

## Informe de Investigación

### Título: EL PAGO DE LOS DÍAS FERIADOS EN COSTA RICA

<b>Rama del Derecho:</b> Derecho Laboral	<b>Descriptor:</b> Derechos Laborales
<b>Tipo de investigación:</b> Compuesta	<b>Palabras clave:</b> Días Feriados, Pago obligatorio y no obligatorio, Código de Trabajo
<b>Fuentes:</b> Doctrina, Normativa, Jurisprudencia	<b>Fecha de elaboración:</b> 10/2009

### Índice de contenido de la Investigación

<b>1 Resumen.....</b>	<b>2</b>
<b>2 Doctrina.....</b>	<b>2</b>
a)El Pago de los días feriados.....	2
a) Modalidad de pago del salario semanal.....	2
b) Modalidad de pago del salario bisemanal.....	3
c) Modalidad de pago del salario quincenal o mensual.....	3
d) Trabajadores de actividad comercial.....	3
Prescripción.....	4
Asuetos.....	4
b)Estudio acerca de los Feriados.....	5
¿ Qué son feriados ?.....	5
Regulaciones de nuestro Código.....	5
Forma de pago de los feriados.....	6
Feriados o asuetos en los demás países centroamericanos:.....	6
<b>3 Normativa.....</b>	<b>8</b>
a)Código de Trabajo.....	8
<b>4 Jurisprudencia.....</b>	<b>11</b>
a)Análisis sobre la remuneración de feriados: pago semanal, mensual. ....	11
b)Deber patronal de acreditar que no se rebajaron las horas que concedió como permiso para estudiar.....	27
c)Análisis sobre la obligatoriedad de laborar en días feriados.....	28
d)Carga de la prueba corresponde al trabajador que alega haber laborado días feriados .....	30

## 1 Resumen

En el presente informe de investigación se realiza una recopilación de la Doctrina, Normativa y Jurisprudencia relativa al pago de los Días Feriados en nuestro ordenamiento, de esta manera a lo largo del presente trabajo se desarrolla el concepto y la forma de pago de estos días, además se ejemplifica el tema con casos prácticos extraídos de la jurisprudencia nacional.

## 2 Doctrina

### ***a) El Pago de los días feriados***

[VARGAS CHAVARRÍA]<sup>1</sup>

"Para efectos de su pago, los feriados se clasifican en: "de pago obligatorio" y "de no pago obligatorio". Al efecto, el artículo 148 del Código de Trabajo señala en principio cuáles feriados son de pago obligatorio y cuáles no. Dicha norma, en lo que interesa, reza:

"Se considerarán días feriados y, por lo tanto, de pago obligatorio los siguientes: 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 feriados pero su pago no será obligatorio.

El pago de estos días se efectuará de acuerdo con el salario ordinario, si el trabajador gana por unidad de tiempo, y de acuerdo con el salario promedio que haya devengado durante la semana inmediata al descanso, si el trabajo se realiza a destajo o por piezas."

Los días feriados de pago obligatorio deben pagarse a tiempo sencillo cuando no se labore en éstos y, si se laboran, su remuneración deberá ser equivalente al doble del salario que ordinariamente devengue el trabajador.

Los restantes feriados, sea, los de no pago obligatorio (el 12 de octubre y el 2 de agosto ) si se laboran se deben pagar de manera sencilla y, si no se laboran, no se deberán remunerar salvo disposición interna en contrario. Sin embargo, el pago de los feriados varía de acuerdo a la modalidad de pago del salario, así como también a la actividad en que se desempeña el trabajador, por lo que a continuación analizaremos las distintas modalidades de pago de los feriados, atendiendo a la forma de pago del salario (semanal, bimensual, quincenal o mensual) y a la actividad en que se desarrollan las labores (servicios, industria, agricultura, comercio).

### **a) Modalidad de pago del salario semanal**

Con la modalidad de pago del salario semanal, en actividades de servicios, agricultura o industria, se remunerarán sólo los días efectivamente laborados, por lo que, para efectos de pago de feriados, únicamente se pagan de forma sencilla los feriados de pago obligatorio que no se laboren, pues, si se trabajan, su remuneración debe hacerse con el doble del salario que ordinariamente devenga el trabajador. Con respecto a los feriados de no pago obligatorio, si se laboran se deben pagar de forma sencilla y, si no se laboran, el trabajador no recibirá salario por ese día.

### **b) Modalidad de pago del salario bisemanal**

En sí la modalidad de pago del salario bisemanal no está regulada en nuestro ordenamiento jurídico; sin embargo, esta modalidad ha sido adoptada por acuerdo de partes de una relación laboral, convenios colectivos, etc, y para efectos de pago de los días feriados se da el mismo tratamiento de la modalidad de pago semanal.

### **c) Modalidad de pago del salario quincenal o mensual**

Cuando estemos en presencia de esta modalidad de pago del salario, se presume el pago de todos los días del mes, incluyendo descansos semanales y feriados, por lo que todos los días feriados se están remunerando sin que se presten servicios. Sin embargo, cuando se laboren, todos los feriados deben ser remunerados con el doble del salario que ordinariamente devengue el trabajador, sin excepción alguna.

Sobre este particular, nuestra jurisprudencia ha dicho: Feriados. Casos en que todos deben pagarse.

"...si se trata del comercio o de un salario quincenal o mensual, con el salario se cubren todos los días sean feriados o no;..." 1991. Tribunal Superior de Trabajo, Sec. Primera. N° 765 de las 8:05 hrs. del 16 de octubre.

### **d) Trabajadores de actividad comercial**

De conformidad con lo prescrito en el aparte último, del párrafo último, del artículo 150, en concordancia con el 152 del Código de Trabajo, a los trabajadores que se desempeñan en actividades comerciales se les debe pagar todos los días feriados, por lo que si laboran en un día feriado la remuneración se debe dar con el doble del salario que ordinariamente devenga el trabajador. Dicho numeral, en lo que interesa, dispone:

"Artículo 150.- 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 determinada en el párrafo final del artículo 152 de este Código".

Nótese, que la norma transcrita nos remite al párrafo final del artículo 152, siendo el correcto el párrafo segundo, pues mediante Ley N° 859, de 2 de mayo de 1947, se le adicionaron dos párrafos al citado numeral. La disposición en estudio, se transcribe en lo que interesa:

"Artículo 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 de salario correspondiente si se tratare de personas (que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado".

"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".

Por su parte, la jurisprudencia patria, a dicho lo siguiente:

"Feriados. Casos en que todos deben pagarse.

"...si se trata del comercio o de un salario quincenal o mensual, con el salario se cubren todos los días sean feriados o no;..."

1991. Tribunal Superior de Trabajo, Sec. Primera. N° 765 de las 8:05 hrs. del 16 de octubre.

Feriados. Trabajadores de comercio. Obligación de pagar les todos los feriados.

"...nuestro Código de Trabajo, en forma expresa obliga al patrono que ocupe personas en actividades comerciales, aremunerarlos con el doble del salario cuando laboren los días feriados, sin hacer distinción de estos." 1991. Tribunal Superior de Trabajo, Sec. Primera. N° 765 de las 8:05 hrs. del 16 de octubre.

De las anteriores resoluciones judiciales se colige que, tratándose de trabajadores de comercio, se debe entender que a los mismos se les pagan todos los días, incluyendo los feriados. Por tanto, si no trabajan durante un día feriado, lo devengan sencillo y, si lo trabajan, el pago debe ser con el doble del salario que devenguen en ese día.

## **Prescripción**

Cuando el patrono no cancele al trabajador el salario correspondiente al los días feriados, el trabajador mientras este vigente la relación laboral, puede redamar en cualquier momento dicho pago y cuando a terminado la relación laboral, cuenta con seis meses para ejercer el cobro.

El término de prescripción señalado, tiene su fundamento legal en lo reglado en el numeral 602 del Código de Trabajo en concordancia con el Voto de la Sala Constitucional N° 5969-93 del 25 de noviembre de 1993. Dicha norma textualmente reza:

"Artículo 602.-Salvo disposición especial en contrario, todos los aerearos y acciones provenientes de contratos de trabajo prescribirán eri el término de seis meses, contados desde la fecha de extinción de dichos contratos. "

## **Asuetos**

Los días de asueto están dados en nuestro ordenamiento jurídico, como una especie de feriados que se le otorga a los servidores públicos, con el fin de conmemorar algún hecho o celebrar fiestas cívicas. Debe quedar claro, que los asuetos que declare el Poder Ejecutivo no son vinculantes para la empresa privada, por lo que queda a la voluntad patronal otorgarlos a sus trabajadores.

La Ley N° 6725, del 10 de marzo de 1982 (Ley de Asueto a los Servidores Públicos), es la que regula esta institución, la cual textualmente dice:

"Ley N° 6725 de 10 de marzo de 1982

Artículo 1.- Son feriados para los establecimientos y oficinas públicas, los días que se designen, en cada cantón, para celebrar sus 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.

Artículo 3: Rige a partir de su publicación ".

A pesar de que la Ley en comentario no establece si dichos feriados se deben otorgar con goce de salario, lo cierto del caso es que así se debe entender, pues es el patrono, y no los trabajadores, quien toma la decisión de otorgar el asueto, corriendo por su cuenta toda responsabilidad laboral que se derive de dicha actuación.

### ***b) Estudio acerca de los Feriados***

[VARGAS HIDALGO]<sup>2</sup>

#### **¿ Qué son feriados ?**

"Se entiende con el nombre de descanso obligatorio - no descanso semanal - el que se otorga a los trabajadores determinados días del año, con el fin de que puedan conmemorar ciertos acontecimientos, bien de índole religioso o bien de carácter cívico nacional. A estos días también se les denomina días feriados o asuetos y con su existencia, además de lo dicho, se logra aumentar el descanso semanal del trabajador, puesto que, éste último, tiene como especial objeto la recuperación de las energías perdidas durante la semana de labor.

#### **Regulaciones de nuestro Código**

Nuestro Código de Trabajo señala, en el artículo 147, cuáles son los días hábiles para el trabajo indicando que son todos menos los feriados; seguidamente indica cuáles son los días feriados; en tercer lugar establece qué días feriados deben pagarse y cuáles no deben ser remunerados - artículo 148 - y por último - artículo 149 - señala la prohibición a los patronos de ocupar a sus trabajadores durante los días feriados estableciendo sanciones por su incumplimiento, concluyendo con dos artículos - 150 y 151 - que vienen a determinar las excepciones - que son muchas - a la prohibición de laborar en los días feriados.



## Forma de pago de los feriados

Para efectos de su pago, los feriados en Costa Rica se dividen en dos grupos: feriados no pagados y feriados de pago legal obligatorio.

Los feriados no remunerados son: el 19 de marzo, el 11 de abril, el día de Corpus Christi, el 29\* de junio, el 25 de julio, 2 y 15 de agosto, 12 de octubre y el 8 de diciembre, nueve en total. En relación con estos feriados es uniforme la jurisprudencia - principalmente la administrativa que al respecto ha sido más abundante que la judicial - en el sentido de que si no se trabajan los feriados dichos, no se pagan y si se trabajan se pagan en forma sencilla. Esto cuando se trate de trabajadores con salario semanal. En el evento de que los salarios fueran quincenales o mensuales, se presume que todos los días del período son cubiertos por el pago sean hábiles o inhábiles, por lo que si no se trabajan tales feriados no se pagan en forma especial, ya que en todo caso resultan pagados esos días en la quincena o en el mes; si se trabajaran el pago sería doble o sea adicional - sencillo -.

Los feriados de pago legal obligatorio son: 1 de enero, el jueves y viernes santos, el 15 de mayo, el 15 de setiembre, y el 25 de diciembre, seis en total. Como en el caso anterior, la jurisprudencia administrativa ha establecido las siguientes reglas en cuanto a su pago. Son pagados en forma sencilla si no se trabajan; de trabajarse se pagarán en forma doble. Esto cuando se trate de trabajadores con salario semanal. En el caso de servidores con salarios quincenales o mensuales, por presumirse que tal forma de pago del salario cubre todos los días del período, si no se trabajan no se pagan porque de por sí ya se tienen como pagados en la quincena o en el mes; si se laboran se deberán remunerar al trabajador con un salario adicional sencillo, sea que en definitiva se pagan en forma doble.

En los casos de coincidencia de feriados con el día de descanso semanal se trabajen o no se trabajen dichos días el trabajador pierde uno de los dos beneficios es decir, o se le paga el día como feriado o se le paga como día de descanso pero, por el solo hecho de la coincidencia el trabajador no tiene derecho a pago doble, únicamente en el evento de que trabaje el día respectivo. En ningún caso y bajo ningún supuesto hay pagos triples y menos cuádruples. Esto es así, por cuanto con solo el hecho de que el patrono le dé libre el feriado y de consiguiente el descanso semanal, el trabajador puede participar, en cuanto feriado, en el acontecimiento cívico o religioso de carácter nacional que se celebre y, en cuanto al descanso semanal, puesto que el trabajador también tendrá el necesario para reponer las energías perdidas con el trabajo de la semana.

## Feridos o asuetos en los demás países centroamericanos:

Ya que estamos analizando algunos aspectos sobre los feriados, es importante conocer cuáles días del año se tienen como tales en los demás países centroamericanos.

Guatemala: Según el artículo 127 del Código de Trabajo de ese hermano país - edición 1967 - son feriados de pago legal obligatorio, los siguientes días: 1 de enero, jueves, viernes y sábado santos, 15 de mayo, 30 de junio, 15 de setiembre, 20 de octubre, 1 de noviembre, 24 de diciembre (medio día después de las doce horas), 25 de diciembre, 31 de diciembre ( medio día después de las doce

horas ), y el día de la festividad, sea un total de once días completos y dos medios días.

El Salvador: Conforme a los artículos 190 y 191 del Código de Trabajo - edición de 1972 -, son asuetos remunerados todos: el 1° de enero, jueves, viernes y sábado santos, 1a de mayo, 3 y 6 de agosto, 15 de setiembre, 2 de noviembre, 25 de diciembre y el día de la Festividad de cada localidad. Resultan un total de once días feriados de pago legal obligatorio.

Honduras: Al tenor de lo dispuesto por el artículo 339 del Código de Trabajo de Honduras, - edición de 1969 - son feriados remunerados, los días siguientes: 1 de enero, jueves, viernes y sábado santos, 14 de abril, 1° de mayo, 15 de setiembre, 3 de octubre, 12 de octubre, 21 de octubre y 25 de diciembre. Once feriados pagados en total.

Nicaragua: El Código de Trabajo de Nicaragua en el artículo 57 - edición de 1972 -, establece a nivel nacional lo siguientes días feriados, también remunerados en su totalidad: 1 de enero, jueves y viernes santos, 1a de mayo, 14 de setiembre, 15 de setiembre, 12 de octubre y 25 de diciembre. En total ocho días feriados remunerados.

Panamá: Según los artículos 45 y 46 del Código de Trabajo de Panamá - edición de 1972 - son días de fiesta o duelo nacional, los siguientes: 1 y 9 de enero, martes de carnaval, viernes santo, 1a de mayo, 11 de octubre, 3 de noviembre, 8 y 25 de diciembre y el día de la toma de posesión del Presidente. Son diez días feriados, todos de pago legal obligatorio.

#### Conclusiones :

A. Costa Rica es el país que más feriados tiene en Centroamérica y Panamá, pues tiene quince.

B. Costa Rica es el país que menos feriados tiene de pago legal obligatorio, ya que tiene seis;

C. Costa Rica inexplicablemente hace una distinción entre feriados pagados y no pagados, cosa que ningún país centroamericano hace, pues aquellos países si bien ligeramente tienen menos feriados que Costa Rica, todos los días feriados que establecen sus Códigos son de pago legal obligatorio.

