



## EL DESCANSO MINIMO EN LA JORNADA DE TRABAJO

|  |                                 |
|--|---------------------------------|
| Rama del Derecho: Derecho Laboral.   | Descriptor: Derechos Laborales. |
| Palabras Claves: Descanso, Jornada Laboral, Descanso Mínimo, Jornada Continua. |                                 |
| Fuentes de Información: Doctrina, Normativa y Jurisprudencia.                  | Fecha: 12/02/2013.              |

### Contenido

|  |   |
|--|---|
| RESUMEN .....  | 1 |
| NORMATIVA .....  | 2 |
| El Tiempo Efectivo de Trabajo y el Descanso Mínimo en la Jornada Laboral.....                        | 2 |
| DOCTRINA .....   | 2 |
| Descanso Mínimo Durante la Jornada de Trabajo .....  | 2 |
| JURISPRUDENCIA .....   | 3 |
| 1. Tiempo de Alimentación, Jornada Continua y Jornada Discontinua .....                              | 3 |
| 2. Desempeño de Labores Durante el Tiempo de Descanso .....  | 4 |
| 3. La Consideración del Tiempo de Alimentación Como Tiempo Efectivo de Trabajo .....                 | 7 |
| 4. Análisis Normativo sobre la Jornada de Trabajo: Distintas Clases, Limitaciones y Excepciones..... | 8 |

### RESUMEN

El presente informe de Investigación reúne información sobre el tema del Descanso Mínimo que se debe otorgar al trabajador durante la ejecución de la jornada laboral, de acuerdo con la normativa prevista para tales efectos por el Código de Trabajo, siendo que en este sentido el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se pronuncia en forma análoga.

Mientras tanto la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte por medio de la resolución de casos prácticos aplica tales conceptos y reafirma el carácter de mínimo al lapso de tiempo previsto por el Código de Trabajo, para tal descanso.

## **NORMATIVA**

### **El Tiempo Efectivo de Trabajo y el Descanso Mínimo en la Jornada Laboral**

[Código de Trabajo]<sup>i</sup>

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

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

*(\*) (Así adicionado la frase anterior por el artículo 1° inciso c) de la ley N° 31 del 18 de noviembre de 1943).*

## **DOCTRINA**

### **Descanso Mínimo Durante la Jornada de Trabajo**

[Ministerio de Trabajo y Seguridad Social]<sup>ii</sup>

El descanso mínimo obligatorio que debe darse a la persona trabajadora durante su jornada es de media hora, para consumir sus alimentos, siempre que ésta sea continua es decir de manera seguida, sin interrupción. Sin embargo ese descanso se puede aumentar, con derecho al pago del salario. Pero si excede de una hora, la persona trabajadora puede salir libremente del centro de trabajo y hacer lo que quieran, y que en las cercanías del centro de trabajo existan suficientes establecimientos donde puedan adquirir e ingerir sus alimentos. La jornada se convierte en discontinúa y la persona empleadora no estará en la obligación de pagar dicho descanso, a menos que voluntariamente lo acepte o que así se haya pactado.

## JURISPRUDENCIA

### 1. Tiempo de Alimentación, Jornada Continua y Jornada Discontinua

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

Voto de mayoría:

**VI. JORNADA DE TRABAJO DEL ACTOR:** [...] Ciertamente lleva razón el recurrente, pues el tribunal incurrió en un error o imprecisión conceptual al abordar el hecho, que según la demandada el actor no ejercía una jornada continua de las 6:00 a las 15:30 horas (hecho cuarto de la demanda, a folio 8) porque *“contaba con un tiempo de una hora y treinta minutos para alimentación...”*, como una jornada discontinua en los términos del numeral 143 del Código de Trabajo, toda vez que la alegación de la parte accionada no versa sobre un supuesto de jornada excepcional (donde se ejercen labores discontinuas) sino sobre una jornada normal u ordinaria que se fracciona a los efectos específicos de tomar alimentos conforme al dicho de esta parte (folios 24 y 47). No obstante lo expuesto, a nada conduce variar lo resuelto pues el análisis de la prueba a la luz de las reglas de la sana crítica (artículo 493 del Código de Trabajo) permite concluir que durante aquel período de hora y media (consistente en media hora para el café y una hora para el almuerzo) no medió interrupción alguna, pues el actor debía brindar una atención permanente (debía estar alerta y disponible), dado que como el propio recurrente reconoce *“... la especial naturaleza del servicio, cual es la actividad avícola tecnificada desarrollada por mi representada en la Granja de Sardinal de Puntarenas, que por tratarse de actividades que involucran seres vivos, no pueden demorar su atención, so pena de perder o poner en peligro uno de los principales activos de la compañía, a saber, las aves, y los huevos que podían contaminarse de no atenderse la emergencia de manera inmediata”* (folio 155), lo que supone que el demandante debía estar durante aquel lapso sujeto a las órdenes de su empleadora lo que además le obligaba a permanecer en el lugar de labores sin que al efecto fuera trascendente *“la distancia de la entrada”* (folio 150) o el que no fuera fácil *“...encontrar lugares cercanos a la Planta en donde una persona pueda procurarse alimentos, y donde los centros de población tampoco se encuentran suficientemente cerca”* (folio 150), pues aquellas situaciones eventuales, a saber: se iba la luz, llegaba el camión de alimento o se salía el agua, las cuales debían atenderse *“sin demora”* eran precisamente imprevistos, que se ignoraba cuándo se iban a presentar, pero que, justamente, por ello requerían la atención de los trabajadores aún en los períodos destinados a alimentos, circunstancia por la cual no es posible descartar, como pretende la parte demandada, el carácter continuo de la prestación (artículo 137 del Código de Trabajo) y sin que resulte atinente aplicar la disposición contenida en el numeral 71 inciso e) del Código de Trabajo, la cual establece: *“Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus Leyes supletorias o*

*conexas, son obligaciones de los trabajadores: (...) e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono, o de algún compañero de trabajo estén en peligro, nada de lo cual le dará derecho a remuneración adicional;...”* pues ésta supone supuestos excepcionales (caso fortuito, fuerza mayor, etc.), pero no ampara o cubre aquellas situaciones, que aunque imprevisibles se presentan con cierta frecuencia, tal y como sucedía en este asunto conforme era del conocimiento de ambas partes.[...] Bajo este panorama resulta claro que el accionante no podía hacer lo que quisiera, durante el horario dispuesto para comidas (no constituía tiempo libre), sino debía estar atento para resolver cualquier problema que se presentara; siendo evidente que en ese tiempo ponía su fuerza de trabajo al servicio de la empleadora, la que por recibir dichos servicios, de igual forma, estaba obligada a retribuirlos y no lo hizo. Consecuentemente, si el horario del actor era de las 6:00 a las 15:30 horas (circunstancia que no fue controvertida por la accionada y además fue corroborada por los testigos traídos a los autos. A mayor abundamiento, debe advertirse que se está frente a una situación en que el trabajo extraordinario, por lo explicado, se daba, no en forma excepcional, sino como algo normal, habitual y permanente, por lo que la carga probatoria sobre este concreto tema le correspondía a la demandada), pues como se explicó se trataba de una jornada continua. Se advierte que la jornada de trabajo de don Juan Ramón excedía en una hora y media diaria la jornada ordinaria diurna que por disposición constitucional y legal es de 8 horas (artículos 58 de la Constitución Política y 136 del Código de Trabajo). Así las cosas, no existe fundamento fáctico ni jurídico para variar lo resuelto por el tribunal.”

## **2. Desempeño de Labores Durante el Tiempo de Descanso**

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

Voto de mayoría

**“III. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO:** Lleva razón el recurrente al criticar lo decidido en los estadios precedentes. Para resolver con acierto esta litis debe partirse de lo regulado en el artículo 137 del Código de Trabajo:

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

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

Entre los antecedentes de este despacho en que se ha aplicado dicho precepto se encuentran:

*“Es un hecho no controvertido, que el horario de trabajo del actor era de las siete horas a las diecisiete horas y treinta minutos de lunes a sábado (63 horas a la semana) y que, además, debía permanecer en el lugar de trabajo, durante todo el día, incluso durante el tiempo de descanso y las comidas, pues no podía salir de ese lugar por las funciones que desempeñaba, ya que portaba dineros y documentos de valor, como los cheques de la Estación de Servicio. El artículo 137 del Código de Trabajo dice: "Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas". De conformidad con lo expuesto, no erró el Tribunal Superior, al considerar el tiempo tomado por el accionante para almorzar como tiempo de trabajo efectivo, a fin de computar las horas extras, toda vez que de ese lapso, el demandante no tenía plena disposición, tal y como se refleja del testimonio de la testigo Artavia Mora, quien refirió que: "...tomaba sus alimentos en una bodeguilla que está atrás...y si lo necesitábamos cuando estaba almorzando lo íbamos a buscar, yo lo fui a buscar algunas veces cuando hubo emergencia, pero insisto la responsabilidad de la plata era de Roberto, y creo que lo que había entre él y el compañero que lo sustituía era algo entre ellos, por eso era que Roberto no salía y era él quien hacía la caja". Así las cosas, en su contestación, el demandado aceptó que el actor debía permanecer, en el lugar de trabajo, cuando almorzaba, por lo que el reclamo que realiza en torno a este punto, también es improcedente” (voto n° 347-94).*

*“En el sub-júdice, ha quedado acreditado que el accionante disfrutaba de una hora y media de descanso por día -conforme al numeral 143 ídem-. Como se explicó en líneas atrás, el Tribunal le restó esa hora y media a la jornada efectiva de trabajo. Sin embargo, en aplicación del numeral 137 citado, se debe concluir que, la sociedad accionada no aportó ningún tipo de prueba que acredite que el actor salía de las instalaciones de la empresa para consumir su almuerzo, por lo que, tanto, la hora de almuerzo, así como la media hora de descanso que disfrutaba por día deben ser computadas dentro de su jornada efectiva de trabajo” (fallo n° 741-00).*

*“La parte demandada se ha opuesto a considerar como tiempo efectivo de trabajo el comprendido entre las veintidós y las cinco horas, en el que el actor permaneció en la embarcación; tesis que fue acogida en la sentencia impugnada y por la cual se reclama. El artículo 137 del Código de Trabajo señala que el tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas. Analizadas las probanzas conforme con las reglas de la sana crítica (artículo 493 íbidem), se colige que la situación del actor encaja en el supuesto contemplado en dicha norma, pues, durante dicho lapso, el actor no podía hacer lo que quisiera, es decir, disponerlo, como si se tratara de tiempo libre. Todo lo contrario, a él se le prohibió salir de la embarcación y debía estar atento para resolver cualquier problema que se presentara; siendo evidente que en esas horas, ponía su fuerza de trabajo al servicio de la empleadora, la que por recibir dichos servicios, de igual forma, estaba obligada a retribuirlos y no lo hizo. Tal y como se da cuenta en el recurso, en ese tiempo, los trabajadores debían estar atentos a cualquier acontecimiento y de hecho en no pocas oportunidades se dejó constancia de ello en la bitácora (...). Lo anterior es una clara muestra de la prohibición existente, de poder salir de la embarcación. Así las cosas, el*

*tiempo en que el actor debía permanecer en esas condiciones, aun cuando en el barco no se presentara ninguna emergencia y pasara durmiendo, no era tiempo libre, sino a disposición de la parte patronal, quien, por la misma razón, debió cancelárselo con el importe correspondiente al salario ordinario más un cincuenta por ciento, dado que se trataba de servicios cumplidos fuera de la jornada ordinaria que, como se dijo, era de doce horas diarias” (sentencia n° 273-03).*

