

## **Pago Sobre el Salario Mínimo y la Jornada Extraordinaria de Trabajo**

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Derechos Laborales.
Palabras clave: Salario Mínimo, Jornada Extraordinaria, Imposibilidad de compensar el pago sobre el salario mínimo y la jornada extraordinaria	
Fuentes: Normativa y Jurisprudencia.	Fecha de elaboración: 11-09-2012.

### **Índice de contenido de la Investigación**

<b>1 Resumen.....</b>	<b>1</b>
<b>2 Normativa .....</b>	<b>2</b>
Salario Mínimo.....	2
Objetivo del Salario Mínimo.....	2
La Fijación del Salario.....	2
<b>3 Jurisprudencia.....</b>	<b>2</b>
El Salario Mínimo.....	2
El Exceso de Pago sobre el Salario Mínimo y la Jornada Extraordinaria.....	4
Relación entre el Salario Mínimo y las Horas Extra (Jornada Extraordinaria).....	7
Imposibilidad de asumir como Regla que el Monto Cancelado en Exceso sobre el Salario Mínimo constituye el Pago por Jornada Extraordinaria.....	8
Necesidad de Acreditar el Pago de Jornada Extraordinaria, aunque el Salario sea Superior al Salario Mínimo.....	10

#### **1 Resumen**

El presente informe de investigación reúne información sobre el tema del Pago del Salario Mínimo y la Jornada Extraordinaria, para lo cual se revisa el porte de la normativa y de la jurisprudencia.

La normativa por su parte define el concepto de salario mínimo, expone su objetivo principal y establece los parámetros para la fijación del salario en cuanto inicia la relación laboral.

La jurisprudencia por su parte realiza un análisis de los conceptos de salario mínimo y jornada extraordinaria y a la vez estipula la imposibilidad de compensar un pago sobre el mínimo legal con la ejecución de jornada extraordinaria.





pedidos. Esta Sala, en muchas oportunidades se ha referido al tema del salario, respecto no solo a su naturaleza, sino también al salario mínimo. Desde la perspectiva de la economía política, el salario se ve como un ingreso monetario obtenido a cambio de un servicio prestado y que sirve como medio de satisfacer las necesidades de ciertas personas individuales o de grupos; se introduce un elemento diferenciador entre las partes de una relación jurídico-laboral, este es el de la propiedad de los medios de producción, de manera que quienes los poseen, tienen el capital, y el que no, tiene su fuerza de trabajo que pone al servicio de los primeros a cambio de la que recibe un salario. Esto permite visualizar la existencia de una desigualdad en esa relación. En doctrina el salario es *“La obligación de remunerar el trabajo, básica del empresario, es una obligación de dar una cosa a otro ; esta cosa que se da es el salario; pero lo definitorio del salario ...(es) el título en virtud del cual se da y se recibe. El salario se da como contenido u objeto de la prestación del empresario en cumplimiento de su obligación básica de remunerar el trabajo, y se recibe por el trabajador como contraprestación de su trabajo.”* (Lo parentizado no corresponde al original. Alonso Olea, M. Y Casas Baamonde, M.E. Derecho del trabajo. Vigésima edición. Civitas Ediciones, S.L., Madrid, España, 2002, pp.329 y 330). Se desprende de lo transcrito que el salario, derivado de un contrato de trabajo caracterizado por su bilateralidad y onerosidad, es la contraprestación obligatoria del empleador por el trabajo recibido del trabajador. De igual manera lo señala Palomeque López al afirmar que *“La retribución económica del trabajo prestado es obligación del empresario. El trabajador tiene el correlativo derecho básico a que sus servicios sean remunerados. El salario es la percepción que retribuye el trabajo por cuenta ajena (...) se recibe trabajo a cambio de salario y, por tanto, con un doble e inverso desplazamiento patrimonial.”* (PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M. Derecho del Trabajo. Séptima Edición. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, 1999, p. 853). Nuestro derecho positivo recoge estas posiciones doctrinales, señalando en el artículo 162 del Código de Trabajo, que salario es: *“(...) la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo”*. Visto lo anterior, conviene hacer una revisión sobre otro aspecto que se encuentra presente en esta litis, y que es lo referente al salario mínimo. Dada la situación de desigualdad entre las partes del contrato de trabajo y el significado del salario para el trabajador y su familia, surge *“la necesidad de proteger al trabajador dependiente, que por regla general se halla en una situación de inferioridad económica frente al empleador, contra posibles abusos de parte de este, y para asegurarle una cierta base mínima de existencia.”* (Krotoschin, E. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1987, p.256). En el mismo sentido Palomeque (op. Cit. 856) señala que el *“Salario es la expresión abreviada de la única forma de ganarse la vida de una inmensa parte de la población, de la única fuente de renta. De ahí que sus estructura jurídica no quede sólo a disposición de la autonomía de las partes, sino que sea fruto de la confluencia de normas del Estado, de los convenios colectivos y de la contratación individual.”* El salario mínimo se convierte, mediante la intervención del poder público en un *“suelo de la contratación, debajo del cual es ilícito trabajar por cuenta de otro. La imperatividad del salario mínimo se refleja en las sanciones administrativas y penales que se imponen al empresario que contrata debajo del mismo y en la obligación de completar hasta su importe el inferior que se esté pagando.”* (Alonso Olea, M. Y Casas Baamonde, M.E. op.cit., p. 341). Nuestro

