... él era un guarda que dormía trabajaba de noche , porque a veces llegaba con un hijo del patrón a la ferretería, después de las ocho de la noche, lo tenían que llamar porque estaba en un cuarto aparte a un costado de la ferretería, de regular tamaño, en el cuarto hay un camarote, creo que de metal, había un servicio. (...) Cuando llegábamos había que llamarlo varias veces, porque a la primera vez no contestaba llamaban para que se diera cuenta que habíamos entrado al almacén. Una vez me dijo que se arrecostaba (sic) a dormir a ratos . No sé si la empresa hizo ese cuarto para el guarda, o quien puso ese camarote. (...) Él me contó a mi que dormía en el trabajo ." (La negrita es del redactor) (Folio 117). El testimonio de Juan Vicente Herrera Quesada también fue claro cuando manifestó: "No sé quien hizo el cuarto, en él había una cama , no sé quien la puso. La cama era pequeña, de madera, tenía una espuma, la cama estaba ahí para que durmiera el guarda, era la única persona que la usaba . (...) Una vez llegué a las once, guardé el camión, y me fijé en el cuartillo, estaba dormido ." (La negrita no pertenece al original). (Folio 118). Por último, de la deposición de José Rafael Durán Rodríguez cabe resaltar: "Don Jesús me contó que trabajó para Agustín, no sé cuanto tiempo, como guarda, que dormía dentro del negocio ." (Folio 119). De lo anterior se desprende que el accionante no debía cumplir con funciones específicas que requirieran un estado de alerta

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

vigilante durante toda la jornada, por lo que las labores que desempeñaba encuadran perfectamente en el puesto de guarda dormilón. Téngase en cuenta, además, que Río Cuarto es una pequeña comunidad rural que no presenta los problemas de criminalidad de las ciudades grandes por lo que, por lógica, resulta innecesario un guarda vigilante. Consecuentemente, la jornada que regía era la del artículo 143 citado. De modo que no se nota ninguna inconsistencia o argumentos subjetivos en la valoración de la prueba hecha por el Tribunal, pues sobre esos mismos testimonios es que el órgano de segunda instancia fundamentó su decisión. Tampoco se observa que haya existido violación de las normas indicadas por el accionante, por cuanto la parte demandada sí cumplió con su deber procesal de desvirtuar el dicho del actor, mediante prueba testimonial precisa y contundente. Igualmente, en vista de que sí quedó suficientemente demostrada la condición de guarda dormilón y, por ende, desvirtuada la otra categoría, al no existir duda alguna, no se vulnera el principio protector en cuanto a sus manifestaciones de in dubio pro operario y aplicación de la norma más favorable ."

FUENTES CITADAS:

- 1 **ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA.** Ley 2 del veintisiete de agosto de mil novecientos cuarenta y tres. **Código de Trabajo y sus respectivas reformas.** Consultada en línea, en la página de SINALEVI. Disponible en: http://www.pgr.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_repartidor.asp?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=69422&strTipM=TC
- 2 **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** Sentencia 457 de las quince horas diez minutos del diez de agosto de dos mil.
- 3 **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** Sentencia 183 de las catorce horas diez minutos del veinticuatro de abril de dos mil tres.
- 4 **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** SENTENCIA 819 de las diez horas cinco minutos del veintinueve de setiembre de dos mil cuatro.
- 5 **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** Sentencia 278 de las diez horas treinta minutos del veintitrés de mayo de dos mil uno.
- 6 **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** Sentencia 142 de las nueve horas cuarenta minutos del diez de marzo de dos mil cuatro.
- 7 **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** Sentencia 149 de las nueve horas cuarenta minutos del diez de marzo de dos mil seis.
- 8 **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** Sentencia 190 de las diez horas diez minutos del veintinueve de marzo de dos mil seis.