Centrando la atención en el caso de marras, es un hecho no controvertido que el actor laboraba 6 días a la semana, de 6 a.m. a 3:30 p.m., o sea 9 horas y media por día, siendo su jornada ordinaria diaria la de 8 horas contemplada en el ordinal 136 del Código de Trabajo, lo que conlleva la existencia de una hora y media extraordinaria cada día. El demandante confesó a folios 79 y 80 que esa hora y media estaba dedicada a la alimentación (desayuno y almuerzo). Ahora bien, dicho intervalo califica como tiempo efectivo de trabajo por cuanto quedó fehacientemente acreditado que el accionante no podía marcharse del centro de trabajo, sino que debía permanecer allí por si se presentaba algún incidente, supuesto en el cual debía interrumpir la merienda. Esta conclusión se basa en las siguientes deposiciones: *“Nunca vi que al actor ni a nosotros nos pagaran horas extras. El horario de alimentación era igual para todos los empleados (...). En ese tiempo si se iba la corriente o llegaba la chompipa con el alimento, tenía que dejarse el desayuno para atender esas eventualidades (...). Yo no era granjero sino que trabajaba en mantenimiento, en los alistados pasábamos gran parte del tiempo con los granjeros”* (Marvin Gutiérrez Zumbado, folio 81); *“Nos daban de nueve a nueve y media para el desayuno y de doce a una era el almuerzo. En el módulo teníamos que estar disponibles todos en caso de eventualidades como si se iba la luz o se jodiera algún equipo (...). Se daban situaciones en las que había que correr, aunque se estuviera en horas de comida, por ejemplo cuando se va la luz”* (Juan Arias Castro, folio 82); *“Trabajo con la demandada en Oficina Central como encargada de bienestar laboral (...). Se les da una hora y media para alimentación (...). Nunca se dio reporte de trabajo extra en la labor de granjero (...). No recuerdo que al actor se le haya cancelado horas extras”* (Silvia Elena Araya Sánchez, folio 83); *“Trabajo como gerente de producción en la planta reproductora en Sardinal (...). En el tiempo que Alexánder trabajaba no se cancelaban horas extras (...). Podían darse emergencias, como que llegara una chompipa con alimento, esto tenía que recibirlo el encargado (...). Cuando se va la luz, las cortinas se caen, cuando esto sucede, se espera cinco o diez minutos para que llegue la luz, si no llega, hay que subir las cortinas y activar la planta. El encargado del módulo es el encargado de las emergencias, mientras este activa la planta, los muchachos suben la cortina, es una labor que no se lleva cinco minutos. Alexánder no era encargado. Si son situaciones de fuerza mayor que ponen en riesgo el proceso y el capital de trabajo, deben atenderse incluso en la hora de alimentación”* (Marvin Gerardo Mora Zúñiga, folio 84). De esas declaraciones se infiere que el actor no podía salir del local durante el tiempo de alimentación porque ese lapso era común para todos los trabajadores (es decir, no existían turnos de comida), razón por la cual si durante ese periodo se daba algún acontecimiento todos estaban en la obligación de solucionarlo, siendo el más frecuente la pérdida del fluido eléctrico (aunque algún testigo mencionó también el desperfecto que pudieran sufrir los equipos). A pesar de que el demandante no era el encargado del módulo, es obvio que su presencia en el lugar de trabajo era necesaria durante las interrupciones de las

labores previstas para engullir alimentos, pues el encargado debía en tal caso (que se fuera la luz) activar la planta y los demás granjeros (entre ellos el actor) tenían que apurarse a subir las cortinas. A mayor abundamiento, la corporación accionada no aportó prueba alguna de que el accionante pudiese salir del establecimiento durante el tiempo de la comida (en los términos del supracitado voto n° 741-00). Carece de relevancia que sus servicios durante los cortes para el desayuno y el almuerzo se ocupasen de manera excepcional, pues lo realmente importante es que estaba obligado a permanecer en la planta a disposición del empleador, por lo que consistía en tiempo efectivo de trabajo a la luz del artículo 137 del Código de Trabajo. No hay duda, entonces, de que el actor sí laboraba una hora y media extra por día (que sumaban 9 a la semana, pues recordemos que trabajaba seis días y descansaba uno), la cual, según los testimonios arriba copiados, nunca le fue debidamente remunerada (es decir, con el recargo del 50% del salario que manda el canon 139 del Código de Trabajo), por lo que debe ordenarse ahora su pago, teniendo que revocarse en este sentido la resolución impugnada. Antes de efectuar los cálculos respectivos, cabe advertir la equivocación en que incurrieron los integrantes del órgano de alzada al interpretar que lo que debió reclamar el accionante fue un sobresueldo por disponibilidad y no horas extra. El error probablemente obedeció a que don Alexander manifestó en el recurso de apelación que durante la hora y media de la comida debía estar “disponible” en la empresa (vocablo que también utilizaron algunos testigos), pero es claro que con ello no se hacía referencia a un régimen de disponibilidad en sentido estricto, pues tal instituto, según lo definió esta Cámara en el voto n° 412-04, consiste *“en un régimen que obliga al servidor a estar expectante y localizable en cualquier momento para realizar labores extraordinarias, si así se le requiere de acuerdo con las necesidades de la parte empleadora. El pago por ese extremo tiene como finalidad compensar esa situación, sin duda alguna limitante de las actividades propias de la vida privada de quien está sometido al régimen, con independencia de la retribución de las horas efectivamente laboradas”*. La disponibilidad, así concebida, entraña que el trabajador sí puede salir del centro de trabajo y hacer las actividades propias de su vida privada, solo que adquiere el compromiso de estar localizable y a la espera de ser llamado por el patrono en cualquier momento para prestar sus servicios durante ese lapso de disponibilidad, restricción a la libertad que se retribuye generalmente mediante el reconocimiento de un plus salarial. Empero, no era esa la situación del señor González Romero por cuanto -se insiste- él estaba obligado a pasar en la granja durante la hora y media en cuestión.”