ordenamiento jurídico, asentado sobre las bases de un Estado social y democrático de derecho establece, en su Carta Magna, artículo 50, que es el primero del Título V, “Derechos y Garantías Sociales”, la obligación del Estado de procurar el mayor bienestar de las personas que habitan el país, mediante la organización y estímulo a la producción y el más adecuado reparto de la riqueza. Este contenido debemos verlo en relación con el numeral 56 de este mismo cuerpo normativo, que consagra el trabajo como un derecho de la persona y una obligación para con la sociedad, debiendo el Estado procurar que todas y todos tengan ocupación honesta y útil, con la debida remuneración, impidiendo que en razón de ella se atente contra la dignidad humana o se degrade el trabajo a la condición de simple mercancía. Esto cobra pleno sentido en relación con el salario, cuando en el artículo 57 Constitucional se establece que toda persona tendrá derecho por su trabajo a *“... un salario mínimo, por jornada normal, que le procure bienestar y una existencia digna...”* Esta norma constitucional fue desarrollada por lo que establece el artículo 177 del Código de Trabajo como derecho del trabajador o trabajadora a *“... a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.”* Lo que se ve complementado con lo que estipula el 179, en cuanto señala que *“La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador ni abandono del patrono a convenios preexistentes favorables al primero, relativos a remuneración mayor,...”*. Esa normativa debe analizarse en relación con el principio de irrenunciabilidad de derechos, contenido en el numeral 74 de la Constitución Política y desarrollado en el numeral 11 del Código de Trabajo, y sin perder de vista que la interpretación de nuestro derecho laboral debe hacerse tomando en cuenta *“...fundamentalmente el interés de los trabajadores y la conveniencia social.”* Del análisis normativo y parafraseando lo expuesto por la doctrina, nos lleva a la conclusión de que, efectivamente, el salario mínimo es en nuestro sistema jurídico, económico y social, un piso mínimo fundamental que se debe tutelar por los administradores de justicia, por debajo del que no se permite, o deviene ilegítimo, cualquier pacto o convenio entre las partes.

### ***El Exceso de Pago sobre el Salario Mínimo y la Jornada Extraordinaria.***

[Sala Segunda]<sup>5</sup>

**III.- RESPECTO DE LA IMPOSIBILIDAD DE ANALIZAR EL AGRAVIO DEL RECURRENTE, EN EL SENTIDO DE QUE EL SALARIO PAGADO INCLUÍA EL MÍNIMO LEGAL MÁS LO CORRESPONDIENTE POR JORNADA EXTRAORDINARIA:** El recurrente pretende que se varíe lo resuelto, por cuanto considera que el órgano de alzada incurrió en una indebida valoración de las pruebas que constan en los autos y acusa la violación del artículo 330 del *Código Procesal Civil*, al señalar que quedó debidamente acreditado que el pago realizado al actor incluía el mínimo legal y el de la jornada extraordinaria. Analizado el recurso, se estima que tal agravio no puede ser objeto



