

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

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

### INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

**TEMA: JORNADA EXTRAORDINARIA Y RUBROS POR DEDICACIÓN EXCLUSIVA,  
CARRERA ADMINISTRATIVA, DISPONIBILIDAD.**

**RESUMEN:** EL presente trabajo aborda el tema de la jornada extraordinaria y rubros por dedicación exclusiva, carrera administrativa y disponibilidad, desde los puntos de vista doctrinario, normativo y jurisprudencial, incluyendo: concepto de salario, tipos, jornada extraordinaria rubros de dedicación exclusiva, prohibición del ejercicio liberal, disponibilidad y jefatura Formal, forma de calcular la jornada extraordinaria, normativa aplicable, carga de la prueba, disponibilidad y jornada extraordinaria.

### Índice de contenido

1. DOCTRINA.....	3
SALARIO.....	3
TIPOS DE SALARIO.....	3
RUBROS DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA, PROHIBICIÓN DEL EJERCICIO LIBERAL, DISPONIBILIDAD Y JEFATURA FORMAL.....	4
JORNADA EXTRAORDINARIA.....	6
DISPONIBILIDAD Y HORAS EXTRAS.....	8
JORNADA EXTRAORDINARIA RELACIONADA CON LOS PAGOS POR CONCEPTO DE LOS RUBROS ATINENTES A DEDICACIÓN EXCLUSIVA, JEFATURAS FORMALES, PROHIBICIÓN DEL EJERCICIO PROFESIONAL LIBERAL Y LA DISPONIBILIDAD.....	10
2. NORMATIVA.....	12
CÓDIGO DE TRABAJO.....	12
JORNADAS DE TRABAJO.....	12
3. JURISPRUDENCIA.....	15

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

---

CONCEPTO DE JORNADA EXTRAORDINARIA .....	16
NORMATIVA APLICABLE A LA JORNADA LABORAL EXTRAORDINARIA.....	17
JORNADA LABORAL EXTRAORDINARIA: SUPUESTOS EN QUE PROCEDE SU PAGO Y FORMA DE CALCULARLA CUANDO SE DERIVE DEL EXCESO DE UNA JORNADA ACUMULATIVA SEMANAL .....	18
EXCEPCIONES A LOS LÍMITES FIJADOS CONSTITUCIONALMENTE SOBRE LA JORNADA EXTRAORDINARIA.....	27
PAGO EN EL EMPLEO PÚBLICO REQUIERE JUSTIFICACIÓN Y AUTORIZACIÓN EXPRESA EN APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LEGALIDAD .....	28
VARIACIÓN DE LO ESTIPULADO EN EL CONTRATO INICIAL DEBE PAGARSE COMO HORAS EXTRA .....	31
CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA DE HORAS EXTRAS.....	36
NORMATIVA APLICABLE A LA JORNADA EXTRAORDINARIA.....	46
JORNADA EXTRAORDINARIA Y RUBROS DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA, JEFATURA FORMAL.....	58
DISPONIBILIDAD Y JORNADA EXTRAORDINARIA.....	70

## 1. DOCTRINA

### SALARIO

[BOGANTES Rivera Gerardo]<sup>1</sup>

“Doctrinalmente encontramos que la remuneración "es la contra prestación del empleador que éste debe al trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, o sea, por los servicios prestados, o bien, excepcionalmente, por la mera circunstancia de haber comprometido su fuerza de trabajo."^ Se trata entonces de obligaciones sinalagmáticas, dependientes la una de la otra. No obstante es significativo que la remuneración se debe no sólo por los servicios prestados sino también, en algunos casos, por la mera i disposición del trabajador.

El concepto moderno de remuneración permite extraer la consecuencia de que el trabajador, en ciertas condiciones u oportunidades, tiene un derecho a la remuneración, aun cuando el trabajo no se preste, porque el empleador no puede o no quiere ocuparlo efectivamente. El trabajador pierde este derecho sólo cuando la no prestación se debe a su propia culpa.

El pago de la remuneración puede ser satisfecha en dinero o en especie. Pueden coexistir ambas formas, donde el pago en especie llega a convertirse generalmente en una prestación complementaria.”

### TIPOS DE SALARIO

[[BOGANTES Rivera Gerardo]<sup>2</sup>

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

---

"1. Salario en Dinero

a) Conceptualización

El salario en dinero o salario monetario es aquel que se entrega al colaborador en efectivo. Se debe entender el término "en efectivo" en su sentido amplio; ya que aunque se pague con cheque o depósito bancario siempre se considera el pago como si se realizara en efectivo.

(...)

2. Salario en especie

a) Conceptualización

El salario en especie es una de las modalidades de pago aceptadas por nuestra legislación laboral. Es la forma más antigua de pago y en términos generales consiste en la retribución que se hace al trabajador con un bien distinto del dinero.

El mismo está definido en el Código de Trabajo por el artículo 166 de esta manera:

"Por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato."

**RUBROS DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA, PROHIBICIÓN DEL EJERCICIO LIBERAL, DISPONIBILIDAD Y JEFATURA FORMAL**

[BRIONES Briones Erick y RAMÍREZ Chacón Mariana]<sup>3</sup>

2.2 Dedicación exclusiva

La misma Sala Constitucional ha establecido que la dedicación exclusiva constituye un régimen de beneficios recíprocos para los servidores públicos y la Administración, mediante el cual la Administración decide, por motivos de interés público, contratar de forma exclusiva los servicios de uno o varios de sus

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

profesionales e intenta acordar con ellos el pago de una retribución económica por los beneficios que dejarán de percibir al no poder ejercer, privadamente, su profesión. De ahí la naturaleza consensual o convencional de la dedicación exclusiva, porque surge del acuerdo bilateral entre las partes. Como se observa es obligación del servidor no ejercer la profesión fuera de la institución para la que labora, como la del patrono (Administración) de pagar la retribución económica correspondiente. El servidor es libre de escoger si se acoge o no a este beneficio y presta sus servicios de manera exclusiva a la Administración, al igual que ésta, en ejercicio de su potestad discrecional, tiene la posibilidad de elegir si pacta o no con el servidor el otorgamiento de ese plus salarial, según su conveniencia o necesidad. Por lo general, en nuestro país en la función pública, el profesional se adhiere a lo propuesto sea el pago por dicho concepto (8).

### 2.3 Prohibición del ejercicio liberal profesional

Denominación de ciertos sistemas que suprimen en absoluto determinadas actividades, en este caso el ejercicio liberal de la profesión, con el fin de evitar un conflicto de intereses entre la parte patronal y su trabajador, a cambio se recibe un plus salarial con el fin de dicha abstención. A raíz de la situación económica mundial y los nuevos paradigmas de mercado que se fomentan actualmente, debería reconsiderarse y trazarse límites de las actividades a no ejercer (como sucede por ejemplo en el sistema de República Dominicana, en el campo del ejercicio del Derecho o de la Medicina), y no hacerse genérico pues, por encima de una limitación genérica que veda el trabajo profesional, está el derecho al trabajo estatuido constitucionalmente, como un derecho inherente al ser humano.

### 2.4 Disponibilidad

Es la condición o calidad de lo que cabe emplear o adjudicar con libertad, según Guillermo Cabanellas; a nivel laboral vendría a ser el rubro extra y fijo que otorga el empleador al trabajador dentro de su salario, para poder contar en cualquier momento con

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

éste siempre y cuando las circunstancias del empleo así lo demanden, previo acuerdo entre ambas partes.

### 2.5 Jefatura formal

Para poder enmarcar el concepto de "jefatura formal" dentro de este trabajo, debemos decir que generalmente se entiende a aquella persona que trabaja más o menos con cierta libertad de criterio y que su función primordial es coordinar, controlar, enderezar y encausar las labores de otros sujetos que están dentro de la pirámide organizacional de la Empresa por debajo de su puesto, tanto en el aspecto profesional como de remuneración, sin que ello signifique que no tengan fiscalización superior inmediata.

### **JORNADA EXTRAORDINARIA**

[Ministerio de Trabajo]<sup>4</sup>

"Es el tiempo que se labora más allá de la jornada ordinaria correspondiente, o de la jornada inferior que hubieren convenido las partes. Debe pagarse con un cincuenta por ciento más (tiempo y medio) del salario mínimo o del salario superior que se le estuviere pagando al (a la) trabajador (a)."

[MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL]<sup>5</sup>

"El trabajo efectivo que se realice rebasando los límites a que anteriormente hicimos referencia, o que exceda de la jornada inferior a los mismos que contractualmente hubieran fijado las partes es lo que constituye la jornada extraordinaria.

La jornada extraordinaria deberá laborarse solamente, tal y como su nombre lo indica, cuando necesidades extraordinarias, imperiosas y de tiro impostergable de la entidad así lo requieran habida cuenta de que, lo contrario, sería establecer una jornada extraordinaria de tipo permanente, lo cual es inadmisibile desde un punto de vista jurídico toda

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

---

vez, que tal jornada, vendría a satisfacer necesidades patronales también de tipo permanente, y en tal caso, lo que se impone es un aumento del personal de la empresa que se encuentra en tales condiciones.

Cuando circunstancias anormales hagan necesaria la prolongación de la jornada ordinaria de alguno o algunos de los trabajadores ocupados en ella es que surge, por parte de éstos, la obligación de prestar sus servicios una vez concluida su jornada normal de trabajo. En cualquier otro caso que no coincida con esa situación. a que ahora hacemos referencia, el trabajador puede negarse a prolongar la jornada de trabajo.