CH. Que lo apropiado sería, según nuestro criterio, disminuir el número de feriados en un monto tal vez de tres y dejar unos doce feriados, pero todos de pago legal obligatorio;

D. Salvo el 25 de julio - que fue incluido por ley número 2408 del 23 de julio de 1959, para conmemorar la Anexión de Guanacaste a Costa Rica - todos los demás feriados existen en nuestro país desde hace cincuenta y ocho años es decir, desde el 3 de agosto de 1934, fecha en que se emitió la Ley número 146, la que, dicho sea de paso, estableció desde aquel entonces como feriados para

el servicio público, el sábado santo y los asuetos por fiestas cívicas cuando no excedan de tres, ley que todavía esta vigente en el país. Que a lo largo de todo ese tiempo, principalmente en los últimos veinte años, en una u otra forma, los quince feriados han sido incluidos en los distintos centros de trabajo como de pago legal obligatorio por medio de convenciones colectivas, reglamentos internos de trabajo y prácticas, usos o costumbres laborales. Así es que, aunque se suprimieran en nuestro país tres o cuatro feriados no remunerados siempre existiría el problema, de que, ya de por sí, algunos de ellos en una u otra empresa - no en todas las del país -, seguirían siendo feriados remunerados de acatamiento obligatorio para el correspondiente patrono, i Claro está que, podría argumentarse que los feriados suprimidos por ley también se irían suprimiendo por contratos individuales de trabajo, convenciones colectivas, reglamentos internos y los usos y costumbres, hasta llegar a lograrse la armonía entre el mandato de la ley y los convenios o

costumbres de trabajo cosa casi imposible, porque, para comenzar, el fenómeno se dio al revés y por cuanto el trabajador no aceptaría que le disminuyeran sus derechos adquiridos y menos aun en el Estado y sus Instituciones en que se otorgan y pagan los quince feriados.

F. Traslado de los feriados: del todo no es recomendable el traslado de los feriados retribuidos, aparte que resulta prácticamente imposible hacerlo. ¿ Cómo pasar el 1 de enero, el viernes y jueves Santos, el 1a de mayo, el 15 de setiembre y el 25 de diciembre ? Los feriados no remunerados, podrían ser trasladados en cuanto a su celebración para el lunes, o bien, para el viernes, - lo que creo se está haciendo en algunas empresas -, habida cuenta además que la Iglesia había aceptado el traslado de algunos feriados no remunerados en que se celebran festividades religiosas.

G. Los feriados y el día de descanso semanal: Aunque la confusión comienza en el artículo 147 del Código de Trabajo, pues incluye los domingos como feriados, es muy importante acordarse que el día de descanso semanal tiene su propia justificación filosófica y humana, que son motivos fisiológicos (biológicos), psicológicos, sociales, económicos y jurídicos. Los feriados, como ya expusimos, tienen como objetivo el permitirle al trabajador participar en las celebraciones cívicas nacionales o en las festividades religiosas a que, cada uno de los feriados obedece. En todo caso, conforme lo dispone el artículo número 152 del Código, el domingo, no necesariamente es el descanso semanal en el país, ya que puede serlo cualquier día de la semana.

H. Que lo anteriormente expuesto, de manera alguna significa que no participemos de la idea moderna en materia de recursos humanos, de que un país pequeño y de escasos recursos como el nuestro, el único medio de alcanzar un desarrollo adecuado y sostenido, es mediante el trabajo honesto e intenso de todos los costarricenses.”

### 3 Normativa

#### ***a) Código de Trabajo***

[ASAMBLEA LEGISLATIVA]<sup>3</sup>

#### CAPITULO TERCERO

De los días feriados, de los descansos 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 1° 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 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 y el 12 de octubre, serán conmemoraciones obligatorias en el ámbito nacional, en todas las escuelas y los colegios, y deberán 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° 8753 del 25 de julio del 2009)

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 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:

1. En cuanto a apertura y cierre de los establecimientos donde se expendan bebidas alcohólicas al público, regirán las disposiciones de la ley respectiva;
2. 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)

3. 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;

4. 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 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:

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

2. 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;

3. 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

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

5. 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 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).

## 4 Jurisprudencia

### ***a)Análisis sobre la remuneración de feriados: pago semanal, mensual.***

[SALA SEGUNDA]<sup>4</sup>

Resolución: 2000-01011

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas cincuenta minutos del veintiuno de diciembre del año dos mil.-



Proceso ordinario laboral establecido ante el Juzgado Civil y de Trabajo de San Carlos por JOSE MANUEL OBANDO MURILLO, mayor, casado, vecino de Ciudad Quesada, contra COOPERATIVA DE AUTOGESTION TRANSPORTE COLECTIVO RESPONSABILIDAD LIMITADA, representada por Róger Morales Vargas, mayor, casado, Administrador. Figura como Apoderado Especial Judicial de la parte actora el Licenciado Olger Solís Hernández, mayor, casado, abogado, vecino de Heredia.-

**RESULTANDO:**

1.- El actor, en escrito de demanda de fecha diez de junio de mil novecientos noventa y nueve, promovió la presente demanda para que en sentencia se condene al demandado, a lo siguiente: al pago legal obligatorio de los días feriados existentes durante la relación laboral, a la diferencia pendiente por el pago menor de las horas extras, al pago de las horas extras laboradas y no pagadas según el valor legal fijado para el periodo en que se laboraron, la diferencia pendiente de pago sobre los extremos de preaviso, cesantía, vacaciones y aguinaldo, ya que se calcularon con base en un salario que no incluía los días feriados y las horas extras laboradas y no pagadas y las horas extras laboradas y pagadas a un precio menor, intereses legales, ambas costas de la presente acción y daños y perjuicios.-

2.- El apoderado de la demandada, contestó la acción en los términos que indica el memorial de fecha dieciséis de julio de mil novecientos noventa y nueve y opuso las excepciones de pago total, prescripción y falta de legitimación activa, además solicita se declare sin lugar la presente acción y se condene a la parte actora al pago de ambas costas de la presente acción.-

3.- El señor Juez, licenciado Marco Lizano Oviedo, por sentencia de las diez horas del cinco de mayo del año dos mil, dispuso: Se rechaza la excepción de prescripción y la de falta de legitimación, acogándose en forma parcial la excepción de pago opuestas por la Cooperativa demandada. Consecuentemente se declara parcialmente CON LUGAR la presente demanda ordinaria laboral establecida por JOSE MANUEL OBANDO MURILLO contra la COOPERATIVA DE AUTOGESTION TRANSPORTE COLECTIVO R.L (COOPETRAC R.L), por lo que deberá esta última pagar al primero por diferencia de AGUINALDO la suma de ¢ 5.959.53, así como los intereses sobre ese monto, cuya tasa será la establecida por el Banco Nacional de Costa Rica para los certificados de depósito a plazo de seis meses, los que rigen a partir de la fecha del despido hasta el efectivo pago de lo adeudado, y se liquidarán en el acápite de ejecución de sentencia. Se rechaza el resto de los derechos reclamados referidos a días feriados, 2.160 horas extraordinarias pagadas en parte y del todo no pagadas, los daños y perjuicios establecidos en el artículo 82 del Código de Trabajo. Se resuelve este asunto sin especial condenatoria en costas procesales y personales. NOTIFÍQUESE.

4.- El Apoderado de la parte actora apeló y el Tribunal del Segundo Circuito Judicial de Alajuela, integrado por los licenciados Mario Gallardo Jiménez, Antonio Barrantes Torres y Deyanira Martínez Bolívar, por sentencia de las diez horas del veintiocho de setiembre del año dos mil, resolvió: Se declara que no existen nulidades que hayan causado indefensión a las partes. De conformidad con lo expuesto y normas legales citadas, se confirma en todos sus extremos la sentencia apelada. NOTIFÍQUESE.

5.- El Apoderado de la parte actora formula recurso, para ante esta Sala, en memorial presentado en fecha nueve de octubre del año dos mil, que en lo que interesa dice: LAS RAZONES CLARAS Y PRECISAS QUE AMERITAN LA PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACIÓN: I SINTESIS DE LAS TESIS DEL ACTOR, DEMANDADO Y TRIBUNAL: Para una mejor comprensión de los señores Magistrados nos permitimos sintetizar los hechos que motivan este proceso laboral y la



interposición de esta Casación( Tercera Instancia Rogada): El asunto medular es la determinación de si al actor le corresponde no el pago de horas extras, días feriados y demás extremos laborales indicados en la demanda, que alega no le fueron cancelados durante su relación laboral. LA TESIS DEL ACTOR. El reclamo del actor esta relacionado con horas extra laboradas, días feriados y demás extremos laborales indicados en la demanda no cancelados por su expatrono (COOPATRAC R.L). Afirma el actor que su horario diario de trabajo durante la relación laboral era de Lunes a Sábado de :05:30 de la mañana a: 07:30 de la noche y los domingos de 09:00 de la mañana a 04:00 de la tarde, sea que de lunes a sábado trabajaba diariamente 14:00 horas y los domingos 07:00 horas, pues se desempeñaba como chofer cobrador para la empresa demandada. Además afirma el actor, que por tratarse el tema de horas extras, días feriados, de un hecho impositivo (artículo 317, inciso 2) la carga de la prueba le corresponde al patrono y no al actor, por se así doctrinaria y procesalmente y por haberlo dispuesto la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en resolución (00162-99) de las 15:20 horas del 16 de junio de 1999, entre otras que testimonialmente logro probar su horario de trabajo antes dicho. TESIS DE LA COOPERATIVA DEMANDADA: La demandada alega no adeudarle al actor los extremos por el reclamados y e indilga que la carga de la prueba le corresponde al actor. TESIS DEL TRIBUNAL: El Tribunal considera que la carga de la prueba le corresponde al actor, que el actor no probó la jornada laborada, que los extremos que reclama el actor no le corresponden. II DE LAS INCONSISTENCIAS DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL: La sentencia de Segunda Instancia afirma "...conviene señalar en ese sentido que efectivamente Don José Manuel no acreditó el horario....Señores Magistrados: esa afirmación resulta totalmente reñida con el resultado de la prueba testimonial allegada al proceso y el contenido de la sentencia de Segunda Instancia. Veamos las razones: los testigos, que dicho sea, se desempeñaban como guardas de la empresa demandada y que laboraban por turnos ( de 6 de la mañana a 2 de la tarde, de 2 de la tarde a 10 de la noche, de 10 de la noche a 6 de la mañana) fueron contestes en reconocer la funciones del actor (chofer-cobrador) y que cuando a alguno de ellos trabajaba en el turno de 10 de la noche a 6 de la mañana lo veían ingresar a las 5:30 de la mañana y cuando lo hacían en el segundo turno ( de 2 de la tarde a 10 de la noche) lo veían salir a la 7:30 u 08:00 de la noche, entonces, señores Magistrados no queda duda que el actor si logro demostrar que se horario de trabajo era el por el reclamado en el libelo de la demandada. (de 5:30 de la mañana a 07:30 de la noche). Vale la pena transcribir los siguientes extractos de la sentencia de Segunda Instancia por resultar concordantes con la tesis del actor. ...B...En la especie, como en forma acertada apunta el señor Juez no existe discusión entre las partes en torno a la existencia de la relación laboral que los unió, desde el día quince de abril de mil novecientos noventa y ocho al veintiuno de mayo de mil novecientos noventa y nueve...Aunque dicen que cuando trabajaban en el primer horario lo veían ingresar a las cinco horas con treinta minutos de la mañana y cuando lo hacían en el segundo lo veían salir a las siete y media u ocho de la noche...Señores Magistrados: así son las cosas, contrariamente a lo dispuesto por la sentencia de Segunda Instancia, el actor si logro acreditar su jornada de trabajo. Pero erróneamente y en una forma reñida con los mejores postulados que informan al derecho laboral, la sentencia de Segunda Instancia, redistribuye de forma equivocada la carga de la prueba en lo que respecta a hechos impositivos como lo son la jornada laboral e incurre en la ligereza de afirmar que: ...E...Coincide este Tribunal con el señor Juez en que el horario debió probarlo el señor Obando Murillo,...en cuanto a quien corresponde probar, la doctrina y la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia han establecido que mientras al actor le corresponden los constitutivos, los impositivos, extintivos o excluyentes son a cargo del demandado. Si el accionante afirma tener derecho a que se le cancelen las horas extraordinarias en una cantidad de dos mil ciento sesenta horas, debido acreditar que las trabajo, lo cual sería imposible avalar por cuando ni siquiera demostró el horario dentro del cual prestaba sus servicios para la demandada, ello a pesar de que le correspondía como se explico antes la carga de la prueba...Señores Magistrados: Esta conclusión a que arriba el Tribunal, no es cierta, pues como lo expusimos líneas atrás, el actor si



logro demostrar su horario de trabajo. Además la carga de la prueba no le corresponde al trabajador por lo siguiente: pero antes de referirme a la cargas de las prueba y a la apreciación de la prueba en materia laboral, quiero recordar que la ley de la Jurisdicción Constitucional, dispone: Artículo 13: La Jurisprudencia y los precedentes de la Jurisdicción Constitucional son vinculantes erga omnes, salvo para si misma . Ahora si, habiendo ya dejado clara esa condición de vinculante erga omnes que tiene la Jurisprudencia y precedentes de la Jurisdicción Constitucional, pago a transcribir lo que ha resuelto la Sala IV, con respeto a los criterios que debe acatar el Juzgado en cuanto a la apreciación y valoración de la prueba en Materia Laboral, veamos: Sala Constitucional en su voto N° 5798-98, de las 16:21 horas del 11 de agosto de 1998 "...El Derecho Laboral, como derecho social que es, es asimétrico, pues esa rama del conocimiento jurídico ha sido erigida y desarrollada sobre la base de que en la relación laboral –objeto de regulación de ese derecho-, existe una disparidad entre los sujetos de dicha relación, a propósito de la situación de Supremacía " Económica- en que se encuentra el patrono sobre el trabajador, tal asimetría, como es obvio pensarlo, se proyecta también en el Proceso Laboral, razón por que en el se aprecian algunos privilegios procesales a favor del trabajador que, en el fondo, lo que persiguen es equiparar la disparidad apuntada, además, debe recordarse que en razón de la importancia que reviste la colocación remunerada en una sociedad, es un interés fundamental encomendado al Estado, tanto por la Constitución, como por la Ley ordinaria, velar por una tutela especial al ejercicio de ese derecho...". Igualmente, la Sala Segunda en su voto N° 310, de las 09:50 horas del 18 de diciembre de 1998, dispuso: "...en el derecho procesal laboral, el trabajador - que es normalmente el actor o demandante -, se ve exonerado en lo sustancial de probar su dicho; por lo que, la carga probatoria recae en lo básico sobre el accionado. La demanda goza, por así decirlo, de una presunción de veracidad, que debe ser destruida por el demandado con su prueba. Es por esto que la doctrina procesal, nos habla del concepto de "redistribución" y no de "reversión" o "inversión" de la carga probatoria que han sido las expresiones anteriormente más usadas. Redistribuir, "...es atribuir de modo diverso, que en eso consiste propiamente este principio, cuando hace recaer el peso de la prueba de modo desigual, pero no necesariamente intercambiado entre las partes. El Tribunal constitucional español utiliza el término "desviación de la carga de la prueba"...Giglio (1995: pp. 69-70), fundamentando la desviación probatoria, expresa: " Además de la diversidad de situación económica y de la desigualdad resultante de la subordinación del trabajador al empleador, otro substracto de hecho lleva a rechazar la adopción de esa doctrina (la doctrina civilista de la igualdad procesal absoluta): mientras los contratantes, en la esfera civil, tienen posibilidades iguales de producir prueba, en el campo laboral es notoria la inferioridad del trabajador por lo que urge corregir esos desequilibrios, confiriendo al empleador mayores cargas en la producción de la prueba. Del principio de redistribución de la carga de la prueba, desde esta perspectiva, entonces pueden extraerse las siguientes reglas: a) La demanda se presume verdadera a priori, lo que se traduce en un apercibimiento de tenerse por cierto su contenido si el demandado incumple con el trámite de contestación; b) la demanda impone contestación específica respecto de cada uno de los extremos que contiene; la falta de contradicción expresa respecto de alguno de ellos implica un allanamiento tácito; c) el trabajador sólo tiene obligación formal de probar la existencia de la relación laboral, sin que ello implique impedimento ni exoneración absoluta de demostrar complementariamente los diversos hechos que afirma y; d) corresponde al empleador probar que no debe, que no ha incumplido o que ya pagó, que es, en esencia, lo nuclear del proceso pues con su incumplimiento, su débito o su mora lo que se discute en el fondo de la controversia...". La Sentencia de Segunda Instancia incurre en error de afirmar que el actor no demostró haber laborado el tiempo extraordinario reclamado, a pesar de que la misma sentencia apelada reconoce que los testigos admitieron que el actor laboraba en un horario de 5:30 de la mañana a 7:30 u 8 de la noche, diariamente. Esta afirmación contenida en la sentencia de Segunda Instancia es totalmente desacreditada, pues como lo ha dicho la Sala Constitucional y la Sala Segunda, la carga de la prueba no le corresponde al actor (trabajador) sino al demandado (patrono), pero es más, el



