

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: JORNADA DE TRABAJO CHOFER DE AUTOBÚS

RESUMEN: El presente informe, aborda el tema de la jornada de trabajo del chofer de autobús. Según lo estipulado en el Reglamento de Condiciones Laborales y de Salud Ocupacional de los Choferes de Autobuses, la jornada laboral ordinaria es de ocho horas diarias durante el día, y seis durante la noche, no pasando las cuarenta y ocho horas semanales, además la suma de las jornadas ordinaria y extraordinaria no podrá ser mayor a doce horas salvo en los casos estipulados 140 Código de Trabajo.

Índice de contenido

1 DOCTRINA.....	2
Sobre las Jornadas de Trabajo.....	2
Jornada Ordinaria de Trabajo.....	2
Jornada Ordinaria Diurna.....	3
Jornada Nocturna.....	3
Jornada Ordinaria Mixta.....	3
Jornada Ordinaria especial.....	4
Sobre el máximo de Horas que se puede laborar por día.....	5
2 NORMATIVA.....	6
Código de Trabajo.....	6
Reglamento de Condiciones Laborales y de Salud Ocupacional de los Choferes de Autobuses....	7
Constitución Política	8
3 JURISPRUDENCIA.....	9
Sobre la jornada de trabajo de los choferes de bus.....	9
Chofer que efectúa labores discontinuas se encuentra sujeto a doce horas diarias	15

Chofer de autobús que presta servicio de forma discontinua en ruta y que ocasionalmente asiste en trabajos de mecánica que requiera la unidad.....	20
Chofer forma de remunerar horas extra en materia de transportes.....	31

1DOCTRINA

Sobre las Jornadas de Trabajo

[MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL]¹

Jornada Ordinaria de Trabajo

Es el número máximo de horas ordinarias, permitido por ley, que el (la) patrono (a) le puede exigir laborar al (a la) trabajador (a) por día o por semana. Es el número máximo de horas ordinarias que el (la) trabajador (a) está a las órdenes de su patrono (a), incluyéndose como parte de ella el tiempo en que el (la) trabajador (a) no pueda salir del lugar de trabajo durante los períodos de descanso y comidas.

(...)

Jornada Ordinaria Diurna

Es aquella en la cual se trabaja en el período comprendido entre las cinco de la mañana y las siete de la noche. Está compuesta por ocho (8) horas por día y cuarenta y ocho (48) horas por semana.

En trabajos que no sean pesados ni insalubres puede ser hasta de diez (10) horas diarias, pero no más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, dándose así lo que se conoce como Jornada Diurna Acumulativa; la cual, por la circunstancia de que se pueden laborar hasta diez horas por día, es una Jornada Especial o de Excepción.

Jornada Nocturna

Es la que se realiza entre las siete de la noche y las cinco de la mañana del día siguiente. Es de seis (6) horas por día y treinta y seis (36) horas semanales. No se permite la jornada acumulativa nocturna.

Jornada Ordinaria Mixta

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Es aquella en que se labora una parte en el período comprendido entre las cinco de la mañana y las siete de la noche y otra parte entre las siete de la noche y las cinco de la mañana; por ejemplo, se ingresa a las dos de la tarde y se sale a las diez de la noche. Es de siete horas por día (7) y cuarenta y dos (42) horas semanales.

En trabajos no pesados ni insalubres puede ser hasta de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas por semana. Por el hecho que se permite laborar hasta ocho horas por día, también constituye una jornada Especial o de Excepción.

Si se trabaja hasta las diez y treinta de la noche o más, la jornada mixta se convierte en jornada nocturna y será de seis (6) horas por día y treinta y seis (36) horas por semana.

Jornada Ordinaria especial

Existen las siguientes: a) La de trabajadores (as) a domicilio, que están determinadas por éstos (as); b) la de gerentes, administradores (as), apoderados (as) y quienes trabajan sin fiscalización superior inmediata; c) la de trabajadores (as) que ocupan puestos de confianza; d) la de agentes comisionistas y empleados (as) similares que no cumplen sus labores en el local del establecimiento o empresa; e) la de quienes desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; f) la de

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

personas que por su indudable naturaleza no están sometidas a las jornadas ordinarias normales de trabajo; y g) la de servidores (as) domésticos (as), quienes estarán sujetos a una jornada ordinaria máxima de hasta doce horas por día, con derecho a un descanso mínimo de una hora, que puede coincidir con los tiempos destinados a alimentación.

Las personas comprendidas en los apartes b), c), d), e) y f) anteriores no están obligadas a permanecer en su trabajo más de doce horas diarias y tienen derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.

También es una jornada ordinaria especial la de personas mayores de quince y menores de dieciocho años, que no puede ser mayor de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales.

Sobre el máximo de Horas que se puede laborar por día

La jornada ordinaria sumada a la extraordinaria no puede ser mayor de doce (12) horas en un día calendario; es decir, en las veinticuatro horas que componen un día, el (la) trabajador (a) debe tener libre al menos un período de doce horas.

2NORMATIVA

Código de Trabajo²

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 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 4º de la Ley N° 308 del 16 de diciembre de 1948)

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

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 1º de la Ley Nº 56 del 7 de marzo de 1944)

Reglamento de Condiciones Laborales y de Salud Ocupacional de los Choferes de Autobuses³

De la organización del trabajo

Artículo 17.-De la jornada ordinaria: La jornada ordinaria diaria de trabajo para los chóferes no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana (artículo 136 del Código de Trabajo). La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder las 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 trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando (Código de Trabajo artículo 140).

Artículo 18.—Del descanso en la jornada; Dentro de la jornada de trabajo ningún conductor manejará ininterrumpidamente durante más de cuatro horas (como máximo) sin hacer una pausa mínima de 30 minutos. (Tal como lo establece la Organización Internacional del Trabajo y el artículo 137 del Código de Trabajo).

Artículo 19.—De la regulación de tiempos; Atendiendo las características y organización de la empresa, relativo al tiempo de recorrido ininterrumpido, los empleadores establecerán tiempos destinados para comida, descanso y necesidades fisiológicas, indispensables para el desarrollo de la buena salud del trabajador.

Constitución Política ⁴

ARTÍCULO 58.— La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas 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 lo sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy

calificados, que determine la ley.