OTRAS CONSIDERACIONES EN TORNO A ESTE TIPO DE JORNADA

a) La jornada extraordinaria debe ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos correspondientes o de los superiores a estos que se hubieren estipulado.

b) En ningún caso se considera jornada extraordinaria el tiempo que rebasando los límites indicados, ocupe el trabajador en corregir sus errores.

c) La jornada extraordinaria sumada a la ordinaria (salvo casos de calificada excepción) no puede extenderse de doce horas, de donde se desprende que el límite máximo que puede laborarse en jornada extraordinaria es de cuatro horas, (con excepciones).

d) Por disposición expresa de la ley, cuando la naturaleza de los trabajos es insalubre o peligrosa, no se permite laborar jornada extraordinaria.

e) El no pago de la jornada extraordinaria en forma que la ley lo indica, NO FACULTADA para el rompimiento de la

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

relación laboral, ya que lo procedente en estos casos, es gestionar el pago de la misma y que corresponde a los ÚLTIMOS TRES MESES."

### **DISPONIBILIDAD Y HORAS EXTRAS**

[GUTIERREZ Cruz Xiomara]<sup>6</sup>

"Ha sido reiterada la posición de la Procuraduría General de la República en el sentido de que no es posible que un trabajador que se encuentre sujeto al régimen de disponibilidad reciba remuneración por horas extra que labore. A través de sus dictámenes ha indicado " Ahora bien, ante la interrogante específica de si un mismo individuo puede o no devengar el monto compensatorio de disponibilidad y a la vez, en forma transitoria o excepcional derivar sumas salariales por jornadas extraordinarias, debemos responder negativamente (...) Esto por cuanto aparentemente pareciera que las dos instituciones nada tienen que ver, sin embargo en el fondo aluden al mismo fenómeno, veamos. El régimen de disponibilidad, es un ordenamiento jurídico particular que crea una condición especial en el sujeto que es admitido a él y es que debe permanecer expectante, durante toda la relación de servicio, a fin de atender, obviamente en jornadas fuera de la ordinaria (extraordinarias), un evento o emergencia que requiere de su participación. En ese sentido, es ilógico e inadmisibles suponer que quien está vinculado permanentemente a dar su servicio en jornadas extraordinarias pueda además del plus por disponibilidad, derivar un sueldo extraordinario adicional, por la misma razón de que está en un régimen de disponibilidad. Veámoslo de otro modo, en qué momento se ejecuta la labor del sujeto que está en disponibilidad?, en el tiempo fuera de la jornada ordinaria, pues si no fuera así sería parte del trabajo de jornada ordinaria; por otra parte, cabe admitir que quien tenga un sueldo particular, un componente salarial que compensa su disponibilidad en horas fuera de jornada obtenga pago de horas extras?, no por cuanto las horas extras las disfruta únicamente quien no tiene

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

---

régimen de disponibilidad, es decir son instituciones contrarias.

(...)

De conformidad con la definición dada de disponibilidad 157 y los criterios recién expuestos, la manera en que el nuevo Reglamento regula lo referente a remuneración es errónea. No es posible confundir el concepto de horas extra con el de disponibilidad. Si bien ambos comparten la característica de que las labores que se efectúan obedecen a situaciones temporales, de emergencia e imprevisibles, se diferencian en cuanto la disponibilidad es un deber permanente de la función judicial, cuyo cumplimiento es asignado a determinadas personas y está sujeto al límite máximo de la jornada ordinaria especial (12 horas según se indicará más adelante); mientras que, la jornada extraordinaria, se ejecuta más bien fuera de la ordinaria y tiene como tope máximo que la suma de la jornada ordinaria más la extraordinaria no puede exceder las doce horas diarias. Además, obedece a circunstancias de carácter excepcional, por lo que no puede prefijarse los momentos en que se laborarán "extras" como sí se hace con los roles de disponibilidad, según los cuales, el servidor de antemano conoce qué días le corresponde esta labor.

Sin embargo, tal y como pareciera que se pretende establecer el "plus" salarial por disponibilidad en un porcentaje que oscila entre el 1% y el 5%, el cual resulta ínfimo en comparación con el sacrificio que la disponibilidad lleva consigo, pareciera que aunque la remuneración de las horas extra laboradas no sea jurídicamente correcta en el sentido técnico, sí es la más justa en relación con el trabajador, pues de este modo se le compensa con una cantidad fija de dinero el hecho de tener que estar a disposición en cuanto sean necesarios sus servicios, lo cual implica que no puede efectuar libremente sus diligencias o disfrutar del descanso, y además, si es llamado, se le paga el tiempo que sí trabaje, de manera que esto establece una diferenciación salarial entre los funcionarios a los que sí les

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

corresponda atender algún asunto o algunos asuntos y los que, aunque estén disponibles, no les corresponda hacerse presentes por ninguna cuestión.

De este modo, queda claro que el actual reglamento es el que ofrece las mayores ventajas económicas para los servidores judiciales que cumplen disponibilidad, si se le compara con las pautas que habían sido aplicadas hasta el momento. Por supuesto que esto perjudicará a quienes les corresponda efectuar disponibilidad en fechas esporádicas, pues perderán una buena parte del porcentaje que percibían y al ofrecer sus servicios en esta modalidad durante pocos días, serán también pocas las oportunidades que tendrán de cobrar remuneración por horas extra. Esta última situación también pone de manifiesto que el nuevo régimen es más justo pues considera a cada cual según la cantidad de trabajo que efectúe.”

**JORNADA EXTRAORDINARIA RELACIONADA CON LOS PAGOS POR CONCEPTO DE LOS RUBROS ATINENTES A DEDICACIÓN EXCLUSIVA, JEFATURAS FORMALES, PROHIBICIÓN DEL EJERCICIO PROFESIONAL LIBERAL Y LA DISPONIBILIDAD**  
[BRIONES Briones Erick y RAMÍREZ Chacón Mariana]<sup>7</sup>

“Del análisis podemos rescatar varios aspectos que vienen a aclarar el tema de la jornada extraordinaria relacionada con los pagos por concepto de los rubros atinentes a dedicación exclusiva, Jefaturas formales, Prohibición del ejercicio profesional liberal y la disponibilidad. Si bien éstos incrementan el salario base del trabajador, no así por el hecho del incremento pueden venir a limitar el pago de la jornada extraordinaria.

Como se explica en esta sentencia -la cual se amparó en el artículo 89 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional para anular conexamente- las excepciones o limitaciones al no pago de

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

las horas extra tiempo de conformidad con lo preceptuado por la Constitución Política, están destinadas a reserva de ley (como ocurre con los artículos 104 y 143 del Código de Trabajo), sin que se pueda imponer una justificante para su no pago por medio de un Decreto o Circular como se pretendió por la accionada, pues ello conlleva a interpretar en sentido restrictivo derechos fundamentales, en perjuicio de la persona tutelada y de su contenido, constitucionalmente, reconocidos. De ahí que la legitimidad o validez constitucional de la excepción contenida en el artículo 58 de la Constitución Política, esté sujeta, prima facie, a que por medio de una ley formal, emanada del primer Poder de la República, a través del procedimiento previsto para la aprobación de las leyes, se regulen tales supuestos (10 ).

Amén, no es dable confundir la naturaleza de los rubros anteriores con el concepto de jornada extraordinaria, pues son totalmente diversos. A lo sumo el concepto propugnado de jefatura formal por la parte accionada pudo confundirse con la excepción prevista en el artículo 143 del Código mencionado, en cuanto al supuesto "empleo sin fiscalización superior inmediata". Sin embargo, la Sala Constitucional aclaró que de acuerdo a nuestro ordenamiento administrativo, vendrían a ser, únicamente, los jefes institucionales, es decir, los superiores jerárquicos supremos dentro de la estructura organizativa de la Administración, los que se podrían catalogar dentro de la excepción prevista por dicho numeral.

A modo de conclusión, esta sentencia nos obliga a estar atentos en la defensa de los derechos constitucionales, cuando se erige en legislador cualquier funcionario, so pretexto de saber interpretar la ley, pues puede que la aplique en detrimento de los derechos fundamentales de los administrados."

## 2. NORMATIVA

### CÓDIGO DE TRABAJO<sup>8</sup>

#### JORNADAS DE TRABAJO

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

ARTICULO 136.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana.

Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.

Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.

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

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

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

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

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

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

ARTICULO 139.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.

No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco ameritará remuneración extraordinaria.

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

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

---

ARTICULO 140.- La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.

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

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

ARTICULO 143.- Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata: los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.

Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más

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

---

de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.

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

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

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

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

### **3. JURISPRUDENCIA**

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

---

**CONCEPTO DE JORNADA EXTRAORDINARIA**

[TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN PRIMERA, SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ]<sup>9</sup>

"V.- En lo que sí lleva razón el recurrente, es en cuanto a la jornada laboral extraordinaria del actor, puesto que si éste manifestó en su demanda que laboraba doce horas diarias, de siete de la mañana a siete de la noche y no trajo prueba alguna al expediente, habiendo rechazado la demandada ese hecho sexto y reconociendo únicamente una jornada de dos horas extra, era el trabajador a quien le incumbía esa carga procesal, en los términos del artículo 317, del Código Procesal Civil. Entonces, únicamente procede su reconocimiento sobre dos horas extra diarias, reconocidas por el empleador al contestar la acción y, como no ha demostrado su efectivo pago, procede acoger parcialmente la demanda. En cuanto a la otra argumentación de esa misma parte, en el sentido de que el salario pactado por el trabajador incluía el reconocimiento de la jornada extraordinaria, ello adolece de prueba alguna en ese sentido, además de que se aparta de lo que, sobre el particular, dispone el numeral 144, del Código de Trabajo, que obliga al patrono a consignar, en el respectivo libro de salarios o planillas, lo que separadamente corresponde por concepto de trabajo ordinario y extraordinario, nada de lo cual cumplió el demandado. El autor Guillermo Cabanellas de Torres, refiriéndose a este tema, manifiesta: "En la prestación laboral subordinada, horas extraordinarias o extras (como se dice abreviadamente) son las trabajadas sobre las normales de una jornada, y que han de ser pagadas con un sobreprecio sobre la retribución normal de la hora del obrero o empleado. Como las horas extraordinarias vienen a quebrantar la limitación de la jornada, establecida por razones de orden público, interés social y defensa de la salud del trabajador, no cabe convertirlas en habituales, con la burla consiguiente de la jornada legal de trabajo y los efectos nocivos de prolongar en exceso el esfuerzo laboral". (Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliografía

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

Omeba, Buenos Aires, 1968, página 533). En consecuencia, debe la demandada reconocer al actor la cantidad de novecientas ochenta y siete horas extra de toda la relación laboral, por la suma de seiscientos sesenta y cuatro mil novecientos ochenta y un colones. Si bien esta disminución repercute en el promedio salarial utilizado por el A quo para el cálculo de los extremos de vacaciones y aguinaldo, ello no fue motivo de impugnación, razón por la cual no procede su revisión oficiosa."