### **3. La Consideración del Tiempo de Alimentación Como Tiempo Efectivo de Trabajo**

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

Voto de mayoría

**“IV. DE LA VIOLACIÓN DE DERECHOS ADQUIRIDOS:** La señora Vásquez Villanueva muestra disconformidad en cuanto el Tribunal consideró que la hora destinada al almuerzo no formaba parte de la jornada de trabajo y apunta que constituye un

derecho adquirido de los trabajadores que la jornada se considere continua. Tal agravio no resulta de recibo, en el tanto en que los empleadores pueden organizar su trabajo mediante jornadas partidas o jornadas continuas. De conformidad con el artículo 137 del *Código de Trabajo* habrá de entenderse por tiempo efectivo de trabajo únicamente aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del empleador o cuando no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas, señalando que se considerará como tal el descanso mínimo de media hora durante la jornada que debe otorgarse cuando esta sea corrida. Queda claro, entonces, que no media un derecho a que la jornada sea continua y que el tiempo destinado a la alimentación se considere siempre como parte de la jornada laboral. “

#### **4. Análisis Normativo sobre la Jornada de Trabajo: Distintas Clases, Limitaciones y Excepciones**

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

Voto de mayoría

"IV. SOBRE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y EN ESPECIAL SOBRE LA JORNADA DE LOS VIGILANTES: En los Capítulos Primero y Segundo del Título Tercero del Código de Trabajo, se regula, de forma general, lo relativo a la jornada de trabajo. Por jornada de trabajo, normalmente, se entiende “todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio,... De este modo, no se incluyen en la jornada los descansos normales intercalados ni las interrupciones especiales durante los que no se exija al trabajador ninguna prestación y él pueda, en cambio, disponer de su tiempo”. (ACKERMAN, Mario. Jornada de Trabajo y descansos remunerados en Argentina. DE BUEN (Néstor). (Coordinador). Jornada de trabajo y descansos remunerados. México, Editorial Porrúa, S.A. 1993, pág 8). En ese sentido, el artículo 137 ídem, define como tiempo efectivo de trabajo, aquel en el cual el trabajador permanece a las órdenes del patrono o cuando no pueda salir del lugar, donde presta sus servicios, durante las horas de descanso y de las comidas. Nuestro ordenamiento jurídico establece, de manera general, una jornada ordinaria diurna de ocho horas y una nocturna de un máximo de seis horas, así como una jornada mixta de siete horas y, también, señala la posibilidad de extender las jornadas ordinarias, diurna y mixta, a diez y a ocho horas, respectivamente; eso sí, siempre que se trate de trabajos cuya naturaleza no sea la de insalubre o peligrosa y, el total de horas laboradas semanalmente, no exceda de las cuarenta y ocho (artículo 136 íbidem). Asimismo, en el numeral 143 del Código de Trabajo, se establecen los supuestos en los cuales se excluyen los límites de esas jornadas, pero estableciéndose una jornada máxima de doce horas. Este numeral expresa: “Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que



no cumplen su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo, y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.”. En el caso de los trabajadores que realizan labores de vigilancia, se han establecido dos categorías en relación con la jornada de trabajo que desempeñan. Una, referida a los que están sujetos a los límites de las jornadas, diurna, nocturna o mixta; razón por la cual, su jornada ordinaria será de ocho, de siete o de seis, respectivamente; y otra, que comprende aquellos trabajadores que están excluidos de los límites establecidos; por lo cual quedan sujetos a una jornada ordinaria de doce horas diarias, cuando realizan sus actividades sin fiscalización superior inmediata, en atención a lo dispuesto por la citada norma. Entonces, se habla normalmente de “guarda vigilante”, y de “guarda dormilón”, para referirse a cada una de esas categorías. (consultar los Votos de esta Sala N<sup>os</sup> 48-2003 de las 10:00 horas del 7 de febrero; y 183-2003 de las 14:10 horas del 24 de abril ambos del año dos mil tres; y 142-2004 de las 9:40 horas del 10 de marzo del año dos mil cuatro). En este sentido, resulta de interés citar lo ya explicado en el Voto de esta Sala, No. 278 de las 10:30 horas del 23 de mayo del año 2001, que señaló: “Con base en este numeral (se refiere al 143 del Código de Trabajo), nuestra jurisprudencia ha dado un tratamiento distinto a los vigilantes “dormilones” o “sin reloj marcador”, y “con reloj marcador”. Los primeros no se encuentran sujetos a fiscalización por parte del patrono, no tienen obligación de permanecer en vigilia durante toda su jornada, y si lo desean, pueden inclusive dormir a lo largo de ella. Para ellos, se ha establecido una jornada ordinaria de doce horas, a tenor del numeral 143 supra citado, toda vez que el trabajo requiere únicamente de su presencia.. En el grupo de los guardas “con reloj marcador”, los trabajadores deben permanecer vigilantes y atentos durante su prestación de servicios. Por ello, se ha estimado, que su jornada sí es la contenida en el artículo 136 del Código de Trabajo.” Analizadas las pruebas que constan en los autos, se arriba a la conclusión de que la posición que sobre la cuestión del tiempo extraordinario sostiene la empresa demanda no puede ser acogida. A juicio de esta Sala, no incurrieron los juzgadores de las instancias precedentes en los yerros de valoración que se acusan; por cuanto, desde el escrito inicial, el trabajador manifestó que su horario de trabajo era de doce horas diarias, de lunes a jueves, teniendo el viernes libre; y el sábado laboraba desde las nueve de la mañana a las seis y treinta de la mañana del lunes. Las partes concuerdan en que el puesto de trabajo del actor fue de “guarda dormilón”, y por lo tanto, su jornada laboral era de doce horas. También se puede concluir, que durante toda la relación laboral, el trabajador laboró de las nueve de la mañana del día sábado a las seis y treinta de la mañana del lunes, ininterrumpidamente, existiendo entonces, en este período un tiempo extra laborado de dieciocho horas. Sin embargo, no demostró el representante de la accionada el haber cancelado los extremos

correspondientes como tiempo extraordinario al actor. De las copias de las planillas que constan como prueba documental, no se desprende ese pago. De ese registro que llevó la empresa, de los salarios cancelados en ningún momento consignó el tiempo extraordinario laborado por el actor. De la prueba confesional y documental, sí quedó demostrado, que el actor efectivamente laboró esas horas extra para la demandada, sin que recibiera remuneración alguna por tal concepto. En consecuencia, es criterio de esta Sala confirmar el fallo recurrido."

**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.

---

<sup>i</sup> 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.

<sup>ii</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Recuperado desde la Página Web del MTSS: <http://www.mtss.go.cr/preguntas-frecuentes/jornada-laboral.html?pid=60&sid=134:Cul-es-el-tiempo-de-descanso-mnimo-que-debe-tener-la-persona-trabajadora-durante-su-jornada-diaria>

<sup>iii</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1175 de las nueve horas con cuarenta y cinco minutos del veinte de agosto de dos mil diez. Expediente: 07-001822-0643-LA.

<sup>iv</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 202 de las diez horas con quince minutos del diez de febrero de dos mil diez. Expediente: 07-001819-0643-LA.

<sup>v</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 78 de las diez horas con veinte minutos del primero de febrero de dos mil ocho. Expediente: 06-000192-0639-LA.

<sup>vi</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 819 de las diez horas con cinco minutos del veintinueve de septiembre de dos mil cuatro. Expediente: 02-000862-0166-LA.