3JURISPRUDENCIA

Sobre la jornada de trabajo de los choferes de bus

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁵

"V.- SOBRE LA CAUSA DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.- Aclarado lo anterior, procede ahora dilucidar las razones que giraron en torno a la ruptura de la relación laboral, para determinar si es o no procedente el pago de preaviso de despido y del auxilio de cesantía solicitados por el actor. De la sustanciación del proceso se colige que don Raúl Morice acudió a la Dirección Nacional de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de la sede regional de Liberia, en Guanacaste el 22 de julio de 2002, donde solicitó ayuda para normalizar su situación laboral ya que "...su patrono lo suspendió de la semana del 1 al 6 de julio y del 6 de julio al 13 de julio sin goce de salario, de la semana del 15 de julio al 20 de julio 2002 la trabajó. Y ahora le dijo que lo suspendía nuevamente del 22 al 27 de julio del 2002, todas estas suspensiones han sido sin goce de salario. Por lo que solicita los servicios de esta oficina, a fin de que normalice tal situación, caso contrario se acoge a lo que establece el art. 83 C.T. inciso J. Y cobrar sus prestaciones legales y dar por terminado el contrato de trabajo. Ya que mi patrono metió otro chofer en su ruta, con el mismo bus y le dijo que le trabajaría de semana de por medio" (folio 2). Se señaló para el 29 de ese mes y año la celebración de esa comparecencia, pero ninguna de las partes se hizo presente a la

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

hora y fecha señalada (folio 2 vuelto). Al no haberse normalizado la jornada laboral ni el pago del salario por esas suspensiones, el accionante dio por roto el contrato de trabajo, alegó esas mismas razones, el 8 de agosto siguiente y se presentó ante los estrados judiciales el 20 de ese mismo mes (folios 6 a 9). Aunque el patrono alega abandono voluntario de trabajo, sin embargo, durante el proceso no logró demostrarlo. El testigo Manuel Vargas Chaves indicó, que desconocía las causas de la ruptura de la relación laboral (folio 41 frente), en el mismo sentido declararon Freddy Arrieta Aguirre (folio 41 vuelto) y Felipe Acuña Víctor, manifestando el último: "...Exactamente no se porqué dejó de laborar..." (folio 42). Incluso, llama la atención el hecho, de que la misma testigo Angélica del Rosario Zapata Fajardo, compañera del actor, también desconociera las causas propias del rompimiento de esta relación (folio 42 vuelto). Por ende, no acreditó el demandado que el señor Morice Montiel hubiese abandonado voluntariamente sus labores, sin que mediara una causa justa. Tampoco demostró, como era su obligación conforme al 317 del Código Procesal Civil, que el actor fuese contratado para laborar semana de por medio, por lo que no se justificaron tampoco los rebajos de jornada y de salario que acusa don Raúl Morice en su demanda. Ante ello, lo acertado es tener por terminada la relación laboral, con responsabilidad patronal, por rompimiento justificado por la actuación ilegal de éste, y que a su vez legitimó al actor a tomar la decisión en los términos que lo hizo el 8 de agosto de 2002, con base en el artículo 83 supra citado.-

VI.- SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS CHOFERES DE BUS, Y EL CASO CONCRETO DEL ACTOR.- La Constitución Política, en el capítulo referido a los derechos y garantías sociales de los trabajadores, regula lo relativo a las jornadas de trabajo. De acuerdo con el artículo 58, la jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá 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; también se estableció, que el trabajo realizado fuera de esos límites, debe ser remunerado con un cincuenta por

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

ciento más de los salarios estipulados, salvo casos de excepción muy calificados. Tales casos de excepción se encuentran previstos en el artículo 143 del Código de Trabajo, el cual dispone: "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." El artículo 143 del Código de Trabajo resulta aplicable al caso que nos ocupa, por tratarse de un trabajo en el que las actividades se realizaban sin fiscalización superior inmediata y en algunos lapsos de la jornada se requirió de su sola presencia (entre cada viaje). De ahí que, en atención a lo dispuesto por la citada norma, se produce sin duda alguna un "rompimiento" del tope de la jornada ordinaria, pues se está ante la jornada ordinaria especial y excepcional por su amplitud. Sobre el tema, esta Sala ya se ha pronunciado, y particularmente, en el Voto número 260, de las 9:20 horas de 10 de diciembre de 1986, en lo que interesa, resolvió: "Es indubitable que los actores como "choferes"(...) cumplían una jornada de trabajo discontinua pues así se desprende de las pruebas aportadas al proceso y siendo ello así, su situación está comprendida dentro del artículo 143 del Código de Trabajo y por consiguiente, carecen de derecho para el pago de las horas extras que reclaman en este juicio, toda vez que el texto legal citado estipula que quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, entre otros, los trabajadores que desempeñen funciones discontinuas..." (sic) Para el caso, esta Sala parte de la misma tesis, en cuanto a la jornada del actor. Este prestó servicios como chofer de bus, en el trayecto diario de

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

La Cruz a Soley y El Jobo, sin fiscalización inmediata alguna, pues no era acompañado de un superior inmediato que lo supervisara, ni consta que entre una carrera y otra fuese controlado. Además, por su propia naturaleza, su labor (transporte de personas fuera de la ciudad) la realizaba fuera del establecimiento del demandado, lo que imposibilitaba, aún más, que su tarea fuese fiscalizada. De manera que, al estar la jornada del actor comprendida dentro de los supuestos del artículo 143 del Código de Trabajo, su jornada ordinaria era la excepcional de doce horas (ver en este mismo sentido, de esta Sala, los votos números 239, de las 14:40 horas del 19 de agosto de 1999 y 894, de las 9:50 horas del 20 de octubre de 2000).- VII.- ACERCA DE LA CARGA DE LA PRUEBA RESPECTO DEL TIEMPO LABORADO DE MÁS (HORAS EXTRA).- De forma reiterada, la Sala ha señalado, que la prueba del respectivo tiempo laborado, le compete al trabajador, en virtud de lo dispuesto por el numeral 317, del Código Procesal Civil, aplicable en esta materia, por expresa disposición del 452, del de Trabajo; y una vez demostrado el tiempo laborado de más, es la parte patronal la obligada a demostrar el pago correspondiente. Así quedó expresado en el Voto número 150, de las 16:00 horas, del 18 de julio de 1997: "... en materia laboral, las pruebas de la retribución de los emolumentos salariales, no incumben a la parte obrera, sino a la patronal, por tener ésta amplios medios para su probanza y corresponderle demostrar el descargo de esa obligación -como correspondería a cualquier deudor en caso de cobro-. En casos como el que nos ocupa, al trabajador sólo le incumbe demostrar la prestación de los servicios; conseguido eso, corresponde a la parte patronal probar la contraprestación del mismo; y ello porque, procesalmente hablando, el patrono es la parte más apta para aportar a los autos, determinadas pruebas de afirmaciones o excepciones, dada su obligación de llevar registros y de hacer constar, documentalmente, sus pagos -carga específica de prueba-; de manera que basta la prueba de la prestación de servicios para que, en relación con el principio de inversión de la prueba, tenga el patrono o el empresario que probar que dichos

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

servicios no tienen naturaleza laboral o que los mismos han sido debidamente remunerados, lo que no se ha hecho en esta litis." (Ver, en el mismo sentido, el Voto número 240, de las 10:00 horas, del 2 de mayo, del 2001). Igualmente, en el Voto número 276, de las 9:50 horas, del 10 de septiembre de 1999, se expresó: "Con fundamento en el numeral 317 del Código Procesal Civil, aplicable al sub-judice por disponerlo así el artículo 452 del Código de Trabajo, al demandante le correspondía demostrar que laboró en jornada extraordinaria, así como el eventual número de horas laboradas, en esa condición." "... en el caso en examen, en cuanto a este punto concreto, el reclamo del trabajador está referido al pago de las horas extra, por parte del demandado. Este aspecto, no puede considerarse un elemento esencial, dentro de su relación de trabajo; por lo que se estima que, el actor, era el directo y único responsable de demostrar el hecho correspondiente." Por otra parte, en su Voto número 162, de las 15:20 horas, del 16 de junio de 1999, esta Sala dejó claramente establecido que, si se cobran horas extra, en virtud de haberse laborado, en forma permanente, una jornada superior a la ordinaria; debe entonces el patrono, si quiere librarse de la respectiva responsabilidad pecuniaria, acreditar que el empleado no laboraba la jornada que afirma, sino otra: "...cuando la accionada ilustró su negativa, omitió cuestionar el horario de trabajo y -lo que resulta de mayor gravedad- indicar el real, si el señalado no lo era...En segundo término, tratándose de una discusión sobre el tiempo efectivo de trabajo, resulta claro que, conforme lo prevé el inciso 2), del ya citado artículo 317, la carga de probarlo, en tanto hecho impeditivo, modificativo o extintivo del derecho reclamado, le corresponde

también a quien se opone a reconocerlo. Esto significa... que la empresa accionada debió haber demostrado la jornada laboral del demandante si quería que se desestimara su solicitud de reconocimiento de horas extra.".- VIII.- EL CASO CONCRETO.- En autos quedó acreditado, por dos de los testigos que aportó el mismo actor, que éste realizaba tres viajes al día, del Jobo a La Cruz; el primero a las 5:00 de la mañana, el segundo a partir de