### **NORMATIVA APLICABLE A LA JORNADA LABORAL EXTRAORDINARIA**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.]<sup>10</sup>

" II.- E l numeral 58 de la Constitución Política establece: "La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley". El Capítulo II del Código de Trabajo contiene disposiciones reguladoras de la jornada de trabajo y fija los límites más allá de los cuales no es posible obligar al trabajador a laborar, salvo los casos de excepción que ahí mismo se indican y que, como tales, en tanto vienen a ampliar la jornada de trabajo, deben ser interpretados siempre en forma restrictiva, en atención a los intereses esenciales del trabajador; dado que, la jornada extra legal es, normalmente, ilegítima. Además, el numeral 138 siguiente, desarrollando aquella norma de la Carta Fundamental, dispone que la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas. Los servicios efectivos prestados por el trabajador al patrono fuera

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

---

de dichos límites o fuera de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituyen jornada extraordinaria, la cual deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado (artículo 139 ídem). Sin embargo, esos límites para la jornada ordinaria tienen algunas excepciones expresamente reguladas. La primera está contenida en el párrafo 2º, del numeral 136 ibídem, según el cual, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, puede estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, eso sí, siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y ocho horas y; la segunda, está contemplada en el artículo 143, el cual expresamente establece: "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." "

**JORNADA LABORAL EXTRAORDINARIA: SUPUESTOS EN QUE PROCEDE SU PAGO Y FORMA DE CALCULARLA CUANDO SE DERIVE DEL EXCESO DE UNA JORNADA ACUMULATIVA SEMANAL**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]<sup>11</sup>

"II.- En el Capítulo Único, del Título V, de la Constitución

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

Política, referido a los Derechos y Garantías Sociales, se encuentran consagrados algunos derechos laborales, que el constituyente consideró debían tener rango constitucional; como por ejemplo el derecho al trabajo (artículo 56); al salario mínimo (artículo 57); a límites a la jornada de trabajo (artículo 58); al descanso y a vacaciones anuales pagadas (artículo 59); a la libertad sindical (artículo 60); al paro y a la huelga (artículo 61); al auxilio de cesantía (artículo 63) y; a la higiene y seguridad en el trabajo (artículo 66). El artículo 58 referido a la jornada laboral, dispone: "La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley". Por su parte, en el Capítulo II, del Título III, del Código de Trabajo, encontramos el tratamiento legal de la jornada de trabajo y los rangos horarios que comprenden las jornadas diurna y nocturna (artículo 136), reiterándose los límites fijados en la aludida norma constitucional, más allá de los cuales no es posible obligar al trabajador a laborar, salvo los casos de excepción que ahí se indican y que, como tales, en tanto vienen a ampliar la jornada de trabajo, deben ser interpretados en forma restrictiva, en atención a los intereses del trabajador. Además, el numeral 138 siguiente, en armonía con aquella norma de la Carta Fundamental, dispone que la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas. Los servicios efectivos prestados por el trabajador al patrono fuera de dichos límites o fuera de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituyen jornada extraordinaria, la cual deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

(artículo 139 del mismo cuerpo normativo). Ahora bien, el referido artículo 58 constitucional posibilita establecer por vía legal, para casos muy calificados, jornadas especiales que superan aquellos límites. Por ello, el párrafo segundo, del numeral 136 del Código de Trabajo, dispone que en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, puede 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 cuarenta y ocho horas. Por otro lado, el artículo 143, expresamente establece: "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".- III.- La carga de la prueba respecto de la jornada extraordinaria le corresponde al trabajador, porque no es una situación normal y permanente, sino, excepcional. Sobre el particular, la jurisprudencia ha expresado: "En cuanto a la acreditación de haber trabajado tiempo extraordinario, esta Sala ha señalado que la carga probatoria corresponde normalmente al trabajador; por cuanto, tal aspecto, no constituye uno de naturaleza básica o esencial del contrato de trabajo; pues, al contrario, la jornada extraordinaria está prevista como una cuestión excepcional, en el desarrollo normal de una relación laboral. En ese sentido, en la sentencia número 563, de las 8:55 horas del 8 de noviembre del 2.002, se señaló: " Ahora bien, normalmente -y según lo expuesto-, en derecho laboral, la mayor responsabilidad -no toda- de aportar la prueba necesaria que sustente el cumplimiento de las obligaciones que le son reclamadas

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

por el trabajador recae sobre el patrono demandado, por cuanto posee una mayor facilidad de preconstituirla durante el transcurso de la relación laboral. No obstante, como la jornada extraordinaria no constituye un elemento normal y permanente, sino uno de orden excepcional, y se encuentra sujeta a límites y requisitos que buscan, precisamente, proteger al trabajador, de jornadas extenuantes que atenten contra su salud física y mental, de conformidad con lo dispuesto por los numerales 317 del Código Procesal Civil y 452 del de Trabajo, es responsabilidad única y exclusiva del trabajador demostrar que la laboró. Si éste cumple con esa carga, surge para el patrono la de probar su pago, conforme con lo preceptuado por nuestro ordenamiento ." (También pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias números 604, de las 8:45 horas del 6 de diciembre; 637, de las 8:40 horas del 13 de diciembre, ambas del 2.002; y, la número 6, de las 9:20 horas del 16 de enero de este año 2.004). Luego, la prueba que se aporte al proceso debe permitir una cuantificación clara y concreta respecto de la cantidad de horas que el o la trabajadora reclaman; pues, de lo contrario, se limitaría el ejercicio del derecho de defensa de la parte accionada y resultaría imposible acoger el reclamo. Al respecto, resulta de interés lo señalado en la sentencia 101, de las 14:35 horas del 13 de marzo del 2.002, en cuanto ahí se indicó: " En forma reiterada, esta Sala ha señalado que, para el reclamo de tiempo extraordinario, el trabajador se encuentra en la obligación procesal de demostrar con precisión y claridad el número de horas extraordinarias, pues como ha de pagarse por horas y a salario superior, es preciso la liquidación detallada de las mismas. Si esto no ocurre, ha de absolverse por falta de base para procesarlos (ver en ese sentido el voto N° 332, de las 9:15 horas del 22 de diciembre de 1993)." Expuestas estas premisas, relacionadas con la carga probatoria, está claro que el accionante era el obligado procesalmente a demostrar que laboró tiempo extraordinario y a precisar las horas trabajadas durante el tiempo en que se extendió la relación de trabajo" (Voto número 915, de las 9:40 horas, del 29 de octubre del 2004). Por otro

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

lado, debe tomarse en consideración que, tratándose de la valoración de las probanzas, rige en esta materia el artículo 493 del Código de Trabajo, el cual dispone: "Salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas del Derecho Común; pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier naturaleza en que funde su criterio". La Sala Constitucional, en el Voto número 4448 de las 9:00 horas, del 30 de agosto de 1996, se refirió al contenido de esa norma, así: "... la apreciación de la prueba en conciencia, no implica resolver en forma arbitraria, por cuanto todo juez, como funcionario público que es, se encuentra sujeto al principio de legalidad, el cual constituye un imperativo de adecuación de la acción pública, no sólo de las normas específicas sobre un objeto determinado, sino a todo el bloque de legalidad, por lo que no puede fallar con desprecio de los principios y derechos constitucionales, ya que está limitado por las reglas de la sana crítica y principios de razonabilidad que debidamente aplicados conducen a la armonía de la apreciación jurisdiccional con la Constitución Política,... las facultades de los jueces de apreciar la prueba en conciencia, no resultan contrarias a la obligación del juez de fundamentar sus fallos, principio constitucional que integra el debido proceso... Con fundamento en lo anterior, es que procede interpretar la norma en cuestión de tal manera que no resulta inconstitucional la facultad de los jueces laborales de apreciar la prueba en conciencia, siempre y cuando se dicte un fallo fundamentado, en aplicación de las reglas de la sana crítica y razonabilidad". De ahí que, la valoración de la prueba en materia laboral, debe entenderse a la luz de los parámetros de constitucionalidad establecidos en dicha resolución. Está claro que las reglas del derecho común en la apreciación de las probanzas no son de obligado acatamiento para el juez laboral. Sin embargo, eso no significa que pueda resolverse el caso simplemente con base en su fuero interno, sin brindar ninguna explicación. En este supuesto, estaríamos en el campo de la