actor si demostró su horario de trabajo y en consecuencia que laboró tiempo extraordinario que no le fue pagado por el patrono, ello lo hace con el testimonio de los testigos ofrecidos ( guardas de la empresa demandada) cuando estos, según el turno de trabajo que les correspondía a cada uno de ellos, dijeron que el actor laboraba de 5:30 de la mañana a 7:30 u 8 de la noche. Señores Magistrados: es precisamente que por tratarse de lo que la doctrina y la Jurisprudencia han denominado: Hecho impeditivo, es al patrono y no al actor a quien le corresponde probar que el trabajador no laboro la jornada que el afirma trabajaba diariamente (siempre 14 horas al día). Ahora bien, ya la Sala Segunda en resolución 00162-99, ha dicho que en: tratándose de una discusión sobre el tiempo efectivo de trabajo, resulta claro que, conforme lo prevé el inciso 2, del artículo 317 del Código Procesal Civil, la carga de probarlo, en tanto hecho impeditivo, modificado o extintivo del Derecho reclamado, le corresponde también a quién se opone a reconocerlo, esto significa, es este caso concreto, que COOPATRAC R.L debió haber demostrado que la jornada laboral diaria del actor ( 14 horas al día) no era la que el afirma en su demanda, si quería que se desestimara su solicitud de reconocimiento de tiempo extraordinario laborado. Nótese que al patrono no se le esta exigiendo prueba de una negación, sino de la acreditación de un hecho específico – el horario – a la parte patronal que era la que contaba – o que debió contar – con los medios idóneos ( registro de asistencia, horas de inicio y finalización de cada turno laboral), para hacerlo, la experiencia indica que, la clase de labores desempeñadas por el actor, esta sujeta a diversos tipos de Fiscalización; lo cual, sin lugar a duda, permite exigirle prueba documental sobre el particular a la parte demandada, reitero, tal y como lo ha venido sosteniendo la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Finalmente ha de tenerse presente que ese modo de aplicar las reglas sobre la apreciación y valoración de la carga de la prueba conforme lo reclama el actor, es acorde con la línea de pensamiento jurídico – laboral que mantiene la Sala Cuarta Constitucional y la Sala Segunda, antes transcrita. De igual manera y con el mismo razonamiento logró probar el actor el haber laborado los días feriados y de descanso al igual que las horas extras que reclama como no pagadas y no como erróneamente lo niega la sentencia de Primera Instancia y lo conforma la de Segunda Instancia, pues como se dijo anteriormente por tratarse de un hecho impeditivo, modificado o extintivo la carga de la prueba le correspondía al patrono y nunca al trabajador, como equivocadamente lo pretenden las sentencias de primera y de segunda instancia, razón por la cual no queda duda que el patrono le adeuda al trabajador la horas extras, días feriados, días de descanso y demás extremos que reclama en la demanda planteada y por ello deben serle ajustados proporcionalmente todos los conceptos laborales que se le cancelaron a la finalización de la relación laboral. Por ello la excepción de pago opuesta por el patrono debe ser rechazada, por el Tribunal, totalmente y no acogerla parcialmente como erróneamente lo hace la sentencia de Primera Instancia. En otro orden de ideas, al estar reconociendo, las Sentencias de Primera y de Segunda Instancia, que el patrono le pago, al trabajador, una suma menor por concepto de preaviso, cesantía, vacaciones y aguinaldo, esta afirmación en estricto apego a los principios protectores del Derecho Laboral, hace nacer a favor del trabajador la obligación de que su patrono le pague, a título de daños y perjuicios la suma que indica el párrafo segundo del artículo 82 del Código de Trabajo. Como corolario es obvio que a la empresa demandada debe condenársele al pago de ambas costas y no exonerarla de ello como lo hace, en forma ilógica, la sentencia de Segunda Instancia, pues quedo evidenciado que ha sido litigante temeraria y de mala fe, pues quedo demostrado que le adeuda sumas de dinero al actor. PETITORIA: Por las razones expuestas solicitamos casar la sentencia de Segunda Instancia y declarar con lugar en todos sus extremos la demanda interpuesta por el actor.”

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley.

Redacta el Magistrado van der Laat Echeverria; y,

**CONSIDERANDO:**

I-. El apoderado especial judicial del actor impugna la sentencia N° 51-2000, dictada por el Tribunal del Segundo Circuito Judicial de Alajuela a las 10:00 horas del 28 de setiembre del 2000. Acusa una errónea aplicación de las reglas de la carga de la prueba y una indebida valoración de ésta. Ello por cuanto, según el Tribunal, al trabajador le corresponde acreditar haber laborado las horas extra que reclama, tesis que contradice la jurisprudencia de las Salas Segunda y Constitucional sobre la redistribución de la carga de la prueba en materia laboral. Alega el recurrente que, por tratarse de un hecho impeditivo, le correspondía al empleador demostrar que el trabajador no laboró la jornada que indicó en la demanda, sino otra. En todo caso, continúa exponiendo el recurrente, el actor sí acreditó, mediante prueba testimonial, haber laborado la jornada indicada en la demanda, lo cual no fue correctamente valorado por los juzgadores de instancia. Sobre el tema de la prueba de los hechos impeditivos, sostiene el apoderado del actor que se aplica la misma regla tratándose de los extremos correspondientes a los días feriados y de descanso semanal reclamados, por lo que, al no haber comprobado el patrono el hecho que impide su pago, debe entonces entenderse que los adeuda. Por lo anterior, han de reajustarse las prestaciones legales que se le pagaron al accionante. Además, sostiene el impugnante que, como los juzgadores de instancia reconocieron que la parte demandada canceló, por concepto de las prestaciones legales, un monto inferior al que en Derecho correspondía, debe condenársele a pagar los daños y perjuicios que estipula el artículo 82 del Código de Trabajo. Por último, se reclama en el recurso que se haya exonerado a la accionada del pago de las costas de la acción, pese a haber litigado de mala fe, lo que se demuestra por el hecho de que sí le adeudaba algunas sumas al actor.

II-. ANTECEDENTES: El señor Obando Murillo laboró para la Cooperativa demandada, como chofer-cobrador de autobús, del 15 de abril de 1998 al 21 de mayo de 1999, fecha en la cual fue despedido con responsabilidad patronal, liquidándosele, en ese momento, las siguientes sumas: cincuenta mil seiscientos cincuenta y dos colones con diecisiete céntimos por el aguinaldo, tres mil novecientos sesenta y seis colones con veintisiete céntimos por las vacaciones, ciento veinte mil setecientos veintitrés colones por el preaviso y un monto igual por el auxilio de cesantía. El accionante interpuso esta demanda con el fin de que se condena a la demandada a cancelar los rubros que a continuación se indican: a) los días feriados de pago obligatorio de toda la relación laboral; b) las diferencias por las horas extra pagadas a un salario inferior al establecido por la ley; c) dos mil ciento sesenta horas extra no pagadas, que deberán cancelarse también de acuerdo con la ley; d) reajuste de las prestaciones legales, tomando en consideración los extremos anteriormente señalados; e) intereses legales sobre el monto total adeudado, desde la fecha del despido y hasta su efectiva cancelación; f) los daños y perjuicios que contempla el párrafo segundo del artículo 82 del Código de Trabajo; y, g) ambas costas de la acción. La demanda fue contestada en términos negativos, oponiéndosele las excepciones de pago total, de prescripción y de falta de legitimación activa. Según se aduce en dicha contestación, el accionante no siempre laboraba horas extra y, cuando lo hacía, le eran debidamente canceladas. En primera instancia, la demanda fue declarada parcialmente con lugar. Se tuvo por probado que la demandada cancelaba las horas extra y por no acreditado que el actor laborase la jornada que indicó en la demanda ni que lo hubiese hecho durante los días feriados, señalándose que en él recaía la carga de la prueba en cuanto a esos hechos. Sin embargo, se estimó, con base en los salarios reportados en planillas, que no se había liquidado correctamente el aguinaldo, por lo que se condenó a la accionada a cancelar una diferencia de cinco mil novecientos cincuenta y nueve colones con cincuenta y tres céntimos, más los intereses legales correspondientes, desde la fecha del despido hasta la del



efectivo pago, único extremo que fue acogido en sentencia. No se concedieron los daños y perjuicios que establece el artículo 82 del Código de Trabajo, por haber sido el despido con responsabilidad patronal. Se rechazaron las excepciones de prescripción y de falta de legitimación activa y la de pago se acogió parcialmente. Por último, se resolvió sin especial condenatoria en costas, por haberse concedido solo una pequeña parte de las pretensiones del actor, quien litigó de buena fe. Dicho fallo fue confirmado por el Tribunal.

III-. SOBRE LA CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL: El punto central de esta litis consiste en determinar sobre cuál de las dos partes –empleador o trabajador- recae la carga de la prueba cuando se demanda el pago de horas extra y de días feriados laborados, tema sobre el cual ya esta Sala se ha pronunciado. En el Voto N° 276 de las 9:50 horas del 10 de setiembre de 1999 se estableció:

“Con fundamento en el numeral 317 del Código Procesal Civil, aplicable al sub-júdice por disponer 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. Como se señala anteriormente, en materia de carga probatoria, en el Derecho Procesal Laboral, normalmente, es el patrono demandado, sobre quién recae una mucho mayor responsabilidad, no toda, en cuanto a la aportación de la prueba relacionada con las particularidades de la relación de trabajo; por cuanto, al ser la parte más fuerte de la contratación, tiene mayor facilidad para poder pre-construir, durante el transcurso de la relación, la tendente a demostrar los normales hechos aducidos, en un juicio de naturaleza laboral. Sin embargo, es relevante señalar que, esa mayor responsabilidad del patrono, está referida, precisamente, a los elementos normales de una contratación de ese tipo y, además, que ello no puede implicar, jurídica ni legítimamente, una liberación total, para el trabajador, de su propia e ineludible carga probatoria; pues, respecto a ciertos hechos, sobre él pesa, siempre y necesariamente, aquel determinado “onus probandi”. (Sobre este tema puede consultarse PASCO COSMOPOLIS, Mario. Fundamentos de Derecho del Trabajo, Editorial AELE, 1997). Ahora bien, en el caso en examen, en cuanto a este punto concreto, el reclamo del actor 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”

Sin embargo, también se ha señalado que cuando se cobran horas extra en virtud de haberse laborado, en forma permanente, una jornada superior a la ordinaria, debe el patrono, si quiere librarse de responsabilidad, acreditar que el empleado no laboraba la jornada que afirma, sino otra:

“Tal y como lo afirma el recurrente, es verdad que, al tenor de lo previsto en el inciso 1), del numeral 317, del Código Procesal Civil, aplicable en esta materia por disposición expresa del 452 del de Trabajo, a la parte actora le incumbe la carga de la prueba en relación con los hechos que fundamentan su petitoria. Esa constatación no implica, sin embargo, que las autoridades de instancia hayan fijado, en forma indebida, la jornada diaria del señor López Barboza. Tres son las razones para desestimar el reproche planteado sobre el particular. En primer lugar, aunque es innegable que la contestación al hecho noveno de la demanda fue de rechazo, también lo es que, 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. Es más, como bien lo apuntó el órgano de alzada, de su explicación es posible desprender un reconocimiento tácito de que el actor laboraba a su servicio 15 horas al día; lo que, en última instancia, torna ese hecho como no controvertido. 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 impositivo, modificativo o extintivo del derecho reclamado, le corresponde también a quien se



opone a reconocerlo. Esto significa, en este caso concreto, que la empresa accionada debió haber demostrado la jornada laboral del demandante si quería que se desestimara su solicitud de reconocimiento de horas extra. Nótese que no se le está exigiendo prueba de una negación, sino la acreditación de un hecho específico -el horario-, a la parte que contaba -o que debió contar- con los medios idóneos (registro de asistencia, control de carreras del autobús, etc.) para hacerlo. La experiencia indica que, la clase de labores desempeñadas por don Orlando, está sujeta a diversos tipos de fiscalización; lo cual, sin duda, permite exigirle prueba documental sobre el particular a la recurrente. Finalmente, ha de tenerse presente que ese modo de aplicar las reglas sobre la carga de la prueba es acorde con la ideología que inspira la existencia de esta disciplina. En este sentido se pronunció la Sala Constitucional, en su voto No. 5798-98, de las 16:21 horas, del 11 de agosto de 1998: “El derecho laboral, como derecho social que es, es asimétrico, pues esa rama del conocimiento jurídico ha sido erigida y desarrollada sobre la base de que en la relación laboral -objeto de regulación de ese derecho-, existe una disparidad entre los sujetos de dicha relación, a propósito de la situación de supremacía –económica- en que se encuentra el patrono sobre el trabajador. Tal asimetría, como es obvio pensarlo, se proyecta también en el proceso laboral, razón por la que en él se aprecian algunos privilegios procesales en favor del trabajador que, en el fondo, lo que persiguen es equiparar la disparidad apuntada. Además, debe recordarse que en razón de la importancia que reviste la colocación remunerada en una sociedad, es un interés fundamental encomendado al Estado, tanto por la Constitución, como por la Ley ordinaria, velar por una tutela especial al ejercicio de ese derecho.” (...) Así las cosas, al no haber aportado la entidad accionada, en el momento procesal oportuno, elemento de convicción alguno que permitiese tener por probado el lapso trabajado, diariamente, por el señor López Barboza, lo propio es reafirmar que, el mismo, comprendía 15 horas diarias, como bien se concluyó en las instancias precedentes. De ser otra la situación fáctica, el incumplimiento de esa carga probatoria, conlleva que, esa parte, deba correr, ahora, con las consecuencias de su incuria”(Voto N° 162 de las 15:20 horas del 16 de junio de 1999).