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

las 10:00 o 10:30, y el tercero y último, a partir de las 3:00 o 3:30 de la tarde. Así lo declaró Felipe Acuña Víctor a folio 40 vuelto, y lo ratificaron Angélica del Rosario Zapata Fajardo (compañera del actor) a folio 42 vuelto, y en cuanto a las primeras dos jornadas lo ratificó el testigo del demandado, Manuel Vargas Chávez a folio 41 frente. Los restantes testigos, sea Cirilo Palacio Yezca y Freddy Arrieta Aguirre no hicieron referencia directa a los viajes realizados por el actor. Llama la atención el hecho de que también el demandado conducía el bus y hacía viajes, con lo que no todos se le pueden adjudicar al actor. Véase que Felipe Acuña Víctor, testigo del actor declara que también don José Tomás manejaba el bus, y que existía una última carrera a las 5:00 o 6:00 de la tarde, la cual ni siquiera la compañera del actor le adjudica a éste, lo cual podría significar que la última carrera la realizaba el mismo demandado, toda vez que de acuerdo con los testigos Felipe Acuña Víctor, Angélica del Rosario Zapata Fajardo, Manuel Vargas Chaves y Freddy Arrieta Aguirre, también éste conducía el bus. De lo anterior no se deduce que el demandado hiciera viaje alguno después de las 5:00 de la tarde, con lo que no se puede tener por demostrado que laborara horas extra. En razón de lo anterior, el agravio que en ese sentido formula el actor debe rechazarse.- IX.- SOBRE LOS DÍAS FERIADOS Y DE DESCANSO SEMANAL.- De lo analizado en los considerandos anteriores se colige, que al igual que en el caso de las horas extra, la carga de la prueba de los días feriados y de descanso semanal laborados recae sobre el trabajador. En su demanda el actor no especifica cuáles son los días feriados y de descanso de los que pretende hacer cobro. Tampoco los testigos hacen aporte alguno en ese sentido, toda vez que manifiestan desconocer si éste laboraba en días de descanso y feriados. Únicamente la testigo Angélica del Rosario Zapata Fajardo, compañera del actor, refiere que éste laboraba todos los días, que no tenía descanso semanal. Sin embargo, no resulta creíble su versión, por cuanto no encuentra ratificación en la prueba restante. De manera que, no se encontraba obligado el patrono a

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

aportar mayor prueba en ese sentido. Con la información aportada a los autos, resulta imposible determinar si el actor trabajó en días de descanso y feriados, en cuántas ocasiones lo hizo durante todo el transcurso de la relación laboral. Recuérdese que también el demandado conducía el autobús, de acuerdo con lo declarado por los testigos Manuel Vargas Chávez, Freddy Arrieta Aguirre, Felipe Acuña Víctor, y Angélica del Rosario Zapata Fajardo. En razón de lo analizado, el extremo en cuestión se debe rechazar.- [...] XI.- De acuerdo con las consideraciones precedentes, debe acogerse parcialmente el recurso interpuesto y, en consecuencia, revocarse parcialmente la sentencia recurrida, en cuanto rechazó los reclamos de preaviso de despido y auxilio de cesantía. En su lugar deben acogerse tales extremos, debiendo pagar el demandado al actor, ochenta y seis mil seiscientos colones (¢86.600 colones) por concepto de un mes de preaviso de despido, y doscientos veintinueve mil cuatrocientos ochenta y nueve colones con noventa y nueve céntimos (¢229.489,99 colones) por auxilio de cesantía, desglosado de la siguiente forma: ciento setenta y tres mil doscientos colones con base en el artículo 29 del Código de Trabajo antes de su última reforma, que comprende el período que va de febrero de 1999 al primero de marzo de 2001, y cincuenta y seis mil doscientos ochenta y nueve colones con noventa y nueve céntimos, del primero de marzo de 2001 al ocho de agosto de 2002, en que estaba vigente la reforma al artículo 29 ibídem. En cuanto a tales extremos deben denegarse las excepciones opuestas por el demandado, de falta de derecho y falta de legitimación ad causam activa y pasiva. En lo demás debe confirmarse el fallo recurrido.- "

Chofer que efectúa labores discontinuas se encuentra sujeto a doce horas diarias

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁶

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

" V.- E l artículo 58 de la Constitución Política dispone lo siguiente: " La jornada ordinaria 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" . El Código de Trabajo desarrolló esa norma suprema en su Título Tercero, Capítulo segundo, numerales 135 a 145. En ellos se distingue entre trabajo diurno y nocturno (ordinal 135); se establece el número de horas, diarias y semanales, que corresponde a cada uno de los tres tipos de jornada legalmente reconocidos: diurna, nocturna y mixta (artículo 136 y 138); se define el tiempo efectivo de trabajo (numeral 137), la jornada extraordinaria (artículo 139) y la total (ordinal 140); así como algunas prohibiciones (numeral 141), deberes particulares (artículos 142 y 144) y jornadas especiales (ordinales 143 y 145). Del cúmulo de esos preceptos interesa transcribir aquí el contenido del 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 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 su sentencia No. 980-96, de las 10:33 horas, del 23 de febrero de 1996, la Sala Constitucional declaró la conformidad de esta norma con la Constitución y que, al aplicarla, han de

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

utilizarse los instrumentos previstos en la legislación laboral para proteger a la persona trabajadora, a saber: los principios de in dubio pro operario, de contrato realidad, informalismo procesal, etc. Por su parte, esta Sala ha señalado ya que los casos de excepción ahí previstos, con el propósito de ampliar la jornada ordinaria de trabajo, deben ser interpretados de manera restrictiva (voto No. 2001-00065, de las 10:10 horas, del 26 de enero de 2001) .-

VI.- En este caso, es un hecho no controvertido que don Luis Fernando Rojas Monge trabajó para la demandada como chofer de un cabezal, correspondiéndole desplazarse a diferentes partes del país. Por otro lado, está fehacientemente demostrado que, durante la vigencia de su relación laboral, estuvo al servicio ("disponible") de su patrona, cuando menos, un total de nueve horas por día. Sobre el particular son contestes los testigos ofrecidos por la parte patronal. Así, el señor Paulo César Rodríguez Meléndez, jefe de personal de la demandada, quien, no obstante su afirmación inicial de que "No trabajaba horas extras (sic), porque eran empleados que no se les controlaba su tiempo de almuerzo, de descanso ni su jornada de trabajo. Solamente se les indicaba el lugar de destino." , fue claro al manifestar que "Los choferes cuando no tienen camión, tienen que presentarse a la terminal que les corresponde, de lunes a sábado, de ocho a cinco de la tarde. Cuando están viajando el horario varía porque sólo se controla cuando salen de la terminal y luego, se sabe de ellos cuando regresan de la gira. La empresa no controla las paradas, las comidas ni los descansos en el trayecto. (...) Nosotros llevamos un registro para el control de las unidades con el fin de saber y mantener un historial de las veces de cuando entra a la empresa. Ningún viaje dura doce horas efectivas manejando, los choferes entran donde algún cliente y a veces duran hasta tres días esperando que les carguen el contenedor. Todas son rutas nacionales. Se mantienen disponibles todo el tiempo." (Folios 82-83). De igual modo, don Jeremías Elizondo Madrigal, jefe inmediato del actor, expresó: "Se desempeñaba como chofer de un cabezal, con un horario de siete y

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

treinta de la mañana a cinco y treinta de la tarde, de lunes a sábado. Si se que en el año noventa y nueve el actor faltó a su trabajo. Yo llevo un control de asistencia por lo que me dí cuenta de que el actor faltó. (...) Aclaro que el horario al que me he referido corresponde a los trabajadores que están en la terminal. En el caso de los choferes de trailer que salen hacia los diferentes puertos, el horario no se cumple, porque se trabaja a como sean las necesidades de la compañía y los requerimientos de los clientes. No se controla a qué horas comió ni los descansos, lo que se controla son las llegadas a las terminales y a los lugares de descarga o de destino. (...) El actor como chofer que era laboraba con frecuencia aún después de las seis de la tarde." (Sic, folio 81). Por su parte, el testigo Eduardo Vargas Avila, ofrecido por el accionante, manifestó: "El actor si trabajó para la empresa demandada, como chofer de trailer, esto me consta porque eramos compañeros de trabajo. (...) El horario que el actor tenía era variado, no se sabía ni la hora de entrada ni la hora de salida. Por día se trabajaban hasta dieciocho horas seguidas. No habían días libres, si acaso habían seis horas para descansar. Hasta los sábados y domingos se trabajaban. (...) Normalmente se presentaba uno a trabajar el lunes a las siete de la mañana hasta las cinco de la tarde permaneciendo en la empresa y luego se salía a una gira a Limón, San Carlos; Nicaragua u otro lugar en la que se podía llevar toda la noche y el resto de la semana inclusive sin poder regresar a la casa. (...) No había control de las paradas que se podían hacer pero si tenía que estar en un tiempo determinado en el lugar de destino, porque si se pone hora de llegada. Se tenía que llamar a mediodía y en la noche en caso de giras largas. Me imagino que con el actor era igual porque también era chofer. En un trayecto a Limón se daban cuatro horas para llegar del predio de San José al predio de Limón, esto cuando se salía con el contenedor vacío, porque si se salía cargado eran seis horas, tiempo que generalmente se rompía porque se llegaba antes. Aclaro que este tiempo era solo de ida o solo de venida." (Sic, folios 93-94). De esas declaraciones se

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

desprende que don Luis Fernando Rojas Monge sí era fiscalizado por su superior inmediato, de diversos modos. En efecto, en la empresa no sólo se llevaba un control de asistencia y se tenía establecido un horario de ingreso, sino que se había dispuesto un tiempo máximo para el desplazamiento de un plantel al otro, cuyo cumplimiento contaba con el respectivo control, se determinaban los viajes que debían realizarse, al igual que su frecuencia, y existía la obligación de reportarse cuando se hacían giras largas. Ese proceder constituye una indiscutible fiscalización de las tareas del empleado, que deja sin sustento probatorio las referencias del señor Gonzalo Herrera Arauz, representante legal de la demandada, en el sentido de que “Los choferes de la empresa no tienen horario de entrada, ni salida, ni se les controla los tiempos de comida, ya que están siempre fuera de la empresa sin supervisión. Ellos no tienen horario, ellos se manejan su propio tiempo, de acuerdo a sus necesidades, ya que no tiene supervisión alguna y este era el caso concreto del señor Rojas Monge.” (Folio 85). Ahora bien, es claro que, por su propia naturaleza, el trabajo se realizaba fuera de los establecimientos -planteles- de la demandada o, más bien, de uno a otro. De igual manera, al no haber demostrado el actor, como le incumbía, que cuando no estaba realizando viaje alguno tuviese que efectuar otras tareas, necesariamente debe concluirse que se está en presencia de labores discontinuas. Ya en nuestro voto No. 2000-894, de las 9:50 horas, del 20 de octubre de 2000, indicamos que una jornada es discontinua si, durante la misma, se producen suspensiones o intervalos de inactividad, impuestas por la naturaleza de la prestación. Y, en este caso, de las manifestaciones de las partes y de la prueba aportada se deduce que, durante gran parte del tiempo de trabajo, el deber del demandante consistía en estar “disponible” por si era necesario realizar algún viaje. Esas características determinan que su prestación de servicios se encuentre comprendida dentro de los casos de excepción, contemplados en el numeral 143 del Código de Trabajo, arriba transcrito, y que, por lo tanto, no estuviese sujeto a la jornada

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

ordinaria de ocho horas diarias sino a una de doce; tal y como acertadamente lo resolvieron las autoridades de primera y de segunda instancias (sobre el tema, se pueden consultar los votos Nos. 239, de las 14:40 horas, del 19 de agosto de 1999; y 2001-00065, ya citado). En consecuencia, y por no haber acreditado, como le correspondía (inciso 1), del numeral 317, del Código Procesal Civil, aplicable en esta materia por disposición expresa del 452 del de Trabajo) que, efectiva e indubitadamente, laborase más de las doce horas diarias durante toda su relación de trabajo o que algunos días así lo hubiese hecho, el señor Rojas Monge no tiene derecho al pago de horas extra (sobre la carga de la prueba en esta materia deben consultarse los votos de esta Sala Nos. 332, de las 9:15 horas, del 22 de diciembre de 1993 y 2002-00101, de las 14:35 horas, del 13 de marzo de 2002)."

Chofer de autobús que presta servicio de forma discontinua en ruta y que ocasionalmente asiste en trabajos de mecánica que requiera la unidad

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁷

" II .- Los reparos relacionados con el tipo de jornada no son de recibo. Para empezar, no es cierto que este punto no hubiera sido cuestionado. Eso se desprende de la contestación al hecho sexto en que el actor manifiesta, en lo de interés, que jamás se le pagaron las horas extra; ya que, frente a ello la demandada se defiende transcribiendo en parte una sentencia en que -con independencia de su acierto o no, particularmente en cuanto a los términos empleados- se desarrolla la tesis de que "el tiempo extra" prestado por los choferes les es remunerado -vale decir, recompensado- al menos parcialmente, en forma de tiempo. Con lo cual se aludió, tácitamente, a que por la índole de sus labores, los choferes desempeñan, por regla en muchos casos, una función discontinua; por lo que están excluidos de la limitación de

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

jornada. Máxime que seguidamente la demandada indica que si reseñó dicha sentencia es porque tal circunstancia se vive en su empresa. Por lo que a nada conduce el argumento de que la demandada no hiciera una defensa técnica al respecto, en el sentido de que ni siquiera opuso excepciones. Por otra parte, es evidente -pues así consta en el escrito de apelación- que la demandada cuestionó el reconocimiento y concesión de horas extraordinarias, al estimar, con base en los hechos y las pruebas recabadas, que el caso del actor encuadraba en algunas de las hipótesis de exclusión de la limitación de jornada del artículo 143 de Código de Trabajo, particularmente, por haber desempeñado funciones discontinuas. Siendo precisamente sobre esa base que impugnó el cálculo de cualquier diferencia por horas extra, por estimarlo mal efectuado; y a su vez y como consecuencia, los montos concedidos por preaviso, cesantía, diferencia del aguinaldo y la indemnización a título de daños y perjuicios, por estimar, precisamente, que la base de cálculo en todos esos extremos resultaba errónea. La apelante no pudo ser más clara y expresiva al solicitar, al final de su escrito, que se revocara la sentencia en cuanto a la determinación de la jornada de trabajo y jornada extraordinaria, preaviso, cesantía, diferencia por aguinaldo, horas extra reconocidas, por haberse hecho con base en una jornada ordinaria de ocho horas y no de doce horas como le corresponde al actor por la condición especial de su trabajo, situación y cálculo que -según expresó-, eleva en todo y para todos los anteriores montos el porcentaje del salario base para su determinación. Por lo que también solicitó que se hicieran los cálculos con base en el monto de salario promedio mensual que correspondiera (folios 201-213). En consecuencia, no es cierto, como se arguye, que el ad quem no se hubiera sujetado a lo recurrido; o que hubiera revisado otros puntos no impugnados, como lo fueron, los extremos antes señalados; y mucho menos, que hubiera reformado el fallo, en esos puntos, sin que la demandada los hubiera impugnado. Tampoco existe mala valoración de la prueba, ni incorrecta interpretación del escrito de ampliación de demanda; ni por ende, falta de

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

fundamentación . De las pruebas documentales y testimoniales aportadas; y sobre todo de las propias afirmaciones de hechos efectuadas por el actor se desprende, en lo de interés y sin lugar a dudas, que sus verdaderas labores -y por las cuales presentó su demanda- no fueron sino como chofer de bus, particularmente y en lo que ahora interesa, en el transporte por ruta; entre enero de 1999 y mayo del 2003, ocasión en que sus funciones fueron como tal discontinuas. En efecto, no hay duda que sus labores fueron como chofer de bus y no en mecánica, no solo porque nada de esto último indica el actor en su demanda, y ni siquiera en la ampliación de demanda, pues en esta última, por el contrario, si bien indicó que tenía diferentes problemas con el bus que manejaba pues no reunía las condiciones necesarias para su buen funcionamiento y no se le daba el mantenimiento constante y adecuado, igualmente dijo que él se limitaba a reportar eso. Es más, pese a que el testigo Juan Blanco dijo que "... Aparte de chofer de bus el actor realizaba labores de mecánico, en el momento en que algún fallo tuviera la unidad que andaba." ; su declaración resulta inconsistente y desvirtuada con las propias afirmaciones de hechos efectuadas por el actor, el cual, si bien se mira, señaló en su escrito de ampliación que siempre reportó dichas fallas sin obtener respuesta, sin que se atendiera su reclamo y por supuesto, sin que se realizaran los arreglos, ni siquiera el chequeo de los desperfectos en los buses de la empresa por parte de la autoridad o personas encargadas de dicha tarea (énfasis suplido). De lo cual se desprende, sin esfuerzo, que el actor no era el encargado de realizar labores en mecánica, en el momento en que algún fallo tuviera la unidad que andaba, sino que eran otras personas las encargadas de tales tareas, particularmente del chequeo de los desperfectos en los buses y de realizar los arreglos correspondientes. Lo cual contradice y desvirtúa, a su vez, al testigo Marcos Delio Vargas Araya, en tanto dijo que " En todo que (sic) el tiempo que el bus no estaba en carretera el debía permanecer en trabajos de mecánica dentro del taller, cambiar llantas, ajusta frenos, ello para la misma empresa." O bien,

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

en tanto dijo que "En el bus que trabaja armando el que le daba el mantenimiento era el mecánico de la empresa pero el era (sic) que debía laborar como ayudante del mecánico, es decir las horas que el no manejaba las dedicaba a la asistencia de bus.". Aparte de que, si bien se mira, existe otra contradicción pues este testigo dijo que solo había un mecánico, mientras que Juan Blanco Camacho declaró, por el contrario, que la empresa tenía dos mecánicos. Como sea, no se trataría propiamente de trabajos de mecánica, sino de simple asistencia del bus; y, en todo caso, de una actividad excepcional, esto es, motivada por circunstancias ocasionales; y como tal insuficiente para variar lo que ha sido resuelto. Otra cosa no se desprende de lo expresado por Juan Blanco Camacho pues, si bien señaló que "... Las condiciones del bus en el que laboraba don Armando eran malas, porque el tenía que cumplir la función de mecánico...", seguidamente aclaró " y en ocasiones la unidad no funcionaba de todo bien." . De donde se desprende que se trataba de una circunstancia ocasional. Es más, pese a que también señaló que "Aparte de chofer de bus el actor realizaba labores de mecánico,..." , inmediatamente aclaró que eso lo hacía tan solo "... en el momento en que algún fallo tuviera la unidad que él andaba." (énfasis suplido). Por lo demás, a diferencia del testigo Marcos Delio Vargas Araya, este testigo señaló que "La empresa tenía dos mecánicos." . En igual sentido se ha de entender lo declarado por Miguel Solano Madriz ya que primero señaló, en lo de interés, que " el puesto del actor era de chofer de autobús, ..." y seguidamente, pero sin dar razón de su dicho, que " aparte de ser chofer, realizaba labores de mantenimiento de mecánica, ...". Por otra parte, no fue sino el propio actor quien señaló, por ampliación de demanda, que al comienzo del desempeño de su actividad laboral como chofer de bus él se encargaba del transporte de pasajeros por ruta; y que, no fue sino a partir de junio (del 2003) que le encomendaron el transporte exclusivo de estudiantes; ocasión en que, según dijo, su situación empeoró pues pasó a laborar para la empresa demandada por tiempo completo y corrido, sin corte de horario, de lunes a

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

sábados, de 5 a .m. a 5 p.m. (con la excusa de la demandada -inexcusable- de que "no había persona empleada para su reemplazo). Con lo cual reprochó, por lo visto, lo que estimó constituía una variación abusiva y lesiva. En este caso, como se verá, en relación con el cambio de su horario y jornada de trabajo. Obsérvese que en la demanda habla de un horario de 5 a .m. a 8:30 p.m., mientras que en la ampliación, y por los motivos indicados, habla de un cambio de horario -es decir, ya no de 5 a .m. a 8:30 p.m. sino "de 5 a .m. a 5 p.m."-, pero también de una modificación de jornada, al indicar que pasó a laborar, siempre como chofer pero "por tiempo completo y corrido, sin corte de horario" . Lo que no puede sino interpretarse -como hizo el ad quem -, en el sentido de que pasó a laborar, siempre como chofer de bus, pero sin intervalos, entre carrera y carrera, tal y como, según parece, se desempeñaba con anterioridad a junio del 2003, en el transporte de pasajeros por ruta. Situación que, desde luego, fue interpretada por él como un cambio de jornada abusiva y lesiva a sus derechos. Tanto así que en dicha ampliación señaló que "la conducta de la incoada se hizo cada vez más abusiva y lesiva de mis derechos". Y simultáneamente pidió (por ampliación de petitoria) que se declarara que "la demandada incurrió en responsabilidad patronal al haber incumplido los deberes que tenía durante la relación laboral ... ". En todo caso, obsérvese que tampoco dijo que con anterioridad a junio del 2003 -mes a partir del cual le encomendaron el transporte de estudiantes- él hubiera estado yendo y viniendo -esto es, pasando-, de un tipo de transporte a otro. Por el contrario, de las propias afirmaciones de hechos del actor se desprende que con anterioridad a dicha fecha él no tuvo a su cargo el transporte de estudiantes sino tan solo el de pasajeros por ruta, toda vez que en su demanda tan solo indica que trabajó a partir del 1 de enero de 1999, como chofer de bus; y en la ampliación a la misma agregó que: "Al comienzo del desempeño de mi actividad laboral como chofer de bus, me encargaba del transporte de pasajeros por ruta, primero de San Antonio de Pejibaye a San Isidro, luego a San Rafael de Platanares, luego de

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

San Isidro al Aguila de Pejibaye; no obstante ello, a partir del mes de junio del corriente año,

la demandada me encomendó el transporte exclusivo de estudiantes, orden que fue acatada por el suscrito el cual actuando conforme a lo mandado por la demandada, sin oposición alguna, continué desarrollando mis labores, como de costumbre; me encargue del traslado de estudiantes sin la menor queja." . Por lo que lo expresado en la ampliación de su demanda en el sentido de que su situación empeoró cuando a partir de junio se le encomendó el transporte de estudiantes pues pasó "... a laborar por tiempo completo y corrido, sin corte de horario, de lunes a sábados, de 5 a .m. a 5 p.m. (con la excusa de la demandada -inexcusable- de que "no había persona empleada para mi reemplazo) tampoco se puede interpretar -como ahora pretende la recurrente- en el sentido de que lo que el actor quiso decir fue tan solo que "cuando pasó a transporte de estudiantes lo hizo en forma continua y completa, es decir sin volver a ruta y sin estar de un tipo de transporte a otro." . Por lo demás, no hay duda que eso de que a partir de junio del 2003 él pasó a laborar "por tiempo completo y corrido, sin corte de horario,..." no es una queja relacionada con el tiempo en sí de trabajo diario cumplido, sino, por el contrario, un agravio comparativo, en relación con la manera en que él desempeñaba con anterioridad sus labores, como chofer de bus, en el transporte de pasajeros por ruta; funciones que, desde luego, no eran, como señala, por tiempo completo y corrido, sin corte de horario , vale decir continuas, sino por el contrario, con intervalos o cortes. Esto es, que desempeñaba funciones discontinuas , tal y como establece el artículo 143 del Código de Trabajo. Una labor discontinua se caracteriza por períodos de inactividad, derivados de la peculiar naturaleza de la prestación, ya que la misma se realiza a intervalos, vale decir, con suspensiones o interrupciones -principalmente, al acabarse una labor determinada y comenzar la siguiente-; en que el trabajador permanece, en su trabajo, a la espera de realizar la siguiente labor. La atención y la actividad otorgan la característica de

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

intermitencia lo cual significa que se presenta una interrupción de las labores por espacios relativamente largos de tiempo, sin que deba prestarse ninguna atención durante ellos; cual sucede con los choferes de buses, particularmente cuando se dan intervalos entre "carrera" y "carrera". Es decir, la naturaleza del trabajo no exige un esfuerzo, atención o dedicación constante o perenne. A diferencia de los casos en que el trabajador se desempeña, durante su jornada, de manera ininterrumpida y constante, lo cual le exige, desde luego, un esfuerzo perenne. De ahí que se califiquen como discontinuas las labores cumplidas por los choferes del transporte público remunerado de personas, especialmente cuando las "carreras" o rutas a recorrer, durante el día, no son continuas, vale decir, corridas, sino que, por el contrario, se suceden unas a otras con intervalos, vale decir, con cortes, particularmente por el tipo de horarios de salida establecidos oficialmente; por lo que cada vez que se termina una "carrera" o recorrido, deben permanecer en espera de la siguiente salida. Téngase en cuenta, tan solo a mayor abundamiento, que en la mayoría de los casos, los choferes laboran sin fiscalización superior inmediata, debido a que, cuando se les encomienda algún servicio de transporte generalmente ningún superior inmediato viaja con ellos para verificar la labor que realizan. Todas estas circunstancias nos llevan a concluir, al igual que ad quem, que la jornada de trabajo cumplida por el actor, cuando estuvo en el transporte de ruta, no era otra sino la establecida en el citado artículo 143. Por lo demás, obsérvese que en ese tiempo, como el propio actor señaló, él tuvo a su cargo primero la ruta de San Antonio -de Pejibaye- a San Isidro, posteriormente a San Rafael de Platanares, y finalmente de San Isidro al Águila de Pejibaye; y que, tal y como se desprende del Oficio N° 37252 de la Comisión Técnica de Transportes del MOPT (visible a folios 24-25); precisamente la ruta de la accionada # 136 SAN ISIDRO- PEJIBALLE -EL ÁGUILA Y RAMALES, no aparece oficialmente sometida a horarios de salida -o "carreras"- , que podamos calificar como continuas o corridas, durante el día, sino, por el contrario, a horarios de

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

salida -o "carreras"-, con intervalos -o cortes- de tiempo, relativamente grandes, en los distintos ramales. Lo cual se confirma - grosso modo - con el testimonio de Marcos Delio Vargas Araya quien dijo que "La ruta en la que - el actor- trabajaba era la (sic) San Isidro Villa Argentina, San Isidro San Antonio, y San Isidro el Aguila ..." Y, pese a que dijo que " El horario era continuo..." , a renglón seguido aclaró que eso era así tan solo porque "... había que estar cerca del bus ...". Es más, inmediatamente especificó que "Cuando se terminaba una carrera el bus se detenía hasta que se iniciara la otra,..." y si bien dijo que excepcionalmente "...había carreras que era de llegar y devolverse. " , igualmente dijo que, por regla general, "...entre una y otra carrera podía haber un lapso de dos horas, ..." . Declaración que, lejos de contradecir, más bien fortalece la tesis que venimos desarrollando. No siendo sino por todas las razones anteriores, que desde luego no son pocas, que se ha de restar mérito al testigo Juan Blanco Camacho, en cuanto dijo que " ...El horario era constante desde la mañana hasta la noche, el bus no se detenía en ningún momento." . En todo caso, este testimonio no resulta creíble ya que se refiere a una ruta -de San Isidro a Naranjo de Platanares-, que no solo no está dentro de las que según los otros testigos tuvo a su cargo el actor; tampoco dentro las concesionadas por el MOPT , sino que ni siquiera aparece dentro de las rutas mencionadas por el propio actor. Lo cual no deja de resultar extraño, sobre todo porque, según dijo el testigo, el actor laboró en esa ruta por más de un año. Finalmente, el que Marcos Delio Vargas señalara que el horario era de 5:00 a.m. a 8:30 p.m. y que Juan Blanco y Miguel Solano dijeran, respectivamente, que era desde las 4:45 a.m. hasta las 8:00 u 8:30 p.m., es por sí mismo insuficiente para variar lo que ha sido resuelto, porque, como ya explicamos, no es el tiempo en sí, sino la naturaleza de los servicios prestados la que define, en estos casos, el tipo de jornada. En razón de todo lo expuesto, no se estima que en el caso se hubieran quebrantado las normas y principios que señala el recurrente. En consecuencia, en cuanto a