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

arbitrariedad, con quebranto de principios fundamentales consagrados en la propia Constitución Política (artículos 39 y 41), como lo son el debido proceso y el derecho de defensa en juicio. En la misma norma de comentario se obliga al juzgador a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio, dentro de los cuales, se ubican las reglas de la sana crítica, a saber, la lógica, la experiencia y la psicología, las cuales se estima no se han violentado en este caso.- IV.- En el caso concreto, la sentencia de primera instancia, confirmada en ese aspecto por el Tribunal, tuvo por acreditado que la actora laboró para la accionada del 28 de enero del 2002 al 18 de agosto del 2003. Respecto de ese hecho no se ha expresado agravio alguno ante la Sala (ver hecho probado identificado con la letra d)). Ahora bien, el tema que se plantea resulta ser la

extensión de la jornada extraordinaria que laboró. El Tribunal tuvo por demostrado que la demandante trabajó en una jornada diurna de nueve horas durante seis días a la semana, para un total de cincuenta y cuatro horas semanales y ante la Sala se alega que no hay duda alguna que laboró once horas diarias, de las cuales tres son horas extra. Tomando en cuenta el trabajo desempeñado por la demandante -camarera en un hotel-, su caso no encaja en ninguno de los supuestos de excepción previsto en el numeral 143 mencionado. En la contestación de la demanda, se indicó que: "La actora laboraba nueve horas diarias, pero ello no implica que se le adeuden horas extra, en razón de que nuestra legislación faculta a que un trabajador labore hasta un máximo de diez horas en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, al efecto cito el artículo 136 del Código de Trabajo. Así las cosas, es evidente que la actora no laboraba bajo condiciones insalubres o peligrosas, por lo que no procede este infundado reclamo y en consecuencia no se le adeudan horas extra, nótese además que ni siquiera laboraba las diez horas como ella indica malintencionadamente". De esa manifestación de parte, deducimos dos conclusiones preliminares. La primera, que mínimo la

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

---

actora laboraba nueve horas diarias y, la segunda, que la demandada hace una errónea lectura de la norma en que sustenta su tesis. Esto último, por cuanto, si bien es cierto la ley autoriza en las circunstancias que indica prestar los servicios en una jornada ordinaria diurna de hasta diez horas, debe tomarse en cuenta que no es irrestricto, por cuanto seguidamente el legislador previó que en ese supuesto se sigue estando sujeto al límite máximo semanal de cuarenta y ocho horas, previsto en la ley y hasta en la propia Constitución Política. Es decir, debe computarse las horas laboradas semanalmente y las que superen las cuarenta y ocho horas debe considerarse horas extra para todos los efectos. Sin embargo, debe tomarse en consideración que según lo ha sostenido la jurisprudencia, el párrafo segundo del artículo 136 se aplica a aquellos supuestos en los cuales se pacta la distribución de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas en cinco días, quedando dos días de descanso y no en un caso como el que se conoce, en el cual se pactó según se fijó al trabarse la litis que la actora laborara seis días a la semana. Sobre el particular en el Voto número 597, de las 9:20 horas, del 21 de julio del 2004, se indicó: "En la contestación, el representante de la sociedad accionada aceptó el horario señalado, pero estableció que se trataba de una jornada acumulativa semanal, por cuanto sólo trabajaba de lunes a viernes; razón por la cual, a su juicio, el exceso sobre las cuarenta y ocho horas semanales, era sólo de doce horas, las que ya habían sido debidamente canceladas; dado que el exceso sobre el mínimo legal correspondía al pago de horas extra. En el recurso se muestra disconformidad en cuanto las horas extra se establecieron en veinte por semana y el recurrente sostiene que se violentó el contrato realidad, pues se laboraba en jornada acumulativa y por ende sólo doce horas extra semanales. Tal argumentación no puede ser acogida, por cuanto el cómputo de las horas debe realizarse en forma diaria, como ya lo ha expuesto esta Sala en otras oportunidades y lo señaló el Ad-quem. En efecto, en la sentencia número 336, de las 9:50 horas del 31 de marzo del 2.000, también a cargo de este redactor, se indicó: " Las horas

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

extraordinarias deben computarse por día: <sup>2</sup> Como la jornada está sujeta a un límite diario y a otro semanal, se configura la hora extra de trabajo desde que se sobrepasa el límite diario, aunque no se alcance el semanal <sup>2</sup> (ALBUQUERQUE DE CASTRO (Rafael F.), <sup>2</sup> Jornada y descansos remunerados en la República Dominicana <sup>2</sup> , en Jornada de trabajo y descansos remunerados (perspectiva iberoamericana) , Editorial Porrúa S.A., México, 1993, p.237).” (En igual sentido, puede consultarse la sentencia número 632, de las 10:00 horas del 31 de octubre del 2.003). El cómputo semanal en la forma pretendida por el recurrente no resulta jurídicamente posible, aunque sí con la variación que luego se apuntará. Los límites en las jornadas de trabajo se establecieron como un logro fundamental de los trabajadores, para evitar los abusos y las largas y extenuantes jornadas que en otras épocas eran obligados a trabajar. La limitación de la jornada diaria es de ocho horas y a partir de ahí han de computarse las horas extra, cuando la jornada sea diurna, salvo que se haya extendido hasta diez horas, también en forma ordinaria. El límite de la jornada semanal, establecido en cuarenta y ocho horas, está previsto no para calcular a partir de ella la jornada extraordinaria, como lo pretende el recurrente; pues de lo contrario la limitación diaria no tendría sentido alguno. El sentido de la norma es fijar ese límite semanal, para procurar que el trabajo no supere ese tope en aquellos casos cuando diariamente se hayan tenido que laborar horas extra; o bien, cuando haya mediado la posibilidad de extender la jornada ordinaria diaria hasta diez horas, según lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 del Código de Trabajo. En el caso bajo análisis, la parte demandada ha sostenido que la actora laboraba en una jornada acumulativa semanal. Esta posición debe entenderse en el sentido de que la actora trabajaba sólo de lunes a viernes; razón por la cual, la jornada semanal de cuarenta y ocho horas debe redistribuirse en los cinco días de la semana, pues el sexto día tampoco se laboraba. Esto conlleva a que la jornada ordinaria de ocho horas pueda verse aumentada hasta aquel tope semanal. Así, si en los autos no quedó acreditado que se hubiera contratado una

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

---

jornada ordinaria disminuida, resulta válido que las horas laborales correspondientes al sexto día de la semana, puedan ser redistribuidas en los cinco días laborales. De esa manera, la jornada ordinaria se eleva de ocho horas diurnas a nueve horas con treinta y seis minutos diarios; por cuanto, durante cada uno de los cinco días laborales, ha de laborarse 1,6666666 horas más, en forma ordinaria, lo que representa un total de noventa y seis minutos diarios -una hora y treinta y seis minutos-. Las consideraciones del Tribunal al respecto fueron acertadas, pero se omitió valorar la situación de la jornada acumulativa, de carácter excepcional, que en el caso aplica, en el tanto en que la trabajadora sólo laboraba de lunes a viernes; compactándose, entonces, la jornada de cuarenta y ocho horas en cinco días. Así, si trabajaba doce horas diarias, sólo el exceso sobre nueve horas y treinta y seis minutos diarios es lo que puede computarse como tiempo extraordinario; sea, dos horas y veinticuatro minutos por día. Conforme con lo que viene expuesto, para realizar el cómputo de lo que le corresponde a la actora por concepto de jornada extraordinaria, debe partirse que ella estaba sujeta a una jornada ordinaria diurna de ocho horas y de cuarenta y ocho semanales (párrafo primero del artículo 136 indicado). Tal y como se indicó, si al trabarse la litis la demandada aceptó la existencia de una jornada de nueve horas diarias, al menos debemos considerar que doña Dunia trabajó una hora extra por día. Las alegaciones de la demandante respecto de que laboró por más horas no puede tenerse acreditado sin lugar a dudas con la prueba testimonial evacuada por cuanto la misma deviene en imprecisa y hasta contradictoria con sus propias manifestaciones (folios 66 y siguientes). Pero, lo que no puede desconocerse son los controles de asistencia aportados al expediente por la demandada y cuyo contenido no ha sido desvirtuado (folios 18 a 43 y 76), de los cuales se desprende que efectivamente, existieron días en los cuales la demandante laboró más de aquellas nueve horas e incluso otros en los que se desprende que no lo hizo porque su jornada de trabajo fue menor, disfrutó de vacaciones, estuvo incapacitada o se ausentó (por

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

---

motivos que se desconocen o porque se le reconocieron como días libres). "

**EXCEPCIONES A LOS LÍMITES FIJADOS CONSTITUCIONALMENTE SOBRE LA JORNADA EXTRAORDINARIA**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.]<sup>12</sup>

"V.- SOBRE LA JORNADA EXTRAORDINARIA Y LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN EL CASO CONCRETO: En el Capítulo referido a los derechos y garantías sociales de los trabajadores, el constituyente reguló lo relacionado con las jornadas de trabajo. En el artículo 58 se estableció que la jornada ordinaria de trabajo diurno, no podría exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales. Los límites de la nocturna se fijaron en seis horas diarias y treinta y seis semanales; estableciéndose, también, que el trabajo realizado fuera de esos límites, debe ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los salarios estipulados; salvo casos de excepción muy calificados. Las regulaciones constitucionales fueron desarrolladas en el Título Tercero del Código de Trabajo, Capítulo Segundo, estableciéndose los rangos horarios que comprenden las jornadas diurna y nocturna. Se reiteraron los límites fijados constitucionalmente y se previó una jornada mixta, la cual no podrá exceder de siete horas. Asimismo, se estableció que, salvo casos graves de excepción, la jornada ordinaria, sumada a la extraordinaria, no podría exceder de las doce horas diarias. En el artículo 141 se establece la expresa prohibición de laborar tiempo extraordinario, en los trabajos que, por su naturaleza, sean peligrosos o insalubres. Por otra parte, varias normas contemplan excepciones a los límites establecidos. El segundo párrafo del artículo 136 establece la posibilidad de fijar una jornada diurna de hasta diez horas; y, mixta, hasta de ocho,

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

---

siempre que el trabajo semanal no exceda de aquellas cuarenta y ocho horas máximas, cuando se trate de trabajos que no sean insalubres o peligrosos. El numeral 143 señala que "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." "

**PAGO EN EL EMPLEO PÚBLICO REQUIERE JUSTIFICACIÓN Y AUTORIZACIÓN EXPRESA EN APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LEGALIDAD**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.]<sup>13</sup>