de pronunciamiento de parte de esta Sala, por cuanto no se impugnó el fundamento jurídico que los integrantes del Tribunal expresaron respecto de este agravio en concreto. Aun cuando se considerara que el órgano de alzada valoró inadecuadamente las pruebas aportadas a los autos, está claro que el fundamento jurídico principal para denegar el reclamo de la parte demandada fue otro. En efecto, si se analiza el fallo recurrido, se tiene que el sustento jurídico para denegar el agravio del actor fue el hecho de que a juicio de los integrantes del Tribunal la prueba no resultaba idónea, pues consideraron que debió aportarse el contrato escrito que acreditara la modalidad de pago invocada por la parte demandada o, en su defecto, tres declarantes de toda conformidad, o dos cuando no empleara más de cuatro trabajadores. En ese sentido, se indicó: *“El primer argumento que esgrime la demandada es que el juez a-quo no tomó en cuenta que el salario global que devengaba el demandante, estaba compuesto de un salario mínimo (como sueldo ordinario) y el resto era para cancelar el salario extraordinario... Sobre este punto estima el tribunal lo siguiente: Cuando se contrata a un trabajador se le debe indicar, de manera clara y específica, cual es el sueldo que va a devengar y la jornada que va a trabajar; esa determinación debe constar en el contrato de trabajo, el cual, en situaciones como la que ahora se nos presenta, debe ser siempre escrito. Si no existe convenio escrito, entonces esa ausencia le será imputable únicamente a la responsabilidad del patrono; por eso, en principio, sobre los alcances del contrato de trabajo cuando éste fue verbal, debemos atenernos a lo que indique el trabajador; esta es una presunción que solo puede ser rebatida por parte del patrono, por todos los medios de prueba posibles, pero si se **tratare de testigos que están a su servicio, se necesitará la concurrencia de tres declarantes conformes de toda conformidad en los puntos esenciales del pacto. Sin embargo, si dicho patrono no ocupare más de cuatro trabajadores (lo cual deberá alegar y demostrar) bastará con el testimonio de dos de ellos.** Ahora bien, sentado que ha sido lo anterior, al analizar el punto en discusión, estima el tribunal que, como el contrato fue verbal, correspondía al patrono demostrar, con fuerza suficiente del convencimiento para el juez, que a pesar de que al pagársele el salario al demandante no se hacía desgloce (sic) alguno (entre sueldo ordinario y extraordinario) si existía un convenio entre el patrono y el trabajador, en el sentido de que lo que él devengaba ordinariamente, era el salario mínimo que establecían los reglamentos del Ministerio del Trabajo, y que la porción que rebasaba ese sueldo mínimo, lo era para cancelar el salario extraordinario. Esa aseveración de la demandada no fue demostrada con ninguna clase de prueba, ni testimonial ni de otra índole, y no puede este tribunal presumir que, si se le pagaba una suma mayor a la del salario mínimo, entonces la misma era para cubrir el tiempo extraordinario que se trabajaba”* (folios 112-113. La negrita y el subrayado no consta en el original). De lo anterior se desprende que el órgano de alzada echó de menos un número de testigos requerido por ley para acreditar las condiciones del contrato (artículo 25, *Código de Trabajo*). El recurrente no impugnó el fundamento jurídico que el Tribunal tuvo para no tener por acreditada la cláusula del contrato referida a la forma de pago. Si no media la posibilidad de remover tal planteamiento, no puede entonces realizarse la valoración pretendida por el recurrente, pues aun y cuando de los elementos probatorios se acreditara la posición de la demandada, siempre quedaría subsistente el problema de la insuficiencia de la prueba, dado que tal aspecto no fue atacado por el recurrente. Esto hace imposible, entonces, analizar el asunto por el fondo; pues, para ello,