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

la modificación de jornada, se deben rechazar los agravios y confirmar la sentencia recurrida. III .- Finalmente, la recurrente expresa que la forma en que el ad quem fijó el rige de los intereses es injusta e infundada pues, según afirma, se deben computar, en todos los extremos concedidos, desde que éstos se dejaron de pagar y no a partir de la firmeza del fallo, pues eso contraría incluso la jurisprudencia de esta Sala sobre el punto. En cuanto a este punto, como se verá, la recurrente lleva razón, solo que parcialmente. La sentencia del a quo condenó al pago de horas extraordinarias, preaviso, auxilio de cesantía, diferencia de aguinaldo y salarios caídos a título de daños y perjuicios, para un total de ₡6.930.015,71 "... más los intereses legales desde la fecha del despido al efectivo pago". Con lo cual se conformó el actor, en tanto no impugnó, del todo, lo resuelto. Por su parte en la sentencia del ad quem, en lo de interés se dispuso: "Se reconocen intereses legales al actor sobre los montos antes citados, los cuales respecto de las horas extras y el aguinaldo proporcional concedidos corren desde la fecha del despido del actor hasta su efectivo pago, mientras que en relación con el preaviso, el auxilio de cesantía y los salarios caídos corren desde la firmeza de la sentencia y hasta su efectivo pago.". Como se ve, lo único que el ad quem modificó fue el rige de los intereses " en relación con el preaviso, el auxilio de cesantía y los salarios caídos" al disponer -a diferencia del a quo- que respecto de estos extremos "corren desde la firmeza de la sentencia y hasta su efectivo pago." . De modo que la Sala solo se puede pronunciar sobre estos extremos, ahora modificados, ya que respecto de los otros, como dijimos, el actor se conformó con lo dispuesto por el a quo. Ahora bien, pese a que la Sala se puede pronunciar sobre los extremos modificados por el ad quem, no puede hacerlo como lo pide la recurrente, en cuanto arguye que, inclusive los intereses sobre estos extremos deben correr desde que se dejaron de pagar y no a partir de la firmeza del fallo pues, repetimos, el a quo dispuso que corrían, en relación con todos los extremos "... desde la fecha del despido al efectivo pago"

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

, y con respecto a esto el actor se conformó. En consecuencia, en lo único que lleva razón, pero solo en relación con el preaviso y el auxilio de cesantía, es en cuanto se dispuso que respecto de esos dos extremos, los intereses "corren desde la firmeza de la sentencia y hasta su efectivo pago." , pues, como se arguye, eso resulta injusto e infundado por ser contrario a la jurisprudencia de esta Sala. Téngase en cuenta, p. ej.: que en un asunto resuelto por sentencia N° 2004-00291, de las 10:40 horas del 28 de abril del 2004, la Sala revocó la sentencia, declaró con lugar en todos sus extremos petitorios la demanda; y en consecuencia dispuso el deber de la accionada de pagarle al accionante , los extremos por concepto de preaviso de despido , por diferencia en el pago del auxilio de cesantía ; y además, en lo que ahora interesa, que debía reconocer intereses al tipo legal, sobre las sumas concedidas en sentencia, los cuales debían correr desde la fecha del despido y hasta su efectivo pago. A cuyo efecto consideró lo siguiente: "X.- SOBRE LOS INTERESES PRETENDIDOS.

En forma reiterada se ha señalado que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 706 del Código Civil, los daños y perjuicios derivados del incumplimiento de una obligación dineraria, se traducen siempre y únicamente en el pago de intereses, a partir de la fecha en que el deudor entró en mora. El porcentaje a reconocer, en los casos en que no exista fijación expresa de parte de los contratantes, está establecido por el numeral 1163 del Código Civil, de acuerdo con el cual, la obligación devengará el interés legal, que es igual al que pague el Banco Nacional de Costa Rica por los certificados de depósito a seis meses plazo, para la moneda de que se trate. Esta norma establece el mecanismo que de modo general, sirve de parámetro para fijar el interés correspondiente a las distintas obligaciones en las que no exista estipulación en ese sentido. En el caso de marras, al haber dejado de cancelar sumas a las que estaba legalmente obligada, la parte demandada incumplió las obligaciones derivadas del contrato y, por consiguiente, debe pagar los daños y

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

perjuicios ocasionados; es decir, los intereses legales dichos, los que se otorgan sobre los extremos concedidos en sentencia, desde la fecha del despido y hasta su efectivo pago.”. Por lo que no hay duda que los intereses derivados del preaviso y del auxilio de cesantía se fijan desde el despido y no desde la sentencia, la que es declarativa y no constitutiva. Caso distinto ocurre en cuanto a los intereses sobre los daños y perjuicios aquí otorgados -salarios caídos en seis meses-; los cuales estima la Sala que deben ser pagados a partir de la firmeza del fallo, como dispuso el ad quem, pues éstos no podrían tenerse como declarados y exigibles con anterioridad. Téngase en cuenta, a modo de ejemplo, que mediante sentencia N° 2002-570, de las 15:30 horas del 8 de noviembre del 2002, la Sala señaló que: “ III .- En forma reiterada se ha dicho que, cuando la entidad patronal no cumple, oportunamente con el pago de las respectivas prestaciones legales, al concluir el contrato de trabajo, incurre en la responsabilidad civil de satisfacer a su acreedor, los daños y perjuicios que le ha venido ocasionando y que, por tratarse de sumas de dinero, se contraen al obligado pago de intereses sobre la suma debida, que se generen desde el momento en que la obligación debió hacerse efectiva. De ahí que respecto de dichas prestaciones se concedan, tal y como lo hizo el juzgador a-quo y confirmó el Ad- quem, a partir del 21 de abril del 2001 -fecha de la cesación- y hasta su efectivo pago, según lo mandan los ordinales 702 y 706 del Código Civil, aplicables a esta materia supletoriamente -artículo 15 del Código de Trabajo-; ya que el incumplimiento de aquella obligación, hace incurrir en el pago de los daños y perjuicios que directa o indirectamente se deriven de esa conducta. Esta decisión tiene sustento en las normas del derecho común, aplicables con mayor razón en materia de trabajo, de conformidad con la doctrina del artículo 17, y con los principios que informan los numerales 1 y 19, todos del Código Laboral. Se compensa así, la devaluación de las sumas que debió haber cancelado el patrono al momento de despedir sin causa alguna. Distinto tratamiento merece la indemnización a que se refiere el párrafo segundo del artículo 82

del Código de Trabajo , que consiste en una sanción al empleador por despedir al trabajador atribuyéndole un motivo inexistente. Es la consecuencia derivada de la atribución de un hecho falso, realizado con el fin de evadir el pago de los derechos laborales emanados de un despido incausado . El derecho a esta indemnización, que es una sanción procesal, nace con la sentencia firme y es a partir de ese momento que surge la obligación del patrono a pagar los daños y perjuicios a que fue condenado y a cancelar intereses si incurre en mora. (énfasis suplido). Por lo enunciado, se debe confirmar el fallo impugnado, en lo que fue objeto de recurso, modificándolo tan solo en cuanto al rige de intereses sobre los rubros del preaviso y del auxilio de cesantía pues deben correr desde el despido del actor y no desde la firmeza de la sentencia."

Chofer forma de remunerar horas extra en materia de transportes

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁸

"III.- En el ordenamiento jurídico costarricense, el trabajo es tanto un derecho como un deber, que está sujeto a una especial regulación, constitucional y legal, en sus aspectos esenciales, dentro de los cuales están los relativos a la jornada laboral, a la remuneración económica y a las horas extras. En cuanto a lo primero, ya esta Sala ha tenido oportunidad de indicar que "...existe un derecho a la limitación de la jornada de trabajo, que emana de la propia Constitución Política (artículos 56, 58 y 59), cuya aplicación es imperativa para todos los trabajadores en virtud fundamentalmente de su derecho, también constitucional, a la igualdad de trato (artículos 33 y 68)." (Voto No. 299, de las 9:05 horas, del 11 de octubre de 1996. Consúltese, también, el No.

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

59, de las 10:10 horas, del 20 de febrero de 1998). Tal derecho se ve complementado, entre otros, por un tratamiento salarial diferenciado, según se trate de labores realizadas en tiempo ordinario o de las ejecutadas de modo extraordinario. El sueldo, como contraprestación debida a la persona trabajadora por la labor efectuada o que deba efectuar o por los servicios prestados o que deba prestar, no es sólo una obligación de la parte patronal, es también otro derecho fundamental (ordinales 56 y 57 de la Constitución Política y voto de la Sala Constitucional No. 5138-94, de las 17:57 horas, del 7 de setiembre de 1994). Tratándose de la prestación laboral en período extraordinario, la Carta Política prevé, en su precepto 58, la forma en que ha de pagarse, sin hacer diferencias de ningún tipo, siendo ilícito y contrario al referido derecho humano a la igualdad, distinguir donde la norma no lo hace. La concordancia de esos parámetros, aunados al de primacía de la realidad (véanse, al respecto, los votos de la Sala Constitucional Nos. 6218-94, de las 10:36 horas, del 21 de octubre de 1994; y 1085-95, de las 9:24 horas, del 24 de febrero de 1995), implican que, por más prohibida que sea la jornada extra, en determinadas actividades, cuando se ha ejecutado trabajo en esas condiciones, no es admisible ni amparable la negativa a pagarlo o la de hacerlo como si se tratase de la ordinaria. En todo caso, del artículo 143 del Código de Trabajo, cuya aplicación a este asunto es ya un dato incuestionable, no se puede desprender que esté vedado el trabajo extraordinario de quienes tienen una jornada diaria máxima de doce horas. En lo conducente, lo que se dispone en dicho texto legislativo es únicamente lo siguiente "...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 de una hora y media." Es claro, entonces, que, si se trabaja más tiempo, el que exceda ese límite, es de naturaleza extraordinaria y debe ser remunerado como tal, al tenor de lo previsto en el citado numeral 58 de la Carta Política y en el 139 del Código de Trabajo. En relación con el referido 143 ibídem, la Sala Constitucional, en su voto No. 980-96, de las

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

10:33 horas, del 23 de febrero de 1996, resolvió: "...el artículo cuestionado más bien responde a esa disposición expresa de la Carta Fundamental, determinando parámetros ciertos y objetivos -aunque amplios, en razón de la necesaria condición *numerus apertus* de la norma en análisis- con base en los cuales quien tenga la labor de aplicar la ley pueda analizar si está o no ante uno de esos "casos de excepción muy calificados". Consecuentemente, la posibilidad de que la norma del 143 del Código de Trabajo se convierta en un subterfugio para irrespetar los límites de la jornada ordinaria laboral, sin que exista el presupuesto de hecho que faculta a su extensión, no es un problema de constitucionalidad del referido numeral, sino, al contrario, depende de su correcta aplicación, que en caso de practicarse utilizando los instrumentos que en la propia Carta Fundamental y el Código de Trabajo se prevén para proteger al trabajador (principios de *in dubio pro operario*, de contrato realidad, informalismo procesal, etc.) permitirá guardar absoluta armonía con la Constitución." Por su parte, en lo atinente a la remuneración de horas extra en materia de transporte, esta Sala ha reiterado que "El ordinal 139 del Código de Trabajo, contiene la regla general de que, los emolumentos por servicios prestados durante tiempo extraordinario, deben siempre remunerarse con un cincuenta por ciento más; norma que debe ser aplicada, obligatoriamente, a las actividades de transporte y a los demás casos regulados en el artículo 146 del Código de trabajo, en tanto no sea emitido el Reglamento al Capítulo correspondiente. De ahí que, las horas que excedan la jornada ordinaria, que corresponda a cada caso concreto, deban ser remuneradas según lo establece el aludido numeral 139, el que, y en lo que interesa, indica: "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." [...]." (Voto No. 173, de las 12 horas, del

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

14 de agosto de 1997. Ver, en igual sentido, el No. 72, de las 9:50 horas, del 18 de abril de 1997; el 358, de las 10:50 horas, del 8 de noviembre de 1996; y el 26, de las 9 horas, del 29 de enero de 1992). Por consiguiente, le asiste pleno derecho al demandante para que el tiempo servido fuera de las doce horas, fijadas ya como ordinarias en su caso, sea pagado conforme lo dispusieron las autoridades de instancia, esto es, como trabajo extraordinario. Resulta importante aclarar que esta Sala no entra a revisar el salario por hora que se utilizó en primera y en segunda instancias, para calcular y acoger lo adeudado por horas extra, por cuanto este aspecto no fue objeto del recurso.-"

FUENTES CITADAS

1 MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL .(Consultado en Línea) el 9 de enero 2008 en:<http://www.ministrabajo.go.cr/Macros/Jornada/jornada.htm#%BFCu%Elles%20tipos%20de%20jornadas%20ordinarias%20existen>

2 Ley N° 2. Código de Trabajo. Costa Rica, del 27/08/1943.

3 Decreto Ejecutivo N° 27298.Reglamento de Condiciones Laborales y de Salud Ocupacional de los Choferes de Autobuses. Costa Rica, del 02/09/1998.

4 Constitución Política .Costa Rica,del 07/11/1949.

5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2004-00171, de a las once horas veinte minutos del doce de marzo del dos mil cuatro.

6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2003-00082, de las nueve horas treinta minutos del veintiséis de febrero de dos mil tres.

7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2007-

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

000462, de las catorce horas treinta y cinco minutos del veinticinco de julio del dos mil siete.

8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 00162-99, de las quince horas veinte minutos del dieciséis de junio de mil novecientos noventa y nueve.