" III.- La parte actora tiene confesado espontáneamente en estos autos, que laboraba como Oficial de Servicios y Operaciones del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, lo que tiene como efecto y produce por resultado que su relación, como estatutaria que es, se rija por el Derecho Público, incluso con principios distintos a los del Derecho Laboral (artículos 111 y 112 de La Ley General de Administración Pública). La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en Voto N° 1696-92, de las 15:30 horas del 23 de agosto de 1992, se pronunció en este sentido: "... Este régimen de empleo público implica, necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no solo distintos de los del derecho laboral (privado), sino muchas veces contrapuestos a éstos ...". Tratándose de una relación de empleo de esta naturaleza, resulta

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

de aplicación el principio de legalidad que impera en el Sector Público, según el cual sólo pueden considerarse lícitas y efectivas como obligaciones a cargo de los respectivos entes, aquellas que se encuentren autorizadas por el ordenamiento (artículos 11 de la Constitución Política, 11 y 13 de la Ley General de la Administración Pública). Conforme a ello, el tiempo laborado solo puede ser conceptuada como jornada extraordinaria, con las consecuencias que esa calificación implica, si está justificado y autorizado de manera expresa, lo que no sucede en el caso en estudio, por lo que no puede reputarse y reconocerse como horas extra aquellas que se alegan trabajadas a partir del 2 de octubre de 1985 . Lo anterior, fue plasmado en las Circulares de Políticas y Procedimientos del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, de los años 2000, 2001 y 2002. La primera de ellas, en el aparte A.2-1-, que regula lo relativo a Tiempo Extraordinario, aplicable en dicho sector como principio general, establece que: "Por su condición especial se deberá pagar en casos muy calificados, en donde su uso sea racionalmente justificado, y en donde obligatoriamente se deba incurrir en este tipo de gastos, por ejemplo, remates del área de Pignoración fuera de jornada ordinaria, cualquier otro caso deberá ser justificado ante el encargado del Centro de Responsabilidad respectivo para su resolución ..." (folio 54). Esto es reiterado en la Circular de Políticas y Procedimiento de 2001, aparte A.2-1- (folio 48). Además, en materia de empleo público, la tendencia administrativa ha sido restringir el concepto de jornada extraordinaria, con el fin de buscar una protección adecuada de los recursos públicos, tal y como se desprende del artículo 4.2-4- de la Circular de Políticas y Procedimientos del año 2000, al contemplar un procedimiento de solicitud y pago de tiempo extraordinario, el que requiere una justificación detallada de cada caso, indicando si son labores temporales que no forman parte de la operación diaria de la unidad administrativa, o en su defecto, labores ordinarias que por motivos muy justificados deban realizarse en tiempo extraordinario y en forma temporal, lo que no se ha demostrado en

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

---

autos (folio 54). Más tarde en la Circular del año 2001, punto 4-a., se reitera que se debe detallar el nombre y número de objetivo indicado en el Plan Anual Operativo (folio 49) y en la de 2002, aparte A.2.4- (folios 58 y 59). IV.- Por otra parte, el actor no ha demostrado que laborara más allá de la jornada ordinaria, lo que hace que el reclamo para que se le reconozcan dos horas extra diarias durante la relación laboral de diecisiete años, resulte improcedente. Nótese que cuando así ocurría, el Banco probó el pago, como sucedió en el año mil novecientos noventa y seis, que se le cancelaron cincuenta y dos mil quinientos veinticuatro colones, en mil novecientos noventa y nueve: noventa y siete mil doscientos setenta y seis colones, en julio dos mil: ciento trece mil doscientos noventa y un colones, y en noviembre dos mil dos: ciento siete mil doscientos veintiocho colones (folios 6, 150 y 151). El testigo Alejandro Morales Morales, confirma lo anterior, al declarar en lo que interesa lo siguiente: "... Conozco al actor porque fue subalterno mío, por lo menos durante quince años ... El pago de horas extra procede en casos muy calificados y previamente autorizados y presupuestados, lo que debe ser resuelto por las altas autoridades del Banco. En estas situaciones de excepción, al actor se le canceló las horas extra ..." (folios 88 a 90). Por su parte, el testigo Néstor Raúl Valdelomar Barrantes, dice: "... No se pagaba este tiempo como horas extra, porque esa labor de cierre era parte de la labor normal del funcionario. Horas extra solo se pagan en los casos en que el Banco planea eventos especiales ... Si recuerdo que para el caso de eventos especiales, al actor se le pagó horas extra ... Estos eventos especiales obedecen a situaciones de gran volumen de trabajo, como lo son, pago de aguinaldos, salario escolar y ahorro obligatorio ..." (folios 93 y 94). Estos testimonios desvirtúan el de Maribel Calvo Espinoza, quien declara: "... Las horas extra no se pagaban, no se pagaban no porque no se solicitaran, sino talvez por falta de voluntad de la Jefatura. Durante el tiempo que don Julio César trabajó ahí no se le pagó horas extra, que yo sepa ..." (folios 91 y 92). No existe prueba de que el Banco demandado autorizara horas extra

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

---

fuera de las que pagó, para casos extraordinarios y debidamente justificados, presupuesto necesario en la Administración para acoger el reclamo pretendido."

**VARIACIÓN DE LO ESTIPULADO EN EL CONTRATO INICIAL DEBE PAGARSE COMO HORAS EXTRA**

[TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN PRIMERA, SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ]<sup>14</sup>

"III.- [...] Analizados el caso bajo examen, en relación a los reparos formulados por el recurrente, este Tribunal determina que debe revocarse la sentencia venida en alzada. En efecto, quedó acreditado en autos, que el demandante inició el servicio para su empleador, en una plaza de agente de seguridad y vigilancia, cumpliendo una jornada de cuarenta horas semanales, distribuidas de lunes a viernes (información que se extrae del escrito inicial de demanda y de los documentos visibles a folios 8 a 10 frente). Con ocasión de una disposición de la Comisión de Recursos Humanos de la Dirección General de Servicio Civil, se modificó la jornada laboral del personal de vigilancia, de cuarenta horas por semana a cuarenta y ocho, a razón de ocho horas diarias, seis días por semana, para un total de cuarenta y ocho horas semanales a partir del siete de febrero de mil novecientos noventa y cuatro, indicándose en el comunicado recibido por el actor mediante Memorandum de fecha 4-2-1994 (folio 8) que "el nuevo horario para todo el personal de vigilancia, será de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., de 2:00 p.m. a las 10:00 p.m. y de las 10:00 p.m. a las 6:00 p.m.. Y deben laborar seis días a la semana con un día de descanso". Establecidos estos dos presupuestos fácticos, es claro concluir que el cambio a que hace referencia el accionante, se dio con ocasión al citado memorandum y del cual el actor estuvo

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

disconforme e hizo su reclamo ante el Tribunal de Servicio Civil, el cual reconoce la modificación de la jornada laboral, pero por las razones que indica en la resolución de las doce horas veinticinco minutos del tres de julio de mil novecientos noventa y seis (folio 9 y 10) rechazar el reclamo presentado ante esa instancia administrativa por el accionante. Aquí es importante, analizar las diversas certificaciones extendidas por el Coordinador (que en su momento de extender los documentos ejerció el cargo) de Recursos Humanos del Ministerio de Economía, Industria y Comercio, que corren agregadas a los autos a folios 43, 47, 48, 50, 57 también constantes en los documentos que se encuentran en el archivo del despacho y justificar el por qué este Tribunal ha llegado a una determinación diversa a la que se certifica en ellos, veamos: Todas las certificaciones citadas, certifican que "La jornada de trabajo de dicho funcionario (entiéndase del actor) antes y después del 7 de febrero de 1994, es de ocho horas diarias, un total de 48 horas por semana, en el horario siguiente: por la mañana de 6 a.m. a 2 p.m., en la tarde de 2 p.m. a 10 p.m. (siete horas y una hora se paga como extra), en la noche de 10 p.m. a 6 a.m. (dos horas se le pagan como extras)" (fin de la transcripción, aclarándose que lo subrayado entre paréntesis es de quien redacta). A pesar de que en esos documentos se indica que el horario de trabajo del actor siempre fue el mismo y con el detalle de una jornada de 48 horas semanales, este Tribunal determina que esa afirmación no responde a la realidad en el caso bajo examen, precisamente porque no solo de la relación de hechos de la demanda, sino sobre todo de la contestación que a los hechos tercero y cuarto efectuó la representación estatal, es claro que el actor sí laboró antes del siete de febrero de mil novecientos noventa y cuatro una jornada ordinaria laboral de cuarenta horas semanales y es a partir de esa data que se modifica a cuarenta y ocho horas semanales, devengando el mismo salario. A lo anterior se agrega la información clara y precisa que se extrae del Memorandum y la resolución del Tribunal de Servicio Civil- respecto de los cuales ya se ha hecho

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

referencia en esta resolución y que corren agregados a folios 8 a 10 frente. Por lo que, no podemos desconocer el contenido de esos documentos, que en forma clara se contradicen con la información que consta también certificada en autos, pero que se estima resulta imprecisa. Aclarado lo anterior, este Tribunal determina que es a través del citado Memorandum, que se le comunicó al actor un acto administrativo adoptado por la Comisión de Recursos Humanos de la Dirección General de Servicio Civil. Ahora bien, esta Comisión, fue creada mediante el Decreto Ejecutivo No. 14638-H del 23 de junio de 1983 y sus reformas, estableciéndose dentro de las funciones básicas, la de autorizar el trámite de las solicitudes de personal que hicieran los ministerios, y también con las responsabilidades de autorizar el trabajo y el pago de jornadas extraordinarias. Entre los considerandos de dicho Decreto, se menciona que es indispensable, por razones de orden fiscal, buscar el máximo aprovechamiento de los recursos financieros de la Administración Pública, y que es impostergable asumir medidas que conduzcan al saneamiento de la Hacienda Pública, de modo tal que a mediano plazo se logre un nivel de gastos congruente con la financiación efectiva de los mismos. De tal manera, la medida de ampliar la jornada, no puede ser considerada arbitraria ni precipitada, ni un uso abusivo del ius variandi. Antes bien, el órgano administrativo competente en materia de trabajo y pago de jornada extraordinaria en el Sector Público, emitió una disposición técnica y con fundamento en la misma fue que se adoptó la modificación de marras. No obstante lo anterior, es claro que la modificación de la jornada laboral del actor, fue modificada y le deparó un perjuicio, en el tanto se mantuvo la misma paga por una jornada mayor. Importa ahora determinar si el recurrente tiene derecho a la remuneración, como tiempo extraordinario, de las horas de más que debe laborar, a partir de esa modificación del horario, en relación con la jornada laboral que desempeñaba. Cabe reiterar aquí, que el accionante trabajó durante varios años en una jornada de cuarenta horas durante cinco días a la semana, consecuentemente, los restantes