IV-. EN CUANTO A LOS DÍAS FERIADOS Y LOS DE DESCANSO SEMANAL: El recurrente sostiene que, al no haber demostrado el patrono el hecho que impide el pago de estos dos rubros, debe concluirse que los adeuda, aplicando la regla de la carga de la prueba de los hechos impositivos. No obstante, de lo expuesto en el Considerando que antecede, se colige que más bien le correspondía al trabajador probar haber laborado durante esos días. En lo que a los días de descanso semanal se refiere, al indicarse la jornada en el hecho cuarto de la demanda, se hizo mención al trabajo realizado los domingos, de nueve de la mañana a cuatro de la tarde. Sin embargo, los testigos aportados por el propio actor manifestaron al respecto: “Debo aclarar que don José Manuel trabajaba en forma ocasional los domingos, ya que llegó muy pocas veces a lavar el bus, o bien en especiales, o en la ruta de Cedral (...). Sí me consta que don José Manuel hacía especiales los domingos, pero no todo el tiempo, ya que a veces por ejemplo, los interesados llamaban y yo me comunicaba con el jefe de transportes y éste me decía que era Obando a quien yo veía salir de la terminal. No había choferes específicos para los especiales, ellos se rotaban y lo escogía el jefe de transportes” (testimonio de Rolando Gamboa Muñoz, folio 53); “No podría decir si él trabajaba todos los domingos, ya que yo no los trabajaba siempre. Cuando yo estaba, lo veía trabajar limpiando el bus, o haciendo especiales o a veces hacía la ruta para Cedral” (declaración de José Arturo Villegas Rojas, folio 73). Queda claro, entonces, que el actor laboraba sólo ocasionalmente los domingos, sin que sea posible determinar, con la información aportada por los deponentes, cuántos días de descanso trabajó durante todo el transcurso de la relación laboral, por lo que este extremo debe rechazarse. En cuanto a los feriados reclamados, no aportó el demandante prueba alguna tendiente a demostrar haberlos laborado. Sin embargo, en virtud del



principio de comunidad de la prueba -según el cual los órganos jurisdiccionales están legalmente imposibilitados para preterir cualquiera de los aportados y evacuados durante la sustanciación del proceso, toda vez que, los mismos, tienen plena eficacia en favor o en contra de las diferentes partes, aún de aquélla que los haya producido-, debe analizarse la información que sobre el punto concreto contienen las planillas que figuran en sobre aparte, aportadas por la propia Cooperativa accionada. El artículo 148 del Código de Trabajo establece las fechas que deben considerarse como feriados de pago obligatorio, prohibiéndose, en el numeral siguiente, que el patrono ocupe a sus trabajadores durante esos días, so pena de que se le imponga la multa de ley y de tener que pagarle al empleado el doble de su salario. Sin embargo, en los artículos 150 y 151 se establecen ciertas excepciones a esa regla, cobrando interés, para el caso que nos ocupa, el inciso b) del artículo 151, que exceptúa “las 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”. La actividad a la cual se dedica la demandada (transporte público) es de indudable interés público, por lo que está legalmente facultada para ocupar a sus empleados durante los feriados, pero, eso sí, debe cancelarles por ese día el doble de lo que normalmente devenguen, según se resolvió en el Voto N° 653 de las 16:00 horas del 30 de junio de este año:

“(…)debe interpretarse que, debido a la función que realiza el accionante, como cocinero en el centro penitenciario citado, está sujeto a una jornada de trabajo muy especial por la índole de su actividad y, en aras del interés público, que le obliga a laborar inclusive durante los días feriados de ley. Es por ello que, en este caso específico, no es de aplicación la prohibición de requerir, los servicios del actor durante los días feriados. Ahora bien, esto no implica que, al accionante, no se le deba indemnizar, cuando por razón de su jornada de trabajo, deba laborar durante esas fechas, ya que, de lo contrario, se estarían violentando las normas que establecen que las labores prestadas, durante esos días, serán canceladas con el doble del pago del salario ordinario, que se devengue. De seguir la tesis del representante del Estado, no habría diferencia en laborar un día hábil y uno feriado de ley, cuando, en realidad, la intención del legislador fue la de permitir que, debido a situaciones especiales como las de este caso, fundamentadas en razones de interés público-, el trabajador preste sus servicios durante esos días, sin obviar la indemnización por esta circunstancia.”

Otra observación que debe hacerse es que cuando la modalidad de pago del salario es semanal, se pagan sólo los días efectivamente laborados, por lo que se debe reconocer el feriado de pago obligatorio en forma adicional al salario que corresponde por los días efectivamente laborados en la semana, y si se labora el feriado, el adicional debe ser doble. De las planillas se desprende que esta obligación patronal no se cumplió en todos los casos. En 1998, los días Jueves y Viernes Santos fueron el 9 y el 10 de abril, sea antes de que el actor comenzase a laborar para la demandada. En cuanto al 1° de mayo de ese año, no fue aportada la planilla correspondiente, por lo que no puede determinarse si el accionante trabajó ese día o no. En la semana del 24 al 31 de julio, laboró siete días, lo que indica que trabajó el 25 de julio. Por ello, se le debieron haber cancelado los siguientes montos: por siete días de trabajo, a c.3000,50 cada uno, la suma de c.21.003,50, más c.3000,50 adicionales y los c.6.000 correspondientes a las horas extra reportadas en planillas, para un total de c.30.004, pero sólo recibió c.27.003,50, por lo que se le adeudan c. 3000,50. En la semana del 15 al 21 de agosto también trabajó los siete días, sea que laboró el 15 de agosto. Por ello, se le debieron haber cancelado los siguientes montos: por siete días de trabajo c.21.003,50, más c.3000,50 adicionales y los c.6.000 correspondientes a las horas extra reportadas en planillas, para un total de c.30.004, pero sólo recibió c.27.003,50, por lo que se le adeudan c. 3000,50. En la semana del 12 al 18 de setiembre laboró siete días, es decir, trabajó el 15 de setiembre. Por ello, se le debieron haber cancelado los siguientes montos: por siete días de trabajo



c.21.003,50, más c.3000,50 adicionales y los c.5.000 correspondientes a las horas extra reportadas en planillas, para un total de c.29.004, suma que efectivamente se le canceló. En la semana del 19 al 25 de diciembre trabajó seis días, por lo que no existe prueba de que haya laborado el 25 de diciembre. Se le debió haber cancelado, por seis días de trabajo, c.18.003, más un adicional de c.3000,5 y los c.7.500 por las horas extra reportadas en planillas, para un total de c.28.503,50, pero sólo recibió c.25.503, por lo que se le adeudan c.3.000,50. En la semana del 26 de diciembre de 1998 al 1° de enero de 1999 trabajó siete días, lo que implica que laboró el 1° de enero. Por ello, debió habersele cancelado, por siete días de trabajo c.21.003,50, más un adicional de c.3.000,50 y los c.2.500 por horas extra reportadas en planillas, sea c.26.504, pero sólo se pagó la suma de c.23.503,50, existiendo una diferencia de c.3.000,50. En la semana del 27 de marzo al 2 de abril de 1999 laboró cinco días, por lo que no existe prueba de que haya trabajado el 1 y el 2 de abril (Jueves y Viernes Santos). Por los cinco días laborados debió pagársele la suma de c.15.002,50, más c.6.001 por los dos días feriados y los c.5.000 por horas extra reportadas en planillas, sea c.26.003,5, suma que efectivamente se le canceló. En la semana del 10 al 16 de abril trabajó cuatro días, por lo que no existe prueba de que haya laborado el 11 de abril. Por los cuatro días laborados debió percibir c.12.002, más un adicional de c.3.000,50, más c.5.000 por horas extra reportadas en planillas, sea c.20.002, mas únicamente se le pagaron c.17.002, adeudándose c.3.000. En la semana del 1 al 7 de mayo trabajó siete días, lo que indica que laboró el 1° de mayo. Por siete días de trabajo se le debieron haber cancelado c.21.003,50, más un adicional de c.3.000,50 y los c.2.500 correspondientes a las horas extra reportadas en planillas, sea c.26.504, suma que le fue pagada. Así, el monto total adeudado por concepto de días feriados de pago obligatorio asciende a la suma de c.15.002.

V-. ACERCA DE LAS HORAS EXTRA: El demandante manifiesta haber laborado una jornada que iba de lunes a sábado, de cinco y media de la mañana a siete y media de la noche, y los domingos, de nueve de la mañana a cuatro de la tarde. En el Considerando anterior se resolvió lo referente al trabajo realizado durante el día de descanso semanal, por lo que ahora sólo se analizará lo correspondiente a la jornada extraordinaria laborada de lunes a sábado, sea catorce horas por día, en jornada diurna (artículo 135 del Código de Trabajo). Afirma el actor que se le cancelaron sólo algunas de las horas extra que trabajó, y a un valor inferior al mínimo legal, por lo que solicita que le sean pagadas las diferencias, así como el resto de las horas extra que trabajó, estimadas en dos mil ciento sesenta horas efectivas. La demandada negó que el accionante laborara horas extra en forma permanente, alegando que, en las ocasiones en que lo hizo, se le cancelaron debidamente, y como prueba de ello aportó las planillas que figuran en sobre aparte. Ya se explicó que le correspondía al patrono acreditar que el actor no laboraba la jornada que éste indicó en su demanda, sino otra; mas no cumplió con esa carga probatoria. Las planillas no arrojan luz al respecto, pues simplemente indican que cada semana se pagaba un monto variable por horas extra (a veces ninguno), pero ni siquiera se consigna allí el número de horas extra laboradas cada semana, lo cual impide realizar los cálculos correspondientes para saber si fueron canceladas correctamente. Nótese que el actor nunca sostuvo que no se le pagaran las horas extra, pues admitió que algunas sí se le pagaron (lo cual concuerda con la información que contienen las planillas), pero a un valor inferior al mínimo legal, y con los datos que allí aparecen la empresa no logró acreditar que las haya cancelado debidamente. Pero el fondo del asunto no es ese, sino establecer la jornada del accionante, y en este sentido las planillas son de escasa utilidad. A pesar de no recaer en él la carga de la prueba de su jornada, el actor aportó prueba al respecto, la cual, a criterio de la Sala, fue erróneamente valorada por los juzgadores de instancia. Los dos testigos ofrecidos por el demandante laboraron como guardas para la demandada, cumpliendo roles que variaban de semana a semana, así: la primera semana trabajaban de seis de la mañana



a dos de la tarde, la segunda de dos de la tarde a diez de la noche y la última de diez de la noche a seis de la mañana. Ambos fueron contestes al declarar que cuando les tocaba cumplir el segundo turno veían regresar al actor a las siete y media de la noche y cuando hacían el tercero notaban que ingresaba a las cinco y media de la mañana. Por el hecho de tener horarios alternos, distintos de los del actor, los miembros del Tribunal determinaron que no les podía constar, en lo personal, que el demandante laborara la jornada que indicó. No obstante ser correcta dicha apreciación, no puede negarse que lo afirmado por los deponentes constituye prueba que permite tener por acreditada la jornada. No existe razón alguna para dudar de esos testigos, pues sus deposiciones son coherentes. Además, no se nota que sean complacientes, pues, respecto al tema del trabajo realizado los domingos, ambos declararon que lo veían ocasionalmente, cuando, si hubiesen querido beneficiarlo, hubiesen manifestado que laboraba todos o al menos la mayoría. Partiendo, entonces, de que el demandante cumplía una jornada que iba de cinco y media de la mañana a siete y media de la noche (sean catorce horas por día, seis días por semana, lo que significa una jornada extraordinaria permanente, y por ende, extra legal; véase lo establecido en los Votos N° 184 de las 9:40 horas del 14 de julio de 1995 y 742 de las 10:05 horas del 4 de agosto del 2000). El artículo 58 de la Constitución Política dispone:  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 disposición fue desarrollada en el Capítulo Segundo del Título Tercero del Código de Trabajo (artículos 135 a 146 inclusive). En lo que interesa, el artículo 136 dispone:  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 numeral 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 ídem, establece la jornada máxima, 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, específicamente para el caso de los choferes de autobús, la jurisprudencia había resuelto que su jornada ordinaria era de doce horas (ver en ese sentido el Voto N° 206 de las 15:50 horas del 21 de julio de 1994), con fundamento en los artículos 143 y 146 del Código de Trabajo, que indican: “Artículo 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”. “Artículo 146: Los detalles de la aplicación de los artículos anteriores a la empresa de transportes, de comunicaciones y a todas aquéllas cuyo trabajo fuere de índole especial o continua, deberán ser determinados por el Reglamento de este capítulo, en el cual se tomarán en cuenta las



exigencias del servicio y el interés de patronos y trabajadores que de previo serán oídos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”. Esa jurisprudencia, a su vez, se basó en un antecedente de la antigua Sala de Casación (Nº 55 de 15 horas del 17 de mayo de 1968), que no se refiere propiamente al caso de un chofer de autobús, sino al de un trabajador que laboraba como cobrador en un autobús dedicado a transporte de pasajeros, resolviéndose en esa oportunidad que: “Como aún no se ha dictado, para las empresas que explotan vehículos de transporte de pasajeros como la de autos, el reglamento que prevé el artículo 146 del Código de Trabajo, el número 143 ibídem permite que la jornada pueda extenderse a doce horas diarias”. Ahora bien, ese artículo 146 fue derogado por Ley Nº 7679 de 17 de julio de 1997. Además, en 1998 se dictó el “Reglamento de condiciones laborales y de salud ocupacional de los choferes de autobuses” (Decreto Ejecutivo Nº 27298-MTSS de 2 de setiembre de 1998), en el que se reguló lo concerniente a la jornada en los siguientes términos: “Artículo 17: De la jornada ordinaria. La jornada ordinaria diaria de trabajo para los choferes 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)”. Dicho reglamento entró en vigencia en octubre de 1998, por lo que, a partir de ese momento, no hay duda de que la jornada ordinaria del actor era de ocho horas. Pero ¿cuál es la situación en cuanto a los meses laborados con anterioridad a esa fecha? (recuérdese que la relación laboral se inició en abril de ese año). Luego del estudio del Expediente Legislativo Nº 12.256, mediante el cual se tramitó la Ley Nº 7679, debe concluirse que la jornada ordinaria durante ese período era también la de ocho horas diarias. Como se indicó, esa ley derogó el artículo 146 del Código de Trabajo, en julio de 1997 (sea, antes del inicio de la relación laboral que vinculó a los litigantes). De la exposición de motivos de dicha ley claramente se colige que la intención del legislador fue someter a los choferes de autobús a la jornada que establece el artículo 136 del Código de Trabajo:

“(…)nuestra Constitución Política y en forma especial, el Código de Trabajo, establecen límites muy claros a la prestación de servicio contratado entre empleadores y trabajadores. Ejemplos evidentes los encontramos en los artículos 58 de la Carta Magna y 136 del referido Código, al señalar que la jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de ocho horas en el día, de seis en la noche, siete en la mixta y cuarenta y ocho horas por semana. Como excepción a tales limitaciones sólo tenemos dos casos dignos de mencionarse: a)la que procede por jornada extraordinaria, ajustada a un término máximo de seis horas diarias (en jornada nocturna) (artículos 139 y 140 del Código de Trabajo) y b)la que se permite a cierta clase de trabajadores que, por la índole de sus labores, no están sujetos a limitación de jornada, con la salvedad que también ellos estarán inhibidos de laborar más de doce horas diarias (artículo 143 del mismo Código). Inexplicablemente la Comisión Especial del Congreso que analizó y presentó el proyecto del Código de Trabajo vigente, dejó fuera de regulación a algunas actividades del sector laboral, a saber el numeral 143 ibídem, con la intención, aparentemente, que al no regirse por los numerales 136 y 143 supracitados, sus jornadas fueran reglamentadas en una forma “especial” posteriormente. Sin embargo, en el dictamen que rindió dicha Comisión al Congreso Constitucional, se desprende una mayor preocupación por la suerte que iban a correr los agricultores y ganaderos al verse “sometidos” a jornadas de trabajo, que por dar una legislación especial a los servicios de transporte (...). Lamentablemente, la aplicación de dicho numeral sirvió de base para que nuestros Tribunales Laborales durante mucho tiempo obviarán los límites de jornadas máxima prevista en el marco constitucional (...). La interpretación anterior provocó injusticias en una actividad que por el contrario merece un tratamiento especial, producto de la consideración que obligatoriamente cabe

tener con trabajadores que no sólo “mueven” al país y su riqueza, sino que tienen a su cargo su propia seguridad e integridad física y la de los usuarios del servicio (...). Resulta inaceptable que un chofer de autobús, que se ve expuesto a la tensión que causa la deficiencia de la máquina que conduce –lo cual sucede en muchos casos–, a las malas condiciones de carreteras y caminos, a problemas de desorganización vial y exceso de tránsito automotor, esté obligado además a cumplir jornadas de trabajo sumamente prolongadas y extenuantes (...). Por otra parte, ni en las empresas de transporte terrestre, ni en otro tipo de empresas de comunicaciones, de naves marítimas y aéreas, existe justificación alguna para imponer jornadas que excedan los límites de la diurna, nocturna o mixta dispuestas en el Código de Trabajo.”

En el trámite de discusión del proyecto de ley, según se consignó en el acta de la sesión N° 48 de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales, celebrada a las 13:30 horas del 5 de marzo de 1996, el Diputado Pacheco Fernández manifestó:

“Si ustedes leen el artículo 146 se van a dar cuenta de que es inocuo e intrascendente; porque lo que da es una facultad reglamentaria para algo que en la ley no está suficientemente detallado. Facultad que tiene de por sí el Poder Ejecutivo, sin necesidad de que el artículo 146 se las dé. Pero si a esto le añadimos que ha servido para malas interpretaciones, que ha servido para que no se entiendan las cosas, yo no veo por qué no lo vamos a quitar. Si lo quitamos no pasa nada, porque no se está disminuyendo, en ningún sentido, la facultad reglamentaria que ya de por sí tiene el Poder Ejecutivo. Y si lo dejamos, podría continuar mal interpretándose, de tal manera que yo creo que lo positivo es eliminarlo”.

Por su parte, en el informe elaborado por la Comisión Permanente con Potestad Legislativa Plena Segunda se indicó:

“Desde que entró en vigencia el Código de Trabajo, Ley N° 2 del 26 de agosto de 1943, el reglamento que señala la norma en discusión no se ha podido redactar, lo cual provoca que las personas que trabajen bajo éstas circunstancias se encuentren desamparadas, pues no existe legislación alguna que determine cuáles son sus derechos y deberes, llevando en muchos casos a una explotación de mano de obra barata en contraposición de jornadas labores (sic) prolongadas. Al derogar la norma en discusión los trabajadores del área de transportes, comunicaciones y otros, tendrán los mismo derechos y deberes que el Código de Trabajo establece respecto de la jornada de trabajo, protegiendo de los abusos que se han cometido por más de cincuenta años.”

Lo anterior no implica que cuando se constate que la labor que desempeña el chofer es discontinua no se le pueda aplicar la jornada de doce horas que establece para ese tipo de labores el artículo 143 del Código de Trabajo, según se resolvió en un reciente Voto:

“En efecto, sobre este aspecto concreto, el Tribunal tuvo por demostrado que, el accionante, normalmente, laboraba de las cinco o seis de la mañana, a las diez o doce de la noche y consideró, además, que su jornada ordinaria discontinua era de doce horas diarias, con base en lo dispuesto en el numeral 143 del Código de Trabajo y según las declaraciones de los testigos, en el sentido de que, durante la jornada, por la naturaleza de la prestación, se daban intervalos o suspensiones, principalmente, al acabarse una ruta y al comenzar la siguiente (...)correctamente y con base en la equidad, le fijó una jornada ordinaria de doce horas (...)Así las cosas, el argumento planteado por el recurrente no puede ser acogido; pues, como se expuso, el Tribunal consideró como tiempo efectivo de trabajo y, en consecuencia, como parte de la jornada, los períodos durante los cuales, el actor, en su labor de conductor de autobús, permanecía a la espera de realizar el siguiente viaje, por estimar que, su jornada era discontinua y, por consiguiente, de doce horas ordinarias, conforme a lo establecido en el numeral 143 del Código de Trabajo” (Voto N° 894 de las 9:50 horas del 20 de octubre del 2000)



Ello se explica porque, al derogarse el artículo 146 del Código de Trabajo, los choferes de autobús quedaron sometidos al mismo régimen que rige para todos los trabajadores, regulado en los artículos 135 y siguientes, dentro de los cuales se ubica ese numeral 143. Sin embargo, en este caso la parte demandada no acreditó que las labores del actor se llevaran a cabo de una manera discontinua. De lo anteriormente expuesto cabe concluir que el actor siempre estuvo sometido a una jornada ordinaria de ocho horas, por lo que es a partir de ese límite que deben computarse las horas extraordinarias que laboró, al cumplir una jornada permanente de catorce horas diarias, de lunes a sábado. Pero antes de efectuar las operaciones aritméticas del caso, deben hacerse algunas observaciones. Las horas extra se pagan con un 50% de recargo respecto del salario normalmente devengado, por lo que, si éste es superior al mínimo legal (como en el caso concreto), también las horas extra tendrán un valor más alto. No obstante, el actor limitó su pretensión al solicitar que el cálculo de las horas extra adeudadas se realice con base en el valor mínimo legal que éstas tenían en cada período, lo que obliga a la Sala a utilizar los montos establecidos por los Decretos de Salarios Mínimos que rigieron durante la vigencia de la relación laboral. Por otro lado, el accionante fijó las horas extra a cobrar en el número de dos mil ciento sesenta, cuando, en realidad, laboró tan sólo dos mil cincuenta y dos horas extra. Además, debe advertirse que, por utilizarse en la empresa accionada la modalidad de pago semanal, para obtener el salario mensual debe multiplicarse el salario diario por veintiséis días. Para el primer semestre de 1998, el salario mínimo de los choferes-cobradores de autobús se fijó en la suma de c.2.566 por jornada ordinaria (ocho horas) (Decreto Ejecutivo N° 26537-MTSS y documental de folios 1 a 5). Lo anterior implica que el valor de la hora ordinaria era de c.320,75 y el de la extraordinaria c.481,25, por lo que el actor debió ganar, por las catorce horas que laboraba diariamente, c. 5.453,50. La relación laboral se inició el 15 de abril de 1998, por lo que, por esas dos semanas laboradas, el salario que debió haber percibido el actor fue de c.70.895,50, de los cuales c.37.537,50 corresponden a las horas extra. En el expediente no existen datos sobre el salario que se le canceló al actor por esos días de trabajo, por lo que, al recaer sobre el patrono la carga de la prueba en cuanto al pago del salario, lo procedente es condenarlo a pagar las horas extra laboradas ese mes (c.37.537,50). En mayo de 1998, el salario mensual que debió haber percibido el actor fue de c.141.791, por lo que, al habersele pagado sólo c.59.808 (ver planillas que figuran en sobre aparte y certificación salarios reportados a la Caja Costarricense de Seguro Social de folio 41), existe una diferencia de c.81.983. Una diferencia igual (c.81.983) se adeuda por el mes de junio de 1998, pues ese mes también se pagó un salario de c.59.808. A partir de julio y hasta diciembre de 1998, el salario mínimo para la ocupación del demandante fue aumentado a la suma de c.2.733 (Decreto Ejecutivo N° 27.109-MTSS), por lo que la hora ordinaria valía c.341,62 y la extraordinaria c.512,43, sea que el salario que diariamente debió ganar el accionante era de c.5.807,54, y por mes, c.150.996,04. En julio de ese año el salario que se le canceló al demandante fue de c.59.808, por lo que se le adeudan c.91.188,04. En agosto se le pagó la suma de c.64.080, existiendo una diferencia de c.86.916,04. En setiembre percibió c.129.017, por lo que por ese mes es en deberle la accionada el monto de c.21.979,04. En octubre el salario reportado es de c.113.014,50, adeudándosele c.37.981,54. En noviembre el salario fue de c.116.514,50, por lo que la diferencia asciende al monto de c.34.481,54. Finalmente, en diciembre el actor ganó c.130.266,50, existiendo una diferencia de c.20.729,54. A partir de enero de 1999, el salario mínimo se fijó en la suma de c.2.911 (Decreto Ejecutivo N° 27461-MTSS), por lo que, desde ese momento, el valor de la hora ordinaria pasó a ser de c.363,87 y el de la extraordinaria c.545,81, lo que implica que el salario diario del actor debió ser de c.6.185,82, y el mensual, c.160.831,32. En enero de 1999 el salario que se le canceló al accionante fue de c.112.014, lo que significa que se le deben c.48.817,32. En febrero percibió c.118.514,50, existiendo una diferencia de c.42.316,82. En marzo se le cancelaron c.140.017,50, adeudándose c.20.813,82. En abril ganó c.94.013,50, por lo que se le deben c.66.817,82. Y en mayo, último mes de la relación laboral, por las tres semanas que trabajó se le debió haber pagado la suma de c.111.430,47, pero sólo recibió c.68.511, sea que

se le deben c.42.919,47.

En síntesis, el monto total adeudado por concepto de horas extra asciende a la suma de setecientos dieciséis mil cuatrocientos sesenta y cuatro colones con cuarenta y nueve céntimos.

VI-. RESPECTO DEL REAJUSTE DE LAS PRESTACIONES: Tomando en cuenta lo analizado en los Considerandos anteriores sobre las sumas adeudadas por concepto de feriados de pago obligatorio y de horas extra, procede reajustar los montos que se le liquidaron al actor al finalizar la relación laboral (folio 22), con base en el salario que realmente debió haber devengado, según se detalla a continuación: noviembre de 1998: c.150.996,04; diciembre de 1998: c.153.996,54; enero de 1999: c.163.831,82; febrero de 1999: c.160.831,32; marzo de 1999: c.160.831,32; abril de 1999: c.163.831,32; y mayo de 1999: c.111.430,47. El promedio salarial de los últimos seis meses de la relación laboral es de c. 159.053,06, por lo que, al haberse cancelado por concepto de preaviso el monto de c.120.723,33, existe una diferencia de c.38.329,73. El mismo cálculo se aplica al auxilio de cesantía, adeudándose por ese motivo también c.38.329,73. En cuanto al aguinaldo, el A-quo determinó que el reclamo se refería al proporcional y ello no fue objetado, por lo que tomando en cuenta los salarios percibidos del 1° de diciembre de 1998 al 21 de mayo de 1999, se concluye que el monto que se debió haber pagado por ese concepto fue de c.76.229,39, por lo que, habiéndose cancelado únicamente c. 50.652,17, existe una diferencia de c.25.577,22. Por último, respecto de las vacaciones, el juez de primera instancia estimó que el reclamo se refería a las proporcionales (un día), lo que tampoco fue objetado, por lo que, haciendo los cálculos respectivos, se obtiene que se debió haber cancelado la suma de c. 6.185,82, pero sólo se pagaron c.3.966,27, lo que indica que existe un saldo de c. 2.219,55 por este concepto.

VII-. SOBRE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS: Sostiene el impugnante que, como los juzgadores de instancia reconocieron que la parte demandada canceló, por concepto de las prestaciones legales, un monto inferior al que en Derecho correspondía, debe condenársele a pagar los daños y perjuicios que estipula el artículo 82 del Código de Trabajo. Este argumento no es de recibo porque la situación descrita por el impugnante no se ajusta al presupuesto de hecho de la norma. Ya la Sala ha negado la posibilidad de cobrar los daños y perjuicios contemplados por esa disposición cuando se trata de despidos con responsabilidad patronal:

“Vistos los reparos formulados por el recurrente, se estima que lleva razón, por cuanto en el subexámine, la condenatoria al pago de los daños y perjuicios, dispuestos en el numeral 82, del Código de Trabajo, es improcedente. De acuerdo con la normativa constitucional y legal, en nuestro sistema de derecho privado laboral se encuentra consagrada la libertad patronal de dar por concluida una relación laboral en el momento en que, al patrono, no le convengan más los servicios del trabajador. Esa libertad encuentra restricción únicamente en el correlativo derecho, también constitucional, del trabajador, de cobrar, al ser despedido sin causa legal justificante, una indemnización. El conjunto de causas legalmente admisibles, como justificantes del despido, está expresamente dispuesto en el artículo 81 del citado Código y algunas leyes especiales. El patrono que despida al trabajador con fundamento en alguna de esas causales, y la demuestre en juicio, no estará obligado al reconocimiento de la indemnización prevista en el numeral 29 ídem. Previéndose legalmente la posibilidad de que, el patrono, sin mediar causa justa, despida a sus trabajadores y los obligue a demandar, judicialmente, en reclamo de sus derechos, en el artículo 82 se establece una sanción cuando, en la litis, no se logran demostrar los hechos que constituyen la causal del despido. En lo que interesa, ese numeral establece:  El patrono que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas enumeradas en el artículo anterior no incurrirá en responsabilidad. Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa

del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono. De acuerdo con el criterio jurisprudencial imperante, ese plazo se ha establecido en seis meses (ver en este sentido los Votos Nos. 70, de las 9:30 horas, del 15 de abril de 1994; y, 338, de las 15:00 horas, del 28 de octubre de 1996.) El anterior comentario es necesario hacerlo con el fin de aclarar que, en los casos de despido, con responsabilidad patronal; es decir, en que el patrono asume el pago de las prestaciones legales, la indemnización prevista por el párrafo segundo, del artículo 82 ibídem, es improcedente, porque no se le endilgó ninguna causa para su despido.” (Voto N° 907 de las 15:00 horas del 25 de octubre del 2000)

VIII-. COSTAS: Por la forma en que se ha resuelto, debe condenarse a la accionada, como parte vencida, a cubrir ambas costas de la acción, fijándose las personales en el veinte por ciento de la condenatoria (artículos 221 del Código Procesal Civil y 452 y 495 del de Trabajo)

IX-. Por las razones dichas, se acoge el recurso planteado. En consecuencia, debe revocarse el fallo impugnado, en cuanto, al acoger la excepción de pago, denegó los extremos petitorios correspondientes a las horas extra y a los feriados de pago obligatorio, así como el reajuste de las prestaciones con base en dichos adeudos. En su lugar, deben acogerse esos extremos petitorios, y rechazarse la excepción de pago total opuesta por la accionada, a quien debe condenarse a pagarle al actor las siguientes sumas: quince mil dos colones por concepto de días feriados de pago obligatorio, setecientos dieciséis mil cuatrocientos sesenta y cuatro colones con cuarenta y nueve céntimos por concepto de horas extra, treinta y ocho mil trescientos veintinueve colones con setenta y tres céntimos por diferencia de preaviso, otros treinta y ocho mil trescientos veintinueve colones con setenta y tres céntimos por diferencia de auxilio de cesantía, veinticinco mil quinientos setenta y siete colones con veintidós céntimos por diferencia de aguinaldo y dos mil doscientos diecinueve colones con cincuenta y cinco céntimos por diferencia de vacaciones. Por lo anterior, debe revocarse la sentencia recurrida en cuanto condenó a la accionada a cancelar cinco mil novecientos cincuenta y nueve colones con cincuenta y tres céntimos por concepto de diferencia de aguinaldo, pues por ese concepto la suma a pagar es la anteriormente indicada. Sobre las sumas concedidas, deberán cancelarse los intereses legales respectivos, según lo establecido por el artículo 1163 del Código Civil, desde la fecha del despido (según fue solicitado en la demanda) y hasta su efectivo pago. Por último, debe revocarse la sentencia recurrida en cuanto resolvió sin especial condenatoria en costas, para, en su lugar, condenar a la demandada a cubrirlas, fijándose las personales en el veinte por ciento de la condenatoria. En lo demás, debe confirmarse el fallo impugnado.

#### POR TANTO

Se revoca el fallo impugnado, en cuanto, acogiendo la excepción de pago, denegó los extremos petitorios correspondientes a las horas extra y a los feriados de pago obligatorio, así como el reajuste de las prestaciones con base en dichos adeudos. En su lugar, se acogen esos extremos petitorios, rechazándose la excepción de pago total opuesta por la accionada, a quien se condena a pagarle al actor las siguientes sumas: quince mil dos colones por concepto de días feriados de pago obligatorio, setecientos dieciséis mil cuatrocientos sesenta y cuatro colones con cuarenta y nueve céntimos por concepto de horas extra, treinta y ocho mil trescientos veintinueve colones con

setenta y tres céntimos por diferencia de preaviso, otros treinta y ocho mil trescientos veintinueve colones con setenta y tres céntimos por diferencia de auxilio de cesantía, veinticinco mil quinientos setenta y siete colones con veintidós céntimos por diferencia de aguinaldo y dos mil doscientos diecinueve colones con cincuenta y cinco céntimos por diferencia de vacaciones. Por lo anterior, se revoca la sentencia recurrida en cuanto condenó a la accionada a cancelar cinco mil novecientos cincuenta y nueve colones con cincuenta y tres céntimos por concepto de diferencia de aguinaldo, pues por ese concepto la suma a pagar es de veinticinco mil quinientos setenta y siete colones con veintidós céntimos. Sobre las sumas concedidas, deberán cancelarse los intereses legales respectivos, según lo establecido por el artículo 1163 del Código Civil, desde la fecha del despido y hasta su efectivo pago. Por último, se revoca el fallo recurrido en cuanto resolvió sin especial condenatoria en costas, para, en su lugar, condenar a la demandada a cubrirlas, fijándose las personales en el veinte por ciento de la condenatoria. En lo demás, se confirma la sentencia recurrida.

***b) Deber patronal de acreditar que no se rebajaron las horas que concedió como permiso para estudiar***

[TRIBUNAL DE TRABAJO]<sup>5</sup>

Extracto de la sentencia:

Voto N° 172

TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA, SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ, a las diecinueve horas quince minutos del veintisiete de abril de dos mil cinco.

"V.- Sobre las Horas Extras: Puede afirmarse que la jornada extraordinaria es excepcional y no permanente, debiendo computarse las horas extras en forma diaria. Ahora bien, de acuerdo con la prueba testimonial y confesional Roberto Martín Miguel, evacuadas en la encuesta, se demuestra que durante los tres años en los cuales la actora laboró para las tiendas Buuts, con la excepción de los lunes en las tardes de tiempo lectivo, doña Karla trabajó horas extras. Así lo reconoce la parte accionada a folio 74 al indicar que el horario en Multiplaza era de diez de la mañana a ocho de la noche de lunes a sábado y los domingos de diez a. m., a siete p.m., en Buuts número 4, en la Fischel y Buuts número 7, en Calle 8, de ocho y treinta de la mañana a seis y treinta de la tarde. Dependiendo si la jornada era continua o discontinua, doña Karla podría haber laborado dos horas extras. La accionada al contestar la demanda a folio 19 explicó en el hecho segundo que la actora disfrutaba de hora y media de almuerzo. Los testigos Guillén León, Rolando Alayón, Evelyn Quirós, Ronny Vallejos (folios 78, 80, 82, 84), mencionan que a los empleados de Buuts, se les daba una hora de almuerzo, con lo que la jornada se rompe convirtiéndose en discontinua. Por lo expuesto, en realidad, doña Karla en jornadas normales trabajaba una hora extra diaria. En diciembre la situación era diferente. Se ha demostrado una jornada de doce horas, a la cual debe restársele la hora de almuerzo, laborando en consecuencia 3 horas extras por día. La accionada alegó en su defensa, que a la demandante se le otorgó un permiso de estudio. Según ella, Karla salía de su

trabajo todos los lunes a las cuatro de la tarde, horas que no reponía en el resto de la semana y por lo tanto esas horas deben deducirse de las horas extras. Su alegato es improcedente por tres razones. Es público y notorio, que el período lectivo abarca nueve meses del año. Por consiguiente, si debe hacerse las deducciones de éstas serían únicamente por ese plazo. Segundo, no ha demostrado la parte demandada, obligada procesalmente, que nunca se rebajaron del salario las horas de los lunes, y quizá la más importante, tampoco ha demostrado que el permiso de estudio se condicionara a la reposición de tales horas en otros días de labores. Por ello, esas cinco horas de los lunes no pueden rebajarse del total de las horas extras. La actora disfrutaba de los jueves como día de descanso semanal. Ese día no puede computarse para el cobro de horas extras. Por último, con relación a los días feriados, el artículo 148 del Código de Trabajo, establece nueve días de licencia de pago obligatorio, que en caso de laborarse, deben de pagarse las horas al doble y dos días cuyo pago no será obligatorio. Algunos de estos días son laborados por los empleados de comercio. Acá es donde no cuenta el Tribunal con todos los elementos necesarios para poder determinar el número exacto de las horas extras laboradas por la actora. Por ello su determinación se deja para la fase de ejecución del fallo."

### ***c)Análisis sobre la obligatoriedad de laborar en días feriados***

[SALA SEGUNDA]<sup>6</sup>

Extracto de la sentencia:

Resolución: 2002-00182

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas del veinticinco de abril del año dos mil dos.

" IV.- ACERCA DE LA OBLIGATORIEDAD DE LABORAR EN DIAS FERIADOS: El primer aspecto que debe determinarse, es si los actores se encontraban obligados a laborar, en la panadería de la accionada, el día 1 de enero. Al respecto deben analizarse los ordinales 147 y 148, del Código de Trabajo, reformados por Ley No. 7619, del 4 de julio de 1996. El primero dispone: "Son días 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" . Por su parte, el numeral 148 ídem preceptúa, en lo que interesa: "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 feriados pero su pago no será obligatorio." . Si bien es cierto el artículo 149 contempla la prohibición para el patrono de ocupar a sus trabajadores durante los días feriados, incluso previendo una multa a cargo de éste, en caso de que lo haga, además de la respectiva indemnización que deberá cancelarle al trabajador; los numerales 150 y 151 establecen excepciones a esta regla. Así, el inciso b), del artículo 150 dispone, entre otros, que las panaderías podrán ocupar a sus trabajadores, en días feriados. Precisamente el contrato de franquicia Musmanni, celebrado entre "Premezclas Industriales para Panadería, Sociedad Anónima" y el representante de "El Botecito, Sociedad Anónima" el día 29 de agosto de 1997, y que dió origen a



la actividad en el campo de la panadería de esta última, instrumentalizó en la cláusula 5.2 - relativa al calendario de servicio - la anterior disposición excepcional establecida en nuestra legislación laboral: “Desde el momento de su apertura, la Panadería estará abierta al público todos los días del año, incluyendo los domingos. Se excluye el viernes santo, único día en que la Panadería permanecerá cerrada al público... El Franquiciado se obliga a respetar y cumplir el calendario [...] establecido, salvo que la ley o la costumbre del lugar no lo permitan o que PREMEZCLAS autorice por escrito otro [...] calendario distinto. PREMEZCLAS a su sola discreción podrá variar el [...] calendario aquí establecido. El incumplimiento injustificado al calendario [...] establecido, dará derecho a PREMEZCLAS a tener por resuelto el contrato” . Por otra parte, de un análisis de la deposición rendida en los autos por la señora Cinthia García García, quien es empleada de la panadería donde laboraban los actores, se logra inferir que, los trabajadores de dicho local, al ser contratados, eran expresamente instruidos acerca del calendario de la panadería y de la responsabilidad ante las llegadas tardías y ausencias injustificadas. “El horario del primero de enero: son dos turnos, de siete de la mañana a las doce y doce a seis de la tarde, es decir se divide en dos turnos.- Yo sabía que había que ir a trabajar ese día, porque es un negocio que siempre abre los feriados... Cuando entramos a trabajar se nos indica sobre la responsabilidad, sobre las llegadas tardías injustificadas así como las faltas injustificadas...” . Es por ello que, a la luz de la lógica, de la experiencia y del correcto entendimiento humano, se concluye, de manera diáfana que los actores, quienes a la fecha del despido habían superado los dos años de trabajo para la citada panadería, tenían pleno conocimiento de la obligación impuesta por su patrono, de laborar, incluso en días feriados; obligación que, según lo expuesto, encontraba respaldo no sólo a nivel legal sino también contractual. En razón de lo hasta aquí expuesto, concluye la Sala que, en efecto, los actores incumplieron con uno de los deberes impuestos por su contrato de trabajo, al negarse a trabajar, sin motivo suficiente, el día 1 de enero del 2001. V.- ACERCA DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA: Como corolario de lo anteriormente analizado, habiéndose acreditado que, los actores, se ausentaron de sus labores sin justificado motivo el día 1 de enero del 2001, estando éstos obligados a prestar sus servicios incluso en tal fecha que es feriado de pago obligatorio, conviene establecer seguidamente, si dicha falta configuró o no una causal de despido, sin responsabilidad patronal. La causal de despido prevista en el inciso g), del numeral 81, del Código de la materia, dispone: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo: ...g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días o consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario;” . El ausentismo del trabajador, constituye una falta, cuya gravedad en el común de los casos es de orden cuantitativo más que cualitativo, y los parámetros de medición se encuentran fijados precisamente en el citado inciso. Habiéndose ausentado los actores tan sólo un día de sus labores, resulta claro que los supuestos fácticos contenidos en dicha norma, no resultan aplicables al hecho generador del despido bajo análisis. Conviene, entonces, determinar si éstos, con su accionar, incurrieron en una falta que, aún ante una única ausencia, revistiese el carácter de grave, atendiendo a las consecuencias sufridas por el patrono, y motivase, por ende, el despido disciplinario, de conformidad con lo dispuesto por el inciso l), del ordinal citado. De un análisis de la prueba testimonial, se infiere de manera muy clara que, aún ante la ausencia de los actores en el turno de la tarde en fecha 1 de enero del 2001, la actividad de la panadería Musmanni, operada por “El Botecito, Sociedad Anónima” no sufrió mayores trastornos. Esto es así por cuanto, aún siendo el señor Nole Jiménez el líder del grupo, y, la señora Guevara Guevara, la cajera, lo cierto del caso es que el personal de cada turno lo componían otros empleados y el propio administrador, quienes en los casos de ausencia, fuese ésta justificada o no, suplían las funciones del empleado que no se encontrase presente (ver, al respecto, las deposiciones de la señora García García a folios 49 y 50 ftes.; de los señores Edwin Rodríguez Arias y Carlos Alberto Sierra Alpizar, a folios 53 y 55 ftes. respectivamente; y las cláusulas 3.1 y 3.2 del Contrato de Franquicia Musmanni, a folio 64 fte). Tan es así que, en la fecha referida, la panadería continuó operando en horas de la tarde, aún sin la

presencia de los actores (ver, al respecto, los testimonios de las señoras García García e Isabel Cristina Jiménez Vargas, a folios 50 y 56 ftes. respectivamente; y, de los señores Rodríguez Arias y, Sierra Alpizar, a folios 52 y 54 ftes., respectivamente). Además, en lo que respecta al señor Nole Jiménez -tal y como lo reconoció la empleada García García- siempre fue un empleado responsable y cumplidor en sus labores, quien no faltaba nunca a su trabajo (ver, al respecto, la testimonial de la señora García García, a folios 50 y 51 ftes.). En lo que concierne a la empleada Guevara Guevara, si bien de la documental en autos constante, se logró establecer que ésta ya contaba con un record de sanciones, producto de una ausencia injustificada, en fecha 5 de febrero, y una llegada tardía, el día 12 de diciembre, ambos del año 2000; lo cierto del caso es que quedó fehacientemente comprobado, de igual manera, que la sanción aplicada por el patrono, en estos casos, era precisamente la de amonestación escrita, y no el despido (ver, al respecto, cartas de amonestación escrita dirigidas a la señora Guevara Guevara, a folios 44 y 45 ftes, respectivamente). Debe tenerse presente que, el despido justificado, debe regirse, entre otros, también por el cardinal principio de la proporcionalidad, conforme con el cual, debe existir una correlación de equilibrio, entre la falta cometida y la medida disciplinaria por aplicar. Así, para que el despido se pueda considerar justificado, el trabajador debe incurrir en una falta grave, que imposibilite la continuación de la relación de trabajo; pues el despido constituye la sanción de mayor gravedad que, dentro de una relación laboral, puede llegar a imponerse. Sobre este tema, ha expuesto Guillermo Cabanellas: "El hecho que define la causal de despido debe ser de tal gravedad, que haga imposible el mantenimiento de la relación laboral, y, naturalmente, ha de haber proporción entre la falta cometida y la decisión de ponerle término al contrato de trabajo.../ El despido debe basarse en un hecho de tal gravedad, que el juzgador no tenga la menor duda de la justicia de la decisión tomada por el empresario al declarar disuelto el contrato de trabajo, debe ser correlativa y directa con la falta, cuya gravedad tornará imposible la continuación de la relación ya que, siendo la pena máxima que el puede aplicar, debe corresponder también a la falta de tal naturaleza" ( Contrato de Trabajo, Parte General, Volumen III, Buenos Aires, Bibliografía Omeba, 1964,p. 325; al respecto, también pueden consultarse, entre otras, las sentencias de esta Sala Nos. 240 y 241, de las 9:10 y 9:20 horas, respectivamente, ambas del 17 de octubre de 1997; 306, de las 10:20 horas, del 28 de noviembre de 1997; 237, de las 10:00 horas del 18 de setiembre de 1998; y, 135, de las 10:10 horas del 21 de mayo de 1999). Conforme con lo anteriormente expuesto, arriba esta Sala a la conclusión de que, a pesar de que, efectivamente, los actores incurrieron en un claro incumplimiento de sus deberes contractuales, en el marco de la relación laboral con la accionada, la falta cometida no tenía una gravedad tal, que justificara imponerles, legítimamente, la sanción más grave con la que puede castigarse una falta laboral; sea, el despido sin responsabilidad patronal."

***d)Carga de la prueba corresponde al trabajador que alega haber laborado días feriados***

[SALA SEGUNDA]<sup>7</sup>

Extracto de la sentencia:



Resolución: 2000-01011

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas cincuenta minutos del veintiuno de diciembre del año dos mil.

" III-. SOBRE LA CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL: El punto central de esta litis consiste en determinar sobre cuál de las dos partes –empleador o trabajador- recae la carga de la prueba cuando se demanda el pago de horas extra y de días feriados laborados, tema sobre el cual ya esta Sala se ha pronunciado. En el Voto N° 276 de las 9:50 horas del 10 de setiembre de 1999 se estableció: “Con fundamento en el numeral 317 del Código Procesal Civil, aplicable al sub-júdice 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. Como se señala anteriormente, en materia de carga probatoria, en el Derecho Procesal Laboral, normalmente, es el patrono demandado, sobre quién recae una mucho mayor responsabilidad - no toda - , en cuanto a la aportación de la prueba relacionada con las particularidades de la relación de trabajo; por cuanto, al ser la parte más fuerte de la contratación, tiene mayor facilidad para poder pre-construir, durante el transcurso de la relación, la tendente a demostrar los normales hechos aducidos, en un juicio de naturaleza laboral. Sin embargo, es relevante señalar que, esa mayor responsabilidad del patrono, está referida, precisamente, a los elementos normales de una contratación de ese tipo y, además, que ello no puede implicar, jurídica ni legítimamente, una liberación total, para el trabajador, de su propia e ineludible carga probatoria; pues, respecto a ciertos hechos, sobre él pesa, siempre y necesariamente, aquel determinado <sup>2</sup> onus probandi <sup>2</sup> . (Sobre este tema puede consultarse PASCO COSMOPOLIS, Mario. Fundamentos de Derecho del Trabajo, Editorial AELE, 1997). Ahora bien, en el caso en examen, en cuanto a este punto concreto, el reclamo del actor 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” Sin embargo, también se ha señalado que cuando se cobran horas extra en virtud de haberse laborado, en forma permanente, una jornada superior a la ordinaria, debe el patrono, si quiere librarse de responsabilidad, acreditar que el empleado no laboraba la jornada que afirma, sino otra: “Tal y como lo afirma el recurrente, es verdad que, al tenor de lo previsto en el inciso 1), del numeral 317, del Código Procesal Civil, aplicable en esta materia por disposición expresa del 452 del de Trabajo, a la parte actora le incumbe la carga de la prueba en relación con los hechos que fundamentan su petitoria. Esa constatación no implica, sin embargo, que las autoridades de instancia hayan fijado, en forma indebida, la jornada diaria del señor López Barboza. Tres son las razones para desestimar el reproche planteado sobre el particular. En primer lugar, aunque es innegable que la contestación al hecho noveno de la demanda fue de rechazo, también lo es que, 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. Es más, como bien lo apuntó el órgano de alzada, de su explicación es posible desprender un reconocimiento tácito de que el actor laboraba a su servicio 15 horas al día; lo que, en última instancia, torna ese hecho como no controvertido. 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, en este caso concreto, que la empresa accionada debió haber demostrado la jornada laboral del demandante si quería que se desestimara su solicitud de reconocimiento de horas extra. Nótese que no se le está exigiendo prueba de una negación, sino la acreditación de un hecho específico -el horario-, a la parte que contaba -o que debió contar- con los medios idóneos (registro de asistencia,



control de carreras del autobús, etc.) para hacerlo. La experiencia indica que, la clase de labores desempeñadas por don Orlando, está sujeta a diversos tipos de fiscalización; lo cual, sin duda, permite exigirle prueba documental sobre el particular a la recurrente. Finalmente, ha de tenerse presente que ese modo de aplicar las reglas sobre la carga de la prueba es acorde con la ideología que inspira la existencia de esta disciplina. En este sentido se pronunció la Sala Constitucional, en su voto No. 5798-98, de las 16:21 horas, del 11 de agosto de 1998: “ El derecho laboral, como derecho social que es, es asimétrico, pues esa rama del conocimiento jurídico ha sido erigida y desarrollada sobre la base de que en la relación laboral -objeto de regulación de ese derecho-, existe una disparidad entre los sujetos de dicha relación, a propósito de la situación de supremacía –económica- en que se encuentra el patrono sobre el trabajador. Tal asimetría, como es obvio pensarlo, se proyecta también en el proceso laboral, razón por la que en él se aprecian algunos privilegios procesales en favor del trabajador que, en el fondo, lo que persiguen es equiparar la disparidad apuntada. Además, debe recordarse que en razón de la importancia que reviste la colocación remunerada en una sociedad, es un interés fundamental encomendado al Estado, tanto por la Constitución, como por la Ley ordinaria, velar por una tutela especial al ejercicio de ese derecho.” (...) Así las cosas, al no haber aportado la entidad accionada, en el momento procesal oportuno, elemento de convicción alguno que permitiese tener por probado el lapso trabajado, diariamente, por el señor López Barboza, lo propio es reafirmar que, el mismo, comprendía 15 horas diarias, como bien se concluyó en las instancias precedentes. De ser otra la situación fáctica, el incumplimiento de esa carga probatoria, conlleva que, esa parte, deba correr, ahora, con las consecuencias de su incuria”(Voto N° 162 de las 15:20 horas del 16 de junio de 1999). IV-. EN CUANTO A LOS DÍAS FERIADOS Y LOS DE DESCANSO SEMANAL: El recurrente sostiene que, al no haber demostrado el patrono el hecho que impide el pago de estos dos rubros, debe concluirse que los adeuda, aplicando la regla de la carga de la prueba de los hechos impeditivos. No obstante, de lo expuesto en el Considerando que antecede, se colige que más bien le correspondía al trabajador probar haber laborado durante esos días. En lo que a los días de descanso semanal se refiere, al indicarse la jornada en el hecho cuarto de la demanda, se hizo mención al trabajo realizado los domingos, de nueve de la mañana a cuatro de la tarde. Sin embargo, los testigos aportados por el propio actor manifestaron al respecto: “Debo aclarar que don José Manuel trabajaba en forma ocasional los domingos, ya que llegó muy pocas veces a lavar el bus, o bien en especiales, o en la ruta de Cedral (...). Sí me consta que don José Manuel hacía especiales los domingos, pero no todo el tiempo, ya que a veces por ejemplo, los interesados llamaban y yo me comunicaba con el jefe de transportes y éste me decía que era Obando a quien yo veía salir de la terminal. No había choferes específicos para los especiales, ellos se rotaban y lo escogía el jefe de transportes” (testimonio de Rolando Gamboa Muñoz, folio 53); “No podría decir si él trabajaba todos los domingos, ya que yo no los trabajaba siempre. Cuando yo estaba, lo veía trabajar limpiando el bus, o haciendo especiales o a veces hacía la ruta para Cedral” (declaración de José Arturo Villegas Rojas, folio 73). Queda claro, entonces, que el actor laboraba sólo ocasionalmente los domingos, sin que sea posible determinar, con la información aportada por los deponentes, cuántos días de descanso trabajó durante todo el transcurso de la relación laboral, por lo que este extremo debe rechazarse. En cuanto a los feriados reclamados, no aportó el demandante prueba alguna tendiente a demostrar haberlos laborado. Sin embargo, en virtud del principio de comunidad de la prueba - según el cual los órganos jurisdiccionales están legalmente imposibilitados para preterir cualquiera de los aportados y evacuados durante la sustanciación del proceso, toda vez que, los mismos, tienen plena eficacia en favor o en contra de las diferentes partes, aún de aquélla que los haya producido-, debe analizarse la información que sobre el punto concreto contienen las planillas que figuran en sobre aparte, aportadas por la propia Cooperativa accionada. El artículo 148 del Código de Trabajo establece las fechas que deben considerarse como feriados de pago obligatorio, prohibiéndose, en el numeral siguiente, que el patrono ocupe a sus trabajadores durante esos días, so pena de que se le imponga la multa de ley y de tener que



pagarle al empleado el doble de su salario. Sin embargo, en los artículos 150 y 151 se establecen ciertas excepciones a esa regla, cobrando interés, para el caso que nos ocupa, el inciso b) del artículo 151, que exceptúa “las 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”. La actividad a la cual se dedica la demandada (transporte público) es de indudable interés público, por lo que está legalmente facultada para ocupar a sus empleados durante los feriados, pero, eso sí, debe cancelarles por ese día el doble de lo que normalmente devenguen, según se resolvió en el Voto N° 653 de las 16:00 horas del 30 de junio de este año: “(...)debe interpretarse que, debido a la función que realiza el accionante, como cocinero en el centro penitenciario citado, está sujeto a una jornada de trabajo muy especial por la índole de su actividad y, en aras del interés público, que le obliga a laborar inclusive durante los días feriados de ley. Es por ello que, en este caso específico, no es de aplicación la prohibición de requerir, los servicios del actor durante los días feriados. Ahora bien, esto no implica que, al accionante, no se le deba indemnizar, cuando por razón de su jornada de trabajo, deba laborar durante esas fechas, ya que, de lo contrario, se estarían violentando las normas que establecen que las labores prestadas, durante esos días, serán canceladas con el doble del pago del salario ordinario, que se devengue. De seguir la tesis del representante del Estado, no habría diferencia en laborar un día hábil y uno feriado de ley, cuando, en realidad, la intención del legislador fue la de permitir que, debido a situaciones especiales - como las de este caso, fundamentadas en razones de interés público-, el trabajador preste sus servicios durante esos días, sin obviar la indemnización por esta circunstancia.” Otra observación que debe hacerse es que cuando la modalidad de pago del salario es semanal, se pagan sólo los días efectivamente laborados, por lo que se debe reconocer el feriado de pago obligatorio en forma adicional al salario que corresponde por los días efectivamente laborados en la semana, y si se labora el feriado, el adicional debe ser doble. De las planillas se desprende que esta obligación patronal no se cumplió en todos los casos. En 1998, los días Jueves y Viernes Santos fueron el 9 y el 10 de abril, sea antes de que el actor comenzase a laborar para la demandada. En cuanto al 1° de mayo de ese año, no fue aportada la planilla correspondiente, por lo que no puede determinarse si el accionante trabajó ese día o no. En la semana del 24 al 31 de julio, laboró siete días, lo que indica que trabajó el 25 de julio. Por ello, se le debieron haber cancelado los siguientes montos: por siete días de trabajo, a c.3000,50 cada uno, la suma de c.21.003,50, más c.3000,50 adicionales y los c.6.000 correspondientes a las horas extra reportadas en planillas, para un total de c.30.004, pero sólo recibió c.27.003,50, por lo que se le adeudan c. 3000,50. En la semana del 15 al 21 de agosto también trabajó los siete días, sea que laboró el 15 de agosto. Por ello, se le debieron haber cancelado los siguientes montos: por siete días de trabajo c.21.003,50, más c.3000,50 adicionales y los c.6.000 correspondientes a las horas extra reportadas en planillas, para un total de c.30.004, pero sólo recibió c.27.003,50, por lo que se le adeudan c. 3000,50. En la semana del 12 al 18 de setiembre laboró siete días, es decir, trabajó el 15 de setiembre. Por ello, se le debieron haber cancelado los siguientes montos: por siete días de trabajo c.21.003,50, más c.3000,50 adicionales y los c.5.000 correspondientes a las horas extra reportadas en planillas, para un total de c.29.004, suma que efectivamente se le canceló. En la semana del 19 al 25 de diciembre trabajó seis días, por lo que no existe prueba de que haya laborado el 25 de diciembre. Se le debió haber cancelado, por seis días de trabajo, c.18.003, más un adicional de c.3000,5 y los c.7.500 por las horas extra reportadas en planillas, para un total de c.28.503,50, pero sólo recibió c.25.503, por lo que se le adeudan c.3.000,50. En la semana del 26 de diciembre de 1998 al 1° de enero de 1999 trabajó siete días, lo que implica que laboró el 1° de enero. Por ello, debió habersele cancelado, por siete días de trabajo c.21.003,50, más un adicional de c.3.000,50 y los c.2.500 por horas extra reportadas en planillas, sea c.26.504, pero sólo se pagó la suma de c.23.503,50, existiendo una diferencia de c.3.000,50. En la semana del 27 de marzo al 2 de abril de 1999 laboró cinco días, por lo que no existe prueba de que haya trabajado el 1 y el 2 de abril



(Jueves y Viernes Santos). Por los cinco días laborados debió pagársele la suma de c.15.002,50, más c.6.001 por los dos días feriados y los c.5.000 por horas extra reportadas en planillas, sea c.26.003,5, suma que efectivamente se le canceló. En la semana del 10 al 16 de abril trabajó cuatro días, por lo que no existe prueba de que haya laborado el 11 de abril. Por los cuatro días laborados debió percibir c.12.002, más un adicional de c.3.000,50, más c.5.000 por horas extra reportadas en planillas, sea c.20.002, mas únicamente se le pagaron c.17.002, adeudándose c.3.000. En la semana del 1 al 7 de mayo trabajó siete días, lo que indica que laboró el 1° de mayo. Por siete días de trabajo se le debieron haber cancelado c.21.003.50, más un adicional de c.3.000,50 y los c.2.500 correspondientes a las horas extra reportadas en planillas, sea c.26.504, suma que le fue pagada. Así, el monto total adeudado por concepto de días feriados de pago obligatorio asciende a la suma de c.15.002. V-. ACERCA DE LAS HORAS EXTRA: El demandante manifiesta haber laborado una jornada que iba de lunes a sábado, de cinco y media de la mañana a siete y media de la noche, y los domingos, de nueve de la mañana a cuatro de la tarde. En el Considerando anterior se resolvió lo referente al trabajo realizado durante el día de descanso semanal, por lo que ahora sólo se analizará lo correspondiente a la jornada extraordinaria laborada de lunes a sábado, sea catorce horas por día, en jornada diurna (artículo 135 del Código de Trabajo). Afirma el actor que se le cancelaron sólo algunas de las horas extra que trabajó, y a un valor inferior al mínimo legal, por lo que solicita que le sean pagadas las diferencias, así como el resto de las horas extra que trabajó, estimadas en dos mil ciento sesenta horas efectivas. La demandada negó que el accionante laborara horas extra en forma permanente, alegando que, en las ocasiones en que lo hizo, se le cancelaron debidamente, y como prueba de ello aportó las planillas que figuran en sobre aparte. Ya se explicó que le correspondía al patrono acreditar que el actor no laboraba la jornada que éste indicó en su demanda, sino otra; mas no cumplió con esa carga probatoria. Las planillas no arrojan luz al respecto, pues simplemente indican que cada semana se pagaba un monto variable por horas extra (a veces ninguno), pero ni siquiera se consigna allí el número de horas extra laboradas cada semana, lo cual impide realizar los cálculos correspondientes para saber si fueron canceladas correctamente. Nótese que el actor nunca sostuvo que no se le pagaran las horas extra, pues admitió que algunas sí se le pagaron (lo cual concuerda con la información que contienen las planillas), pero a un valor inferior al mínimo legal, y con los datos que allí aparecen la empresa no logró acreditar que las haya cancelado debidamente. Pero el fondo del asunto no es ese, sino establecer la jornada del accionante, y en este sentido las planillas son de escasa utilidad. A pesar de no recaer en él la carga de la prueba de su jornada, el actor aportó prueba al respecto, la cual, a criterio de la Sala, fue erróneamente valorada por los juzgadores de instancia. Los dos testigos ofrecidos por el demandante laboraron como guardas para la demandada, cumpliendo roles que variaban de semana a semana, así: la primera semana trabajaban de seis de la mañana a dos de la tarde, la segunda de dos de la tarde a diez de la noche y la última de diez de la noche a seis de la mañana. Ambos fueron contestes al declarar que cuando les tocaba cumplir el segundo turno veían regresar al actor a las siete y media de la noche y cuando hacían el tercero notaban que ingresaba a las cinco y media de la mañana. Por el hecho de tener horarios alternos, distintos de los del actor, los miembros del Tribunal determinaron que no les podía constar, en lo personal, que el demandante laborara la jornada que indicó. No obstante ser correcta dicha apreciación, no puede negarse que lo afirmado por los deponentes constituye prueba que permite tener por acreditada la jornada. No existe razón alguna para dudar de esos testigos, pues sus deposiciones son coherentes. Además, no se nota que sean complacientes, pues, respecto al tema del trabajo realizado los domingos, ambos declararon que lo veían ocasionalmente, cuando, si hubiesen querido beneficiarlo, hubiesen manifestado que laboraba todos o al menos la mayoría. Partiendo, entonces, de que el demandante cumplía una jornada que iba de cinco y media de la mañana a siete y media de la noche (sean catorce horas por día, seis días por semana, lo que significa una jornada extraordinaria permanente, y por ende, extra legal; véase lo establecido en los Votos N° 184 de las 9:40 horas del 14 de julio de 1995 y 742 de las



10:05 horas del 4 de agosto del 2000). El artículo 58 de la Constitución Política dispone: <sup>2</sup> 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 <sup>2</sup>. Esta disposición fue desarrollada en el Capítulo Segundo del Título Tercero del Código de Trabajo (artículos 135 a 146 inclusive). En lo que interesa, el artículo 136 dispone: <sup>2</sup> 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. <sup>2</sup> El numeral 139, párrafo primero, define la jornada extraordinaria de la siguiente forma: <sup>2</sup> 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. <sup>2</sup> Por último, el artículo 140 ídem, establece la jornada máxima, esto es, la suma de la jornada ordinaria con la extraordinaria, en un máximo de doce horas: <sup>2</sup> 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. <sup>2</sup> Ahora bien, específicamente para el caso de los choferes de autobús, la jurisprudencia había resuelto que su jornada ordinaria era de doce horas (ver en ese sentido el Voto N° 206 de las 15:50 horas del 21 de julio de 1994), con fundamento en los artículos 143 y 146 del Código de Trabajo, que indican: “Artículo 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”. “Artículo 146: Los detalles de la aplicación de los artículos anteriores a la empresa de transportes, de comunicaciones y a todas aquéllas cuyo trabajo fuere de índole especial o continua, deberán ser determinados por el Reglamento de este capítulo, en el cual se tomarán en cuenta las exigencias del servicio y el interés de patronos y trabajadores que de previo serán oídos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”. Esa jurisprudencia, a su vez, se basó en un antecedente de la antigua Sala de Casación (N° 55 de 15 horas del 17 de mayo de 1968), que no se refiere propiamente al caso de un chofer de autobús, sino al de un trabajador que laboraba como cobrador en un autobús dedicado a transporte de pasajeros, resolviéndose en esa oportunidad que: “Como aún no se ha dictado, para las empresas que explotan vehículos de transporte de pasajeros como la de autos, el reglamento que prevé el artículo 146 del Código de Trabajo, el número 143 ídem permite que la jornada pueda extenderse a doce horas diarias”. Ahora bien, ese artículo 146 fue derogado por Ley N° 7679 de 17 de julio de 1997. Además, en 1998 se dictó el “Reglamento de condiciones laborales y de salud ocupacional de los choferes de autobuses” (Decreto Ejecutivo N° 27298-MTSS de 2 de setiembre de 1998), en el que se reguló lo concerniente a la jornada en los siguientes términos: “Artículo 17: De la jornada ordinaria. La jornada ordinaria diaria de trabajo para los choferes 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)". Dicho reglamento entró en vigencia en octubre de 1998, por lo que, a partir de ese momento, no hay duda de que la jornada ordinaria del actor era de ocho horas. Pero ¿cuál es la situación en cuanto a los meses laborados con anterioridad a esa fecha? (recuérdese que la relación laboral se inició en abril de ese año). Luego del estudio del Expediente Legislativo N° 12.256, mediante el cual se tramitó la Ley N° 7679, debe concluirse que la jornada ordinaria durante ese período era también la de ocho horas diarias. Como se indicó, esa ley derogó el artículo 146 del Código de Trabajo, en julio de 1997 (sea, antes del inicio de la relación laboral que vinculó a los litigantes). De la exposición de motivos de dicha ley claramente se colige que la intención del legislador fue someter a los choferes de autobús a la jornada que establece el artículo 136 del Código de Trabajo: "(...)nuestra Constitución Política y en forma especial, el Código de Trabajo, establecen límites muy claros a la prestación de servicio contratado entre empleadores y trabajadores. Ejemplos evidentes los encontramos en los artículos 58 de la Carta Magna y 136 del referido Código, al señalar que la jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de ocho horas en el día, de seis en la noche, siete en la mixta y cuarenta y ocho horas por semana. Como excepción a tales limitaciones sólo tenemos dos casos dignos de mencionarse: a)la que procede por jornada extraordinaria, ajustada a un término máximo de seis horas diarias (en jornada nocturna) (artículos 139 y 140 del Código de Trabajo) y b)la que se permite a cierta clase de trabajadores que, por la índole de sus labores, no están sujetos a limitación de jornada, con la salvedad que también ellos estarán inhibidos de laborar más de doce horas diarias (artículo 143 del mismo Código). Inexplicablemente la Comisión Especial del Congreso que analizó y presentó el proyecto del Código de Trabajo vigente, dejó fuera de regulación a algunas actividades del sector laboral, a saber el numeral 143 ibidem, con la intención, aparentemente, que al no regirse por los numerales 136 y 143 supracitados, sus jornadas fueran reglamentadas en una forma "especial" posteriormente. Sin embargo, en el dictamen que rindió dicha Comisión al Congreso Constitucional, se desprende una mayor preocupación por la suerte que iban a correr los agricultores y ganaderos al verse "sometidos" a jornadas de trabajo, que por dar una legislación especial a los servicios de transporte (...). Lamentablemente, la aplicación de dicho numeral sirvió de base para que nuestros Tribunales Laborales durante mucho tiempo obviarán los límites de jornadas máxima prevista en el marco constitucional (...). La interpretación anterior provocó injusticias en una actividad que por el contrario merece un tratamiento especial, producto de la consideración que obligatoriamente cabe tener con trabajadores que no sólo "mueven" al país y su riqueza, sino que tienen a su cargo su propia seguridad e integridad física y la de los usuarios del servicio (...). Resulta inaceptable que un chofer de autobús, que se ve expuesto a la tensión que causa la deficiencia de la máquina que conduce –lo cual sucede en muchos casos-, a las malas condiciones de carreteras y caminos, a problemas de desorganización vial y exceso de tránsito automotor, esté obligado además a cumplir jornadas de trabajo sumamente prolongadas y extenuantes (...). Por otra parte, ni en las empresas de transporte terrestre, ni en otro tipo de empresas de comunicaciones, de naves marítimas y aéreas, existe justificación alguna para imponer jornadas que excedan los límites de la diurna, nocturna o mixta dispuestas en el Código de Trabajo." En el trámite de discusión del proyecto de ley, según se consignó en el acta de la sesión N° 48 de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales, celebrada a las 13:30 horas del 5 de marzo de 1996, el Diputado Pacheco Fernández manifestó: "Si ustedes leen el artículo 146 se van a dar cuenta de que es inocuo e intrascendente; porque lo que da es una facultad reglamentaria para algo que en la ley no está suficientemente detallado. Facultad que tiene de por sí el Poder Ejecutivo, sin necesidad de que el artículo 146 se las dé. Pero si a esto le añadimos que ha servido para malas interpretaciones, que ha servido para que no se entiendan las cosas, yo no veo por qué no lo vamos a quitar. Si lo quitamos no pasa nada, porque no se está disminuyendo, en



ningún sentido, la facultad reglamentaria que ya de por sí tiene el Poder Ejecutivo. Y si lo dejamos, podría continuar mal interpretándose, de tal manera que yo creo que lo positivo es eliminarlo". Por su parte, en el informe elaborado por la Comisión Permanente con Potestad Legislativa Plena Segunda se indicó: "Desde que entró en vigencia el Código de Trabajo, Ley N° 2 del 26 de agosto de 1943, el reglamento que señala la norma en discusión no se ha podido redactar, lo cual provoca que las personas que trabajen bajo éstas circunstancias se encuentren desamparadas, pues no existe legislación alguna que determine cuáles son sus derechos y deberes, llevando en muchos casos a una explotación de mano de obra barata en contraposición de jornadas labores (sic) prolongadas. Al derogar la norma en discusión los trabajadores del área de transportes, comunicaciones y otros, tendrán los mismo derechos y deberes que el Código de Trabajo establece respecto de la jornada de trabajo, protegiendo de los abusos que se han cometido por más de cincuenta años." Lo anterior no implica que cuando se constate que la labor que desempeña el chofer es discontinua no se le pueda aplicar la jornada de doce horas que establece para ese tipo de labores el artículo 143 del Código de Trabajo, según se resolvió en un reciente Voto: "En efecto, sobre este aspecto concreto, el Tribunal tuvo por demostrado que, el accionante, normalmente, laboraba de las cinco o seis de la mañana, a las diez o doce de la noche y consideró, además, que su jornada ordinaria - discontinua - era de doce horas diarias, con base en lo dispuesto en el numeral 143 del Código de Trabajo y según las declaraciones de los testigos, en el sentido de que, durante la jornada, por la naturaleza de la prestación, se daban intervalos o suspensiones, principalmente, al acabarse una ruta y al comenzar la siguiente (...)correctamente y con base en la equidad, le fijó una jornada ordinaria de doce horas (...)Así las cosas, el argumento planteado por el recurrente no puede ser acogido; pues, como se expuso, el Tribunal consideró como tiempo efectivo de trabajo - y, en consecuencia, como parte de la jornada - , los períodos durante los cuales, el actor, en su labor de conductor de autobús, permanecía a la espera de realizar el siguiente viaje, por estimar que, su jornada era discontinua y, por consiguiente, de doce horas ordinarias, conforme a lo establecido en el numeral 143 del Código de Trabajo" (Voto N° 894 de las 9:50 horas del 20 de octubre del 2000) Ello se explica porque, al derogarse el artículo 146 del Código de Trabajo, los choferes de autobús quedaron sometidos al mismo régimen que rige para todos los trabajadores, regulado en los artículos 135 y siguientes, dentro de los cuales se ubica ese numeral 143. Sin embargo, en este caso la parte demandada no acreditó que las labores del actor se llevaran a cabo de una manera discontinua. De lo anteriormente expuesto cabe concluir que el actor siempre estuvo sometido a una jornada ordinaria de ocho horas, por lo que es a partir de ese límite que deben computarse las horas extraordinarias que laboró, al cumplir una jornada permanente de catorce horas diarias, de lunes a sábado. Pero antes de efectuar las operaciones aritméticas del caso, deben hacerse algunas observaciones. Las horas extra se pagan con un 50% de recargo respecto del salario normalmente devengado, por lo que, si éste es superior al mínimo legal (como en el caso concreto), también las horas extra tendrán un valor más alto. No obstante, el actor limitó su pretensión al solicitar que el cálculo de las horas extra adeudadas se realice con base en el valor mínimo legal que éstas tenían en cada período, lo que obliga a la Sala a utilizar los montos establecidos por los Decretos de Salarios Mínimos que rigieron durante la vigencia de la relación laboral. Por otro lado, el accionante fijó las horas extra a cobrar en el número de dos mil ciento sesenta, cuando, en realidad, laboró tan sólo dos mil cincuenta y dos horas extra. Además, debe advertirse que, por utilizarse en la empresa accionada la modalidad de pago semanal, para obtener el salario mensual debe multiplicarse el salario diario por veintiséis días. Para el primer semestre de 1998, el salario mínimo de los choferes-cobradores de autobús se fijó en la suma de c.2.566 por jornada ordinaria (ocho horas) (Decreto Ejecutivo N° 26537-MTSS y documental de folios 1 a 5). Lo anterior implica que el valor de la hora ordinaria era de c.320,75 y el de la extraordinaria c.481,25, por lo que el actor debió ganar, por las catorce horas que laboraba diariamente, c. 5.453,50. La relación laboral se inició el 15 de abril de 1998, por lo que, por esas dos semanas laboradas, el salario que debió haber percibido el actor fue de c.70.895,50, de los

cuales c.37.537,50 corresponden a las horas extra. En el expediente no existen datos sobre el salario que se le canceló al actor por esos días de trabajo, por lo que, al recaer sobre el patrono la carga de la prueba en cuanto al pago del salario, lo procedente es condenarlo a pagar las horas extra laboradas ese mes (c.37.537,50). En mayo de 1998, el salario mensual que debió haber percibido el actor fue de c.141.791, por lo que, al habersele pagado sólo c.59.808 (ver planillas que figuran en sobre aparte y certificación salarios reportados a la Caja Costarricense de Seguro Social de folio 41), existe una diferencia de c.81.983. Una diferencia igual (c.81.983) se adeuda por el mes de junio de 1998, pues ese mes también se pagó un salario de c.59.808. A partir de julio y hasta diciembre de 1998, el salario mínimo para la ocupación del demandante fue aumentado a la suma de c.2.733 (Decreto Ejecutivo N° 27.109-MTSS), por lo que la hora ordinaria valía c.341,62 y la extraordinaria c.512,43, sea que el salario que diariamente debió ganar el accionante era de c.5.807,54, y por mes, c.150.996,04. En julio de ese año el salario que se le canceló al demandante fue de c.59.808, por lo que se le adeudan c.91.188,04. En agosto se le pagó la suma de c.64.080, existiendo una diferencia de c.86.916,04. En setiembre percibió c.129.017, por lo que por ese mes es en deberle la accionada el monto de c.21.979,04. En octubre el salario reportado es de c.113.014,50, adeudándosele c.37.981,54. En noviembre el salario fue de c.116.514,50, por lo que la diferencia asciende al monto de c.34.481,54. Finalmente, en diciembre el actor ganó c.130.266,50, existiendo una diferencia de c.20.729,54. A partir de enero de 1999, el salario mínimo se fijó en la suma de c.2.911 (Decreto Ejecutivo N° 27461-MTSS), por lo que, desde ese momento, el valor de la hora ordinaria pasó a ser de c.363,87 y el de la extraordinaria c.545,81, lo que implica que el salario diario del actor debió ser de c.6.185,82, y el mensual, c.160.831,32. En enero de 1999 el salario que se le canceló al accionante fue de c.112.014, lo que significa que se le deben c.48.817,32. En febrero percibió c.118.514,50, existiendo una diferencia de c.42.316,82. En marzo se le cancelaron c.140.017,50, adeudándose c.20.813,82. En abril ganó c.94.013,50, por lo que se le deben c.66.817,82. Y en mayo, último mes de la relación laboral, por las tres semanas que trabajó se le debió haber pagado la suma de c.111.430,47, pero sólo recibió c.68.511, sea que se le deben c.42.919,47. En síntesis, el monto total adeudado por concepto de horas extra asciende a la suma de setecientos dieciséis mil cuatrocientos sesenta y cuatro colones con cuarenta y nueve céntimos."

**ADVERTENCIA:** El Centro de Información Jurídica en Línea (CJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 VARGAS CHAVARRÍA, Eugenio. Feriatos y Asuetos. 2<sup>da</sup>. Edic. San José, C.R. Editorial IJSA. 2004. pp 25-34.
- 2 VARGAS HIDALGO, Ricardo. En relación con los feriatos. Artículo de revista publicado en IVSTITIA Vol 5. No. 58. 1991. pp 15-16.
- 3 Asamblea Legislativa. Código de Trabajo. Ley : 2 del 27/08/1943. Fecha de vigencia desde: 29/08/1943
- 4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 2000-01011. San José, a las diez horas cincuenta minutos del veintiuno de diciembre del año dos mil.
- 5 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA, SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ. Voto N° 172. A las diecinueve horas quince minutos del veintisiete de abril de dos mil cinco.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 2002-00182 . San José, a las nueve horas del veinticinco de abril del año dos mil dos.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 2000-01011. San José, a las diez horas cincuenta minutos del veintiuno de diciembre del año dos mil.