la parte demandada debió exponer los argumentos por los cuales, a su juicio, el fallo de segunda instancia resultaba erróneo en cuanto no consideró suficiente las declaraciones de los dos testigos aportados. Al no impugnarse el criterio del Tribunal, la Sala no puede resolver sobre el fondo del asunto, dado que quedó firme lo resuelto, en cuanto a la inidoneidad o insuficiencia de la prueba aportada. (En similar sentido pueden consultarse las sentencias de esta Sala, números 915, de las 9:40 horas del 29 de octubre del 2004 y 791, de las 14:25 horas del 16 de setiembre del 2005). En todo caso, analizadas las pruebas que constan en los autos, se tiene que no queda plenamente acreditado que la forma de pago realmente incluyera lo correspondiente por horas extra. Si bien la testigo Carla Gómez Valverde así lo indicó (folios 40-41), lo cierto es que el salario pagado al accionante a finales de la relación de trabajo (12 de abril del 2003), de ¢24.500,00 por semana no era suficiente para cubrir la totalidad de horas extra laboradas por el actor, pues su salario era de ¢3.446,00 por jornada ordinaria (realmente era un trabajador semicalificado, del capítulo primero del respectivo decreto); aparte de que en la boleta de pago correspondiente del 15 al 21 de setiembre del 2002 sí se incluyó un rubro correspondiente a horas extra, por aparte de los normales ¢24.500,00 pagados; lo que hace dudar de la posición de la parte accionada, en el sentido de que no se hacía desglose alguno por horas extra. Asimismo, cabe señalar que, efectivamente, ante la ausencia del contrato escrito, el empleador está en la obligación procesal de formar la convicción del juez respecto de las condiciones de la contratación y cuando solo cuente con prueba testimonial debe ajustarse a lo establecido en el artículo 25 del *Código de Trabajo*, lo que en el caso concreto no ocurrió. En ese sentido, en la sentencia de esta Sala número 425, de las 9:40 horas del 13 de agosto del 2003 se indicó:

“Por otro lado, debe tomarse en cuenta que el contrato de trabajo se prueba por documento escrito y su ausencia, como en el caso en estudio, se imputa al patrono, quien debe contribuir a conformar la convicción del juzgador en el sentido de que los términos de la contratación fueron distintos a los afirmados por el trabajador (artículos 24 y 25 ídem). En relación a ese tema, el artículo 25, también establece: “ El contrato verbal se probará por todos los medios generales de prueba pero si se tratare de testigos al servicio del mismo patrono a cuyas órdenes trabaja el interesado, se necesitará la concurrencia de tres declarantes conformes de toda conformidad en los puntos esenciales del pacto. Sin embargo, si dicho patrono no ocupare a más de cuatro trabajadores bastará con el testimonio de dos de ellos”... La ausencia del documento escrito se le imputa a la empleadora y si ésta para respaldar su posición en juicio y desvirtuar el dicho de la trabajadora, sólo cuenta con prueba testimonial, debió, necesariamente, acreditar cuántos trabajadores estaban a su servicio a fin de poder tratar de probar el contenido del contrato verbal con tan sólo dos testigos y no tres como lo exige la ley; aspecto que podía constatar fácilmente. Sin embargo, de los elementos probatorios no se desprende cuántos trabajadores estaban al servicio de la accionada, a efecto de determinar si el contenido de la contratación podía probarse con dos o con tres declarantes. Y, de ahí que los testimonios de tan sólo dos declarantes sobre ese punto, a saber, los de ... y ..., no se estimen suficientes para probar el alegado contrato a plazo.”

## **Relación entre el Salario Mínimo y las Horas Extra (Jornada Extraordinaria)**

[Sala Segunda]<sup>6</sup>

III. Con la prueba testimonial visible a folio 45 se acredita que las jornadas diarias indicadas por el actor, aceptadas por el demandado en la contestación a la demanda, fueron de doce horas con dos turnos alternos, dos días de día y dos días de noche, con dos días de descanso, lo que coincide con lo que indicó el testigo Berny Rafael Roca Castillo, quien declaró que era compañero de trabajo del actor, y dijo: "...allí se trabaja doce horas, en turnos rotativos dos de día y dos de noche". En igual sentido el testigo Santiago Miguel Osorio Coto, quien trabaja para la demandada como supervisor, indicó: "Cada persona tiene su propio turno, después del turno normal se les invita si están dispuestos a hacer las extras. Los turnos normales son de doce horas, dos días de día y dos de noche, de lunes a domingo laboramos cuatro días dos de noche y dos de día" (folio 47). En consecuencia es inatendible el recurso en cuanto protesta el otorgamiento de extras al actor, porque la resolución respectiva se sustentó en un hecho no controvertido, como es el relativo a la jornada por roles. Por esa razón la jurisprudencia de esta Sala que cita el recurrente no es aplicable a este caso, porque presenta una situación fáctica distinta a la que se resolvió en el voto que se cita en el recurso. En el sub judice para determinar si existe o no el derecho a reclamar horas extra no procede hacer la sumatoria de las horas laboradas semanalmente, como lo ha venido alegando el recurrente y lo dispusieron los que precedieron en el conocimiento de este caso, sino que debió resolverse partiendo de la suma diaria de horas que comprendió cada jornada asignada al actor, para establecer si se superó o no la jornada máxima diurna o nocturna de conformidad con los turnos asignados a este; esto a la luz de lo dispuesto por los artículos 135, 136 y 139 del citado cuerpo normativo, que en lo de interés disponen: "Artículo 135.- Es trabajo diurno el comprendido entre las cinco y las diecinueve horas, y nocturno el que se realiza entre las diecinueve y las cinco horas." Artículo 136: "La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana. Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas...". Finalmente el 139 reza: " El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijado, o que excedan 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...". Sin embargo, el actor no objetó esa forma de cómputo, ni ante el Tribunal, ni ante esta Sala, por lo que en vista del recurso de la demanda, para que no opere reforma en perjuicio, la Sala se limita a efectuar el cómputo partiendo de la forma correcta y sólo en el evento de que supere el número de horas extra fijadas por el Juzgado confirmadas por el Tribunal, procederá a efectuar el rebajo. No es atendible el recurso en cuanto señala que los Tribunales no pueden efectuar el cálculo de las horas extra reclamadas y que la fijación en tal sentido



corresponde al trabajador. Es cierto que la jurisprudencia de la Sala ha señalado que el actor debe demostrar las horas extra que laboró y el empleador el pago de estos, pero esa prueba solo se requiere del reclamante cuando no es aceptado el hecho relativo a las jornadas diarias y semanales, lo que no ocurre en autos, donde la accionada aceptó el hecho primero en cuanto a turnos laborados por semana, horarios y salarios mensuales de manera que la labor de los juzgadores, en este caso, se limitaba a efectuar el cómputo a la luz de la legislación vigente, antes citada. En el caso concreto los roles que indicó el actor no fueron objetados por la accionada, quedando claramente establecido que laboraba turnos alternos de doce horas diarias, con dos de día y dos de noche, con tres días de descanso, como se indicó supra, de manera que en cada jornada diurna acumuló cuatro horas extra y en la nocturna seis horas extra, como se indicó en la petitoria, pues en cada jornada diaria superaba la máxima ordinaria fijada por ley, tanto para el rol diurno como para el nocturno.

**IV.** El actor labora para la accionada desde el primero de noviembre de mil novecientos noventa y seis y pide el pago de extras desde esa data hasta el veinticuatro de setiembre del dos mil dos, si tomamos en cuenta que las extras fueron cuatro en cada turno diurno y seis en cada turno nocturno, como bien lo dijo el Juzgado y lo confirmó el Tribunal. De la operación aritmética correspondiente se obtiene que el número de extras reclamado asciende a seis mil sesenta y no a cinco mil trescientos ochenta y dos, que fue confirmado por el Tribunal. Este resultado se obtiene de multiplicar las trescientas tres semanas comprendidas en el período reclamado multiplicadas por veinte horas extra en cada una. Sin embargo, por no haber sido objetado el cálculo del Juzgado y, se reitera, para no incurrir en los vicios de reforma en perjuicio del único apelante, se debe mantener lo resuelto en cuanto al monto de extras a pagar, porque no es legalmente posible modificar el número de extras otorgadas, como se pide, en el recurso porque se otorgó un número inferior al que realmente le correspondía al actor.

**V.** En vista de que el valor de la extra se fijó con el último salario, sea con el mensual de ₡103.000.00 y no discutió ni se dijo el monto de cada mes en los distintos semestres del período reclamado, por razones de equidad y justicia, el valor total de las cinco mil trescientas ochenta y dos horas extras otorgadas debe liquidarse en ejecución de sentencia, partiendo del salario contratado en cada período histórico (el correspondiente a cada mes) salvo que este haya sido inferior al mínimo legal, en cuya hipótesis debe regir el mínimo (artículos 11 y 177 a 179 del Código de Trabajo), rebajando del monto por extras las sumas pagadas que superen la correspondiente a la hipótesis aplicable (el salario de contratación o el mínimo de ley según se indicó).

***Imposibilidad de asumir como Regla que el Monto Cancelado en Exceso sobre el Salario Mínimo constituye el Pago por Jornada Extraordinaria.***

[Sala Segunda]<sup>7</sup>

V. Tal y como se indicó, la sentencia de primera instancia condenó a la demandada, entre





otros, a pagar la suma de noventa y tres mil ciento siete colones con cuatro céntimos por ciento noventa dos horas extra, total resultante de haber rebajado a la cantidad de ciento dieciséis mil quinientos diecinueve colones con cuatro céntimos, la suma de veintitrés mil cuatrocientos doce colones, correspondiente a lo pagado en los últimos seis meses por encima del salario mínimo previsto en el respectivo Decreto de Salarios Mínimos. Ese fallo fue apelado sólo por la parte actora (folios 100 a 109). En lo que interesa para efectos de este apartado, el Tribunal revocó la sentencia del a quo, sólo en cuanto dispuso tal rebaja, ordenando pagar por ese concepto ciento dieciséis mil quinientos diecinueve colones con cuatro céntimos. Para arribar a esa conclusión consideró que no está claro el fundamento legal y jurídico de esa resta; que no puede tratarse de una compensación porque ésta no puede declararse de oficio como tampoco el pago de esa cantidad realizado por la demandada podría considerarse un pago indebido, al no demostrarse la existencia de un error de hecho o de derecho. El agravio del recurrente tiende a que se revise el reconocimiento de jornada extraordinaria, cuestión que ya había quedado precluida en primera instancia al no haber esta parte mostrado inconformidad con lo resuelto (artículo 608 del Código Procesal Civil). Lo único que ante la Sala podría ser objeto de agravio, es la revocatoria que hace el fallo de segunda instancia respecto de la rebaja realizada por el a quo de aquella cantidad. Con relación a esto último, tenemos que en el hecho cuarto de la demanda el actor manifestó que la demandada no le reconocía el tiempo extraordinario laborado (folio 12) y en la contestación de esa afirmación, la accionada se limitó a indicar: "NO ES CIERTO EN LA FORMA EXPUESTA. Lo rechazo por inexacto". Por su parte, al referirse al hecho quinto incluido en aquel libelo sobre el salario mensual percibido y el reporte de una suma menor a la Caja Costarricense de Seguro Social, señaló que "No es cierto en la forma expuesta. Lo rechazo por inexacto. El salario que se le pagaba al actor lo es de acuerdo con el Decreto de Salarios del Ministerio de Trabajo" (folio 21). En nuestro ordenamiento jurídico el derecho a un salario mínimo tiene rango constitucional. Así, el artículo 57 de la Constitución Política, establece: "Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna."

Esa norma armoniza con el artículo 1°, del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Costa Rica, por Ley N° 5851, del 9 de diciembre de 1975 y que en aplicación del artículo 7 de la Carta Fundamental, tiene autoridad superior a la ley ordinaria. Esa norma, en lo que interesa, dispone: " 1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema". Las indicadas disposiciones deben relacionarse con el numeral 177 del Código de Trabajo, según el cual: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola". Ahora bien, tal y como se deduce de la normativa indicada, el derecho al salario mínimo puede ser superado por voluntad de las partes, pues, lo que la ley prevé es la obtención mínima de un monto salarial que posibilite al trabajador cubrir las



necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural. En consecuencia, no puede considerarse como regla que todas aquellas sumas pagadas al trabajador y que superen el salario mínimo previsto en el respectivo Decreto, son salario extraordinario; pues, salvo demostración en contrario, constituyen salario ordinario. Por otro lado, de acuerdo con el numeral 464 del Código de Trabajo en relación con el 317 del Procesal Civil, aplicable a la materia laboral a tenor de lo dispuesto en el artículo 452 de aquel cuerpo normativo, al patrono le corresponde acreditar, sin lugar a dudas la cancelación de la jornada extraordinaria; por ser la parte que está en posibilidades reales de hacerlo. Según el punto 1), del inciso a), del artículo 69 del Código de Trabajo, el patrono está obligado a enviar dentro de los primeros quince días de los meses de enero y julio de cada año al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social un informe que entre otros, debe contener los egresos totales que hubiere tenido por concepto de salarios durante el semestre anterior, con la debida separación de las salidas por trabajos ordinarios y extraordinarios. Esa norma debe relacionarse con el numeral 144, que literalmente expresa: “Los patronos deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario”. En aplicación de esa normativa, la jurisprudencia ha reiterado el criterio de que la parte empleadora tiene la carga procesal de demostrar haber satisfecho el salario correspondiente por la jornada extraordinaria. Mas, en este caso, no se presentó prueba indubitable sobre la satisfacción de esa obligación patronal. Nótese que la parte demandada al trabarse la litis no aceptó expresamente la jornada de trabajo invocada en la demanda y no existiendo prueba alguna de la cual se pueda deducir la cancelación efectiva de alguna suma como salario extraordinario, debe concluirse que el salario que percibió el trabajador lo fue por la jornada ordinaria. Por ello mismo, no incurrió en error el Tribunal al revocar el fallo del a quo en cuanto ordenó rebajar a la condena por horas extra, la suma superior al salario mínimo devengada por el demandante.

### ***Necesidad de Acreditar el Pago de Jornada Extraordinaria, aunque el Salario sea Superior al Salario Mínimo***

[Sala Segunda]<sup>8</sup>

**"V.- EXTREMOS QUE CUBRE EL PAGO MENSUAL QUE HACÍA LA DEMANDADA AL ACTOR.** La recurrente, desde la contestación de la demanda, ha venido sosteniendo que la jornada extraordinaria que laboró el actor estaba cubierta por el salario mensual que le pagó desde el inicio de la relación laboral. Apoya su tesis en el argumento de que el salario cancelado siempre cubrió más del salario mínimo, en suma superior al doble de éste y por eso no es correcto el pronunciamiento recurrido, en el tanto confirma el de primera instancia, donde se le obligó a pagar ese tipo de jornada. Para apoyar el recurso ofrece prueba para mejor resolver, consistente en copias de cheques y algunos recibos. En primer lugar, debemos señalar que las partes tienen prohibido proponer prueba para mejor resolver ante la Sala. Asimismo, a esta le está prohibido admitir la que se le presente u ordenar la evacuación de pruebas con esa finalidad, salvo cuando sea



absolutamente indispensable para decidir con acierto el punto o los puntos controvertidos. Este no es el caso de autos, por lo que no es atendible el ofrecimiento de ese tipo de pruebas. En segundo lugar, debemos indicar que los reproches sobre la condenatoria en costas no son de recibo. Si bien el tribunal fue escueto en la resolución sobre este tema, lo cierto es que confirmó lo resuelto por el juzgado, donde sí se hizo, en forma adecuada, el análisis del caso y se concluyó que la demandada no acreditó, como estaba obligada a hacerlo (artículo 317 del Código Procesal Civil), que el salario de contratación comprendía tanto la jornada ordinaria como la extraordinaria. No ignora la Sala que la retribución percibida por el actor siempre fue superior al mínimo legal establecido para el cargo de guarda, pero ello no implica, necesariamente, que el monto que superase el mínimo fuese para pagar la jornada extraordinaria. Presumir lo contrario, en contra del reclamante, no es permitido e implicaría violentar el principio del *in dubio pro operario* y la doctrina de los artículos 163 y 179 del Código de Trabajo. El primero, en cuanto establece la libertad de contratación del salario, siempre que se respete el salario mínimo y, el segundo, en el tanto reconoce el respeto al derecho del trabajador cuando el salario de contratación sea superior al mínimo. O sea, que la contratación de un salario muy superior al mínimo, por jornada ordinaria, es totalmente permitida en nuestro sistema legal y frecuente, pues la excepción es que se pague solo el mínimo legal. Como una medida legal para proteger el salario de los trabajadores, el artículo 176 *ibidem* establece la obligación del empleador de llevar un libro de salarios, cuando ocupe permanentemente a 10 o más trabajadores o planillas cuando el número de empleados sea de 3 o más. Es obvio que esa documentación servirá al empleador para acreditar los salarios que paga al trabajador, por jornada ordinaria y los que corresponden a la extraordinaria. En los autos se echa de menos esa prueba, la que bien pudo servir para acreditar el dicho de la demandada, si realmente fuese cierto que el salario cancelado al accionante cubría ambas jornadas. Al no constar esa prueba y no ser suficiente ni idónea la testimonial para cumplir con esa obligación procesal, lo procedente es confirmar el pronunciamiento recurrido, correspondiéndole al actor el pago de horas extra durante los períodos en que se desempeñó como guarda de seguridad, que como ya se ha acreditado, en el presente caso fue en los siguientes períodos: 1) Del 24 de junio de 1998 al 8 de noviembre de 1999 con un salario de 100.000 colones y 2) Mayo y junio del 2000, con un salario de 150.000 colones. Sobre la obligación patronal de demostrar que el salario pactado cubre todas las horas laboradas y no sólo la jornada ordinaria legalmente establecida, esta Sala, en el voto número 281-03 de las 10:30 horas del 18 de junio de 2003, en lo de interés dijo: *"... no son atendibles los reparos en cuanto a que están canceladas las horas de más, que pudo haber laborado el actor después de su jornada ordinaria de doce horas, porque como bien lo indicara el Ad-quem, al contestar la demanda, la accionada en ningún momento manifestó que el salario del actor comprendiera el tiempo ordinario y extraordinario laborado, por lo que el salario que se pagó al actor, el cual sobradamente sobrepasaba el mínimo establecido, ha de tenerse como el estipulado por las partes para la jornada ordinaria, por lo que no se puede, en esta instancia, alegar que no se adeudan horas extra ni diferencias por ese concepto y por los extremos de aguinaldo y vacaciones, de toda la relación laboral, así como en la cesantía cancelada, por resultar extemporáneo ese argumento, y sorpresivo para la parte actora. En reiteradas ocasiones, cuando en forma expresa se ha establecido un salario que excede el mínimo legal para pagar una*



*jornada que sobrepasa la ordinaria, la Sala ha entendido que el exceso cubre el tiempo extraordinario comprendido en aquella jornada, por haberse acordado implícitamente así, supuesto en el que no se encuentra el actor; de ahí que resulte carente de sustento fáctico la afirmación del recurrente, en el sentido de que se condenó a su representada a pagar horas extra ya canceladas, porque de las pruebas aportadas al proceso no se colige ese pago, tampoco que el salario pactado comprendiese tanto la jornada ordinaria como la extraordinaria; carga probatoria que le correspondía a la demandada... ""*

**ADVERTENCIA:** El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL 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. CIJUL 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 CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL 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 ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley 2 del veintisiete de agosto de 1943. Código de Trabajo. Fecha de vigencia desde 29/08/1943. Versión de la norma 27 de 27 del 12/08/2011. Datos de la Publicación Gaceta número 192 del 29/08/1943. Alcance: 0.
- 2 ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política del siete de noviembre de 1949. Fecha de vigencia desde 08/11/1949. Versión de la norma 15 de 15 del 22/03/2012. Datos de la Publicación: Colección de leyes y decretos: Año: 1949. Semestre 2 Tomo 2. Página: 724.
- 3 ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley 2 del veintisiete de agosto de 1943. Código de Trabajo. op cit. supra nota 1.
- 4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 921 de las diez horas diez minutos del veintinueve de octubre del dos mil cuatro. Expediente: 03-000149-0641-LA.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1021 de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del trece de diciembre de dos mil cinco. Expediente: 03-300466-0639-LA.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 632 de las catorce horas cuarenta minutos del veinte de julio del dos mil cinco. Expediente: 02-300143-0462-LA.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 762 de las nueve horas del catorce de septiembre de dos mil cuatro. Expediente: 02-300147-0341-LA.
- 8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 76 de las nueve horas con cincuenta minutos del once de **febrero** de dos mil cuatro. Expediente: 00-300049-0422-LA.