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

dos días, eran de descanso. La modificación introducida por disposición del empleador, efectivamente afecta sus derechos, toda vez que exigió que sacrificara, en aras de su trabajo, uno de los días de descanso por semana y aumentó su jornada laboral en ocho horas por semana. Si bien es cierto, - como ya quedó expuesto -, el aumento de la jornada del aquí actor no fue arbitrario, sino facultado por normas del ordenamiento público, esa circunstancia debe ajustarse al orden normativo integralmente considerado, por lo que deben conciliarse las posibilidades de acción del Estado empleador, al tenor del principio de legalidad, con los derechos constitucionales del trabajador. Para mayor sustento a las ideas aquí consignadas, procede transcribir en lo pertinente, el voto 748-00 de las nueve horas diez minutos del nueve de agosto del dos mil, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en el que se resolvió un conflicto similar al aquí planteado: " II.- De la prueba aportada a los autos quedó claro que el actor, desde el inicio de su relación laboral como agente de seguridad del Ministerio de Economía, Industria y Comercio, ha cumplido una jornada ordinaria de trabajo de cuarenta horas semanales dentro de cinco días laborales. Amén de que así se advierte de los documentos visibles a folios 8 y 10, es claro que el Estado, lo aceptó expresamente (contestación de demanda a folio 15). Si esa ha sido la jornada laboral que ha cumplido el actor desde el inicio de la relación laboral, y el demandado no ha demostrado que fuera otra, por la cual fueron contratados los servicios del actor y por la que se le remunera con el salario correspondiente, el aumento en el número de horas y días laborales constituyen entonces un aumento de jornada que debe retribuirse. Las principales disposiciones legales y constitucionales atinentes tanto a jornada ordinaria como extraordinaria, estipulan el tiempo máximo laborable dentro de cada una de las jornadas. El artículo 58 Constitucional estipula: "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

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

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 ". Tal disposición es desarrollada por los artículos 135 a 146 inclusive, del Código de Trabajo, donde se define la diferencia entre jornada diurna y nocturna, el número de horas que componen cada jornada, la jornada acumulativa semanal, la jornada total, extraordinaria y algunos tipos de jornadas especiales. En tales disposiciones quedan definidos los límites máximos que componen las jornadas ordinaria y extraordinaria de trabajo, pero ello no excluye en modo alguno que el patrono fije jornadas laborales por debajo de tales extremos. Es en consecuencia factible que el patrono fije, en beneficio del trabajador, forjadas menores a tales extremos. En los casos en que así sucede, todo aumento posterior en el número de horas laborables ha de estar plenamente justificado, sin detrimento del derecho del trabajador a exigir la compensación correspondiente. La fijación de las condiciones laborales en esos términos, en modo alguno contradice la tesis sostenida reiteradamente por la jurisprudencia de esta Sala en el sentido de que, tratándose de funcionarios públicos, vinculados en una relación de servicio de naturaleza estatutaria, la vigencia del principio de legalidad impide la aplicación del contrato realidad que abiertamente es aceptado en contrataciones de derecho privado. Si desde el momento en que fue contratado, como agente de seguridad del Ministerio de Economía, Industria y Comercio, en noviembre de 1984, el actor se ha desempeñado dentro de una jornada laboral de cinco días a la semana, para un total de cuarenta horas laborales, debe concluirse que la contratación del actor fue en esas condiciones.

En este caso no estamos ante el restablecimiento a su jornada correcta de trabajo, porque como se indicó, desde el inicio de la relación laboral esa fue la jornada exigida, la cual se ha de considerar entonces como su jornada ordinaria de labores. " (En este sentido podrá ser consultado el voto No. 361-01 de las ocho

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

---

horas treinta minutos del cinco de julio del dos mil uno, también de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, respecto del cual ha hecho referencia el recurrente). Con esta cita jurisprudencial y en observancia de las normas citadas, lo procedente es revocar el fallo apelado en lo que se dirá: Debe pagar el Estado al actor por jornada extraordinaria, el tiempo en que fue aumentada su jornada regular de cuarenta horas semanales. Esto, a partir del cuatro de febrero de mil novecientos noventa y seis (aún cuando la modificación rige desde el siete de febrero de mil novecientos noventa y cuatro, pero por no haberlo solicitado así el actor, se hace la declaración del derecho con las limitaciones impuestas por el principio de congruencia- artículos 99, 153 y 155 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a esta materia por así facultarlo el artículo 452 del Código de Trabajo) y hacia futuro. Asimismo, deberá pagar intereses legales sobre las diferencias insolutas, conforme las mismas se hubieren hecho exigibles y hasta su efectivo pago, conforme a la tasa pasiva establecida por el Banco Nacional de Costa Rica para los certificados de depósito a seis meses plazo, en aplicación de lo dispuesto en los artículo 706 y 1163 del Código Civil."

**CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA DE HORAS EXTRAS**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.]<sup>15</sup>

"III.- En materia laboral la valoración de la prueba no está sujeta a las reglas propias del derecho común. Sobre el particular, el artículo 493 del Código de Trabajo, establece: " Salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de Derecho Común, pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

cualquier naturaleza en que funde su criterio ". Atendiendo lo externado por la Sala Constitucional, en el Voto número 4448 de las 9:00 horas, del 30 de agosto de 1996, está claro que las reglas del derecho común en la apreciación de las probanzas no son de obligado acatamiento para el juez laboral; sin embargo, eso no significa que pueda resolverse el caso simplemente con base en su fuero interno, sin brindar ninguna explicación. En este supuesto, estaríamos en el campo de la arbitrariedad, con quebranto de principios fundamentales consagrados en la propia Constitución Política (artículos 39 y 41), como lo son el debido proceso y el derecho de defensa en juicio. En la misma norma de comentario se obliga al juzgador a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio, dentro de los cuales, se ubican las reglas de la sana crítica, a saber, la lógica, la experiencia y la psicología. IV.- Como premisa fundamental para resolver los agravios externados por el recurrente debe establecerse a cuál jornada legal debió estar sujeta la actora. Para ello debemos partir de lo dispuesto en la normativa constitucional y en la ley sobre el tema. El artículo 58 de la Constitución Política, con relación a la jornada laboral, dispone: " La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley ". Por su parte, en el Capítulo II, del Título III, del Código de Trabajo, encontramos el tratamiento legal de la jornada de trabajo y los rangos horarios que comprenden las jornadas diurna y nocturna (artículo 136), reiterándose los límites fijados en la aludida norma constitucional, más allá de los cuales no es posible obligar al trabajador a laborar, salvo los casos de excepción que ahí se indican y que, como tales, en tanto vienen a ampliar la jornada de

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

trabajo, deben ser interpretados en forma restrictiva, en atención a los intereses del trabajador. Además, el numeral 138 siguiente, en armonía con aquella norma de la Carta Fundamental, dispone que la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas. Los servicios efectivos prestados por el trabajador al patrono fuera de dichos límites o fuera de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituyen jornada extraordinaria, la cual deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado (artículo 139 del mismo cuerpo normativo). El referido artículo 58 constitucional posibilita establecer por vía legal, para casos muy calificados, jornadas especiales que superan aquellos límites. Por ello, el párrafo segundo, del numeral 136 del Código de Trabajo, dispone que en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, puede 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 cuarenta y ocho horas. Por otro lado, el artículo 143, expresamente establece: " 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 " (énfasis suplido). Al trabarse la litis, la señora Vargas Vindas adujo haber prestado servicios como Gerente de Recepción con recargo de la Gerencia de División de Cuartos, hecho que no fue controvertido (ver demanda y su

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

contestación en folios 2 a 9 y 55 a 60). En la norma citada, el puesto de gerente está expresamente excluido de la limitación de la jornada ordinaria. La experiencia indica que los cargos gerenciales en una empresa involucran importantes grados de responsabilidad y exigen especiales condiciones personales a quienes los ocupan, al punto que de acuerdo con el artículo 5 del Código de Trabajo deben considerarse representantes patronales. De ahí que, no estén sujetos a una jornada de trabajo ordinaria. Por ese motivo, no incurrieron en error alguno los señores jueces sentenciadores al concluir que doña Sylvia estaba sujeta a la jornada excepcional prevista en el citado artículo 143, a saber, la de doce horas diarias. V.- En la demanda se dio cuenta que doña Sylvia prestó sus servicios desde el 15 de enero del 2002 de lunes a sábado con un día de descanso semanal; en un horario de lunes a viernes de 8 a.m a 5 p.m y de 10 a.m a 6 p.m los sábados. Correspondiéndole además realizar guardias de lunes a viernes todas las semanas de 5 p.m hasta las 10 p.m y dos fines de semana al mes, de las 8 a.m (se entiende del sábado) a las 10 p.m del domingo siguiente. Con base en ello, en lo que interesa, incluyó la siguiente pretensión: "... el pago de 18 días de descanso semanal, durante nueve meses, a razón de un día por quincena que le correspondió laborar en las guardias, en promedio 16 horas diarias. Además, el pago de 8 horas extra laboradas diarias y 48 por semana, producto de las guardias laboradas, de toda la relación laboral, ya que laboró en promedio 16 horas diarias " (folios 2 y siguientes). Como en la contestación de la demanda se negó la condición de empleadora de la accionada, también se afirmó no tener conocimiento, entre otros aspectos, de las jornadas y de los horarios de trabajo (folios 55 y siguientes). No obstante la redacción poco clara del listado de hechos probados de la sentencia de primera instancia, se deduce que se tuvo como fecha de ingreso el 1º de febrero del 2002 (ver el identificado con el número 2) y el horario no fue incluido tal y como lo invocó la demandante, pues, en el número 3, en lo que interesa se estableció que se prestaron los servicios: "... con una jornada que

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

va de lunes a viernes de ocho a cinco de la tarde , los sábados de diez de la mañana a seis de la tarde ... A la actora le correspondía una vez a la semana, entre semana, quedarse de cinco de la tarde a diez de la noche, y le tocaba una vez al mes ... realizar guardias de fin de semana, empezaba el sábado a las ocho de la mañana y salía el domingo a las diez de la noche, con todo lo cual el promedio de horas semanales trabajadas por la actora era de setenta y dos horas (folios 205 a 209). En segunda instancia, la parte actora además de mostrarse inconforme con la fijación de la fecha de inicio de la relación entre las partes, alegó que se laboró regularmente de lunes a viernes de 8 a.m a 5 p.m y los sábados de 8 a.m a 12 m.d. Además, señaló que se debió cumplir con guardias no pagadas como horas extra de lunes a sábado de 5 p.m a 10 p.m todas las semanas y un fin de semana cada quincena debió cubrir la guardia de fin de semana que iba de 5 p.m del sábado a las 10 p.m del domingo, equivalentes a dieciocho días de descanso semanal. Con base en ello precisó su petición en esa instancia: "... Así las cosas, sobre una antigüedad acumulada de OCHO MESES Y DOS SEMANAS, a la actora se le quedó adeudando y así debe reconocérsele, lo correspondiente a: 21.64 HORAS EXTRA POR GUARDIAS NOCTURNAS ENTRE SEMANA POR MES PARA UN TOTAL DE 184 HORAS EXTRA DE TODA LA RELACIÓN LABORAL. 8 HORAS EXTRA POR GUARDIAS DE FIN DE SEMANA POR MES LABORADAS ENTRE LAS 8 A.M Y LA MEDIANOCHE DEL SÁBADO -1 GUARDIA POR MES-, PARA UN TOTAL DE SESENTA Y OCHO HORAS EXTRA DE TODA LA RELACIÓN LABORAL. 22 HORAS DOBLES POR GUARDIAS DE FIN DE SEMANA POR MES LABORADAS ENTRE LA MEDIANOCHE DEL SÁBADO Y LAS 10 P.M DEL DOMINGO -1 GUARDIA POR MES- PARA UN TOTAL DE CIENTO OCHENTA Y SIETE HORAS DOBLES LABORADAS EL DÍA DE DESCANSO SEMANAL. En ese sentido el fallo recurrido incurrió en error al asignar como el valor de los 18 días de descanso reconocidos en sentencia, el valor de un día de salario - por jornada de 12 horas-cuando es lo cierto que la actora estuvo disponible y se debe calificar como tiempo de trabajo efectivo, el comprendido entre las cero horas y las veintidós horas de cada domingo, mientras que el Juzgado sólo está reconociendo 12 horas

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

---

dobles " (folios 226 y siguientes). Respecto de lo resuelto sobre jornada extraordinaria y días de descanso el fallo de segunda instancia confirmó el pronunciamiento del a quo (folios 270 a 275). Ante la Sala se reitera la petitoria incluida en el recurso de apelación. En primer término debe indicarse que, a pesar de los términos en que se contestó la demanda, para determinar la procedencia de las pretensiones en ella incluidas debe valorarse el material probatorio existente en el expediente (artículo 468 del Código de Trabajo). Así, existe prueba fehaciente

según la cual la fecha de ingreso de la trabajadora no fue la aludida en ese libelo (enero del 2002), sino, en el mes de febrero siguiente. Consta en autos el reporte de cuotas a la Caja Costarricense de Seguro Social, en el cual aparece que doña Sylvia fue reportada con el patrono la Condesa Hotel S.A a partir de ese mes de febrero (folios 128 y 129). Lo anterior, armoniza con el dicho del deponente Walter Camacho Ramírez, quien laboraba en el Departamento de Contabilidad, al declarar: " Ella ingresó a laborar, creo que febrero o marzo ..." (folios 198 a 200). Por otro lado, de las probanzas evacuadas se desprende que el horario regular de trabajo de la actora lo fue de lunes a viernes de 8 a.m a 5 p.m y de 10 a.m (no a partir de las 8 a.m como se invocó luego de trabarse la litis y en esta instancia) a 6 p.m los sábados. Además, sólo una vez por semana entre semana le correspondía realizar guardias de cinco de la tarde a diez de la noche así como una vez al mes debía realizar guardias de fin de semana de 8 a.m del sábado a las 10 p.m del domingo. Sobre el particular, la deponente Ana Catalina Gutiérrez Esquivel, quien fue Gerente de Recursos Humanos de la demandada relató: " El horario de la actora era de lunes a viernes de ocho a cinco de la tarde, los sábados de diez de la mañana a seis de la tarde. También ella hacía guardias, esto es, algo que se utiliza en el área de hotelería para tener siempre una persona a cargo tanto en el área de personal como servicio a cliente. A la actora le correspondía una vez a la semana, entre semana, quedarse de cinco de la tarde a las diez de la noche, y le tocaba una vez al mes realizar guardias de fin de

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

semana, empezaba el sábado a las ocho de la mañana y salía el domingo a las diez de la noche.- esas guardias no se pagaban, a la actora no se le pagaban esas guardias ". Seguidamente señaló que a la actora se le quedaron adeudando dieciocho días de descanso semanal, lo cual dijo constarle porque era ella quien preparaba la planilla (folios 171 y 172). Por su parte, Camacho Vargas, sobre el tema se limitó a indicar: " Sé que el personal de confianza del Hotel, llámese jefaturas tenían un rol adicional pero no era fijo porque siempre se rotaba entre todos los jefes y no podría indicar un horario exacto en ese sentido. Los fines de semana también le tocaba a cada uno de los jefes hacer guardias de sábado y domingo, eso era cada cuatro o cinco semanas ...". Considerando que la demandante estaba sujeta a la jornada excepcional prevista en el numeral 143 del Código de Trabajo con un límite de doce horas diarias y que entre semana sólo trabajó una vez por semana cubriendo guardias de 5 p.m a 10 p.m, debió reconocérsele dos horas extra semanales por trabajos de guardia entre semana, lo que equivale a 69 horas extra entre semana durante toda la relación laboral (ocho meses). VI.- Los dieciocho días de descanso fueron reconocidos por los juzgadores de instancia, concediendo por ese extremo la suma de ciento treinta mil quinientos colones. Para fijar esa cantidad se tomó en cuenta un promedio salarial diario de siete mil doscientos cincuenta colones sin tomar en consideración el salario en especie, que dicho sea de paso fue el único extremo concedido respecto del cual no se tomó en cuenta el porcentaje reconocido por éste. La omisión de computar el salario en especie en el cálculo de ese renglón no se impugna en esta instancia. En el recurso se muestra inconformidad por haberse reconocido sólo " 12 horas dobles ", no considerándose como tiempo efectivo de trabajo el comprendido entre las cero horas y las veintidós horas de cada domingo. Para resolver el punto, precisa indicar que los juzgadores reconocieron el derecho de la actora a que la demandada le cancele dieciocho días de descanso con base en la declaración de Gutiérrez Esquivel, quien afirmó la existencia de esa deuda. Mas, en este caso concreto, ello no significa que la

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

actora efectivamente laboró dieciocho días de descanso, pues, tal y como se dejó constando en los hechos probados de la sentencia de primera instancia con fundamento en la prueba testimonial, la demandante efectivamente sólo le "... tocaba una vez al mes realizar guardias de fin de semana, empezaba el sábado a las ocho de la mañana y salía el domingo a las diez de la noche ...". Por ese motivo, puede afirmarse que una cosa es el no pago de los días de descanso no trabajados y otra, muy distinta es la falta de cancelación del tiempo laborado en los días de descanso. En el recurso, no se reclama que los juzgadores hayan dejado de reconocer días de descanso laborados, sino, que no se considerara como tiempo efectivo de trabajo el comprendido entre las cero horas y las veintidós horas de cada domingo. Como doña Sylvia sólo trabajó guardias de fin de semana una vez al mes, significa que laboró en esas condiciones sólo en ocho oportunidades. Ahora bien, partiendo de que ya se le reconoció el pago de los días de descanso, quedó en descubierto la cancelación como horas extra del tiempo comprendido entre el medio día y las diez de la noche del domingo, para un total de diez horas extra, las cuales deben limitarse a ocho en atención a los límites de la demanda (artículos 461 y 464 del Código de Trabajo en relación con los numerales 99, 155 y 608 del Código Procesal Civil, aplicables a la materia laboral a tenor de lo dispuesto por el artículo 452 de aquel cuerpo normativo) multiplicadas por 8 días en que se hizo guardia de fin de semana durante toda la relación laboral, nos arroja como resultado 64 horas extra por los domingos (días de descanso) en que se trabajó haciendo guardias. Por otro lado, si como se explicó, la actora estaba sujeta a una jornada de doce horas diarias, su trabajo los sábados cuando estaba de guardia podía legalmente prolongarse hasta las ocho de la noche, por lo que, corresponde reconocer cuatro horas extra por cada sábado que laboró en esas condiciones; es decir, 32 horas extra durante toda la relación laboral. VII.- Conforme con el numeral 139 del Código de Trabajo, las horas extra deben remunerarse con un cincuenta por ciento más del salario. Lo anterior se aplica a las trabajadas en

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

esas condiciones entre semana (69 horas) y las de los días sábado (32 horas); para un total de 101 horas extra. Distinto es el cálculo que debe hacerse de las 64 horas extra trabajadas los días de descanso semanal. En cuanto a éstas, tomando en consideración que la actora recibía un salario mensual, de la relación del párrafo segundo del numeral 152 con el 139, ambos del Código de Trabajo se extrae que el derecho ascendería al triple del valor de la hora ordinaria (ver voto de esta Sala número 345, de las 9:20 horas, del 12 de mayo del 2004). No obstante, como se pide su pago doble, así debe concederse. Para realizar el cálculo correspondiente debe partirse del salario promedio mensual de la actora tomado en cuenta por los juzgadores de instancia, el cual se fijó en la suma de doscientos diecisiete mil quinientos colones más el cincuenta por ciento reconocido como salario en especie, para un total de trescientos veintiséis mil doscientos cincuenta colones, lo que da como resultado un promedio diario de diez mil ochocientos setenta y cinco colones; el valor de la hora ordinaria asciende a novecientos seis colones con veinticinco céntimos y el de la hora extra a mil trescientos cincuenta y nueve colones con treinta y siete céntimos. Así las cosas, por las 101 horas extra laboradas los sábados y entre semana la actora tiene derecho a ciento treinta y siete mil doscientos noventa y seis colones con treinta y siete céntimos. Además, por las 64 horas extra laboradas en los días de descanso semanal tiene derecho a ciento dieciséis mil colones (que es el resultado de multiplicar el valor de la hora ordinaria por dos). VIII.- Se estima ajustada a derecho la denegatoria de la indemnización contenida en el artículo 82 del Código de Trabajo. Esa norma dispone: " 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 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

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono ..." (énfasis suplido). La finalidad del citado artículo, consiste en reconocerle al trabajador ilegítimamente despedido, no sólo los extremos del preaviso de despido y del auxilio de cesantía, sino también, a título de daños y perjuicios, aquellos salarios caídos que van desde el despido mismo " ... 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" . El espíritu de la disposición de comentario viene dado en el tanto el patrono despida a un trabajador alegando alguna de las causas enumeradas en el artículo 81 del mismo cuerpo normativo que luego no logra acreditar en el proceso judicial; es decir, por la imputación falsa de algunas de las causales de despido justificado, contempladas en ese numeral. Ese supuesto no se presentó en el caso objeto de examen, por cuanto, no se ha acreditado que el despido obedeciera a faltas invocadas contra la señora Vargas Vindas. Por el contrario, de la propia demanda y del material probatorio constante en el expediente, se desprende con meridiana claridad que el rompimiento de la relación se dio por razones distintas. En el libelo de demanda se indicó respecto de la terminación de la relación: " El 1º de octubre del 2002 cuando ingresó al Hotel, se dio cuenta de la ruptura de

las relaciones comerciales entre la operadora del Hotel denominada CORPORACIÓN TURÍSTICA REAL S.A.- GRUPO REAL, y la sociedad demandada, por lo que los propietarios de ésta, tomaron la decisión de prescindir de los servicios del personal de confianza ... , motivo por el cual el nuevo Gerente General le solicitó que se retirara, lo que efectivamente hizo, previa firma de una nota en que entregaba a satisfacción su puesto de trabajo ". No se alegó la existencia de un despido indirecto como tampoco se le achacó a la accionante alguna falta laboral. Por otro lado, los testigos dieron cuenta de la causa de la terminación de la relación laboral entre las partes. En ese sentido, Gutiérrez Esquivel señaló: " ... don Gino, nos dijo el primero de octubre del

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

---

dos mil dos, que la operadora ya no iba a trabajar con el hotel y que ya no iban a ocupar más de nuestros servicios, la actora estaba incluida dentro de las personas a las que se le dijo eso ... " (folios 171 y 172). Gino Renzi Víquez, miembro de la Junta Directiva de la demandada, manifestó: " La actora dejó de trabajar en el hotel cuando nosotros (el Hotel) rompió el contrato con el Grupo Real ... Yo no puedo decir si la actora hizo o no hizo un buen trabajo " (folios 173 y 174). Por último, Camacho Ramírez declaró: " En octubre del 2002 al darse el término indicado, también finalizó la relación laboral con La Condesa " (folios 198 a 200). Con base en lo anterior, no existe motivo alguno para variar lo resuelto por el ad quem sobre el particular."

**NORMATIVA APLICABLE A LA JORNADA EXTRAORDINARIA**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.]<sup>16</sup>

"III.- Antes de resolver lo correspondiente a horas extra, se debe examinar la legislación aplicable. En el Capítulo Único, del Título V, de la Constitución Política, referido a los Derechos y Garantías Sociales, se encuentran consagrados algunos derechos laborales, que el constituyente consideró debían tener rango constitucional; entre ellos la jornada laboral, prevista en el indicado artículo 58, en los siguientes términos: "La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley" . Por su parte, en el Capítulo II, del Título III, del Código de Trabajo, encontramos el tratamiento legal de la jornada

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

de trabajo y los rangos horarios que comprenden las jornadas diurna y nocturna (artículo 136), reiterándose los límites fijados en la aludida norma constitucional, más allá de los cuales no es posible obligar al trabajador a laborar, salvo los casos de excepción que ahí se indican y que, como tales, en tanto vienen a ampliar la jornada de trabajo, deben ser interpretados en forma restrictiva, en atención a los intereses del trabajador. Además, el numeral 138 siguiente, en armonía con aquella norma de la Carta Fundamental, dispone que la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas. Los servicios efectivos prestados por el trabajador al patrono fuera de dichos límites o fuera de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituyen jornada extraordinaria, la cual deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado (artículo 139 del mismo cuerpo normativo). Ahora bien, el referido artículo 58 constitucional posibilita establecer por vía legal, para casos muy calificados, jornadas especiales que superan aquellos límites. Por ello, el párrafo segundo, del numeral 136 del Código de Trabajo, dispone que en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, pueda 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 cuarenta y ocho horas. Por otro lado, el artículo 143, expresamente establece: "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

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

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" . Para resolver esta litis interesa transcribir el contenido del artículo 135 ibidem , que señala que: " 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 " . Así como el artículo 136 ejusdem , que en lo de interés 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, del citado Código, 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 " . Esas disposiciones prevén tres tipos diferentes de jornada, a saber: la diurna, la nocturna y la mixta, e imponen límites máximos a cada una: para la diurna, ocho o diez horas diarias dependiendo de la actividad y cuarenta y ocho semanales en el caso de la primera; para la nocturna, seis diarias o treinta y seis semanales; y para la mixta, siete u ocho horas

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

diarias, dependiendo de la actividad y, de esa forma, será también la semanal. IV.- Es importante destacar que dentro de un proceso laboral se puede aplicar la "técnica de indicios" que servirá, más bien, como coadyuvante en la búsqueda de la verdad real de lo acontecido. De ahí que, la prueba vertida en autos, debe apreciarse a conciencia, con un criterio lógico y justo, conforme lo haría el común de las personas, a fin de llevar al espíritu del Juzgador (a), la convicción de la verdad. Lo anterior se refuerza con el numeral 317, del Código Procesal Civil, y que puede aplicarse a la materia laboral, en atención a lo dispuesto por el artículo 452 del Código de Trabajo (Ver Voto de ésta misma Sala N° 553, de las 10:25 horas, del 24 de mayo del 2000). La prueba sirve para formar la convicción de quien juzga, y su finalidad es permitir que éste resuelva la controversia con arreglo a la situación fáctica que se ha tenido por cierta. El artículo 317 precitado, establece que la carga de la prueba incumbe: "1.- A quien formule una pretensión, respecto a las afirmaciones de los hechos constitutivos de su derecho. 2.- A quien se oponga a la pretensión, en cuanto a las afirmaciones de hechos impositivos, modificativos o extintivos del derecho de actor." La norma transcrita rige la materia laboral; en ella se desarrolla el principio general probatorio de que quien afirma debe probar. Este principio, respecto de las partes, en concreto, significa que el actor debe probar los hechos constitutivos de su derecho y el demandado los hechos impositivos, modificativos o extintivos del derecho que reclama el actor. También, puede entenderse la carga de la prueba, como la noción procesal, que le permite al juez, tener una regla de juicio, respecto a cual de los sujetos procesales le corresponde probar determinado hecho. En materia laboral, el principio de la carga de la prueba no se aplica de forma tan estricta como en materia civil, puesto que, estamos inmersos en una materia de contenido social regida por el principio protector del trabajador/a. Es por ello, que jurisprudencialmente se ha desarrollado para casos específicos, atendiendo el principio in dubio pro operario, el principio de

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

reversión de la prueba. La carga de la prueba no sólo corresponde sobre los hechos , sino también sobre las obligaciones y actos jurídicos . En tratándose de hechos y actos jurídicos, ambas partes ofrecerán la prueba de sus respectivas afirmaciones. En principio, se podría pensar que en material laboral, rige el sistema de libre de apreciación, porque el artículo 493 del Código de Trabajo, establece: "Salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia , sin sujeción a las normas de Derecho Común; pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier naturaleza en que funde su criterio" (la negrita no es del original). La Sala Constitucional, en el Voto número 4448 de las 9:00 horas del 30 de agosto del 1996, se refirió al contenido de esa norma, así: "...la apreciación de la prueba en conciencia, no implica resolver en forma arbitraria, por cuanto todo juez, como funcionario público que es, se encuentra sujeto al principio de legalidad, el cual constituye un imperativo de adecuación de la acción |pública, no sólo de las normas específicas sobre un objeto determinado, sino a todo el bloque de legalidad, por lo que no puede fallar con desprecio de los principios y derechos constitucionales, ya que está limitado por las reglas de la sana crítica y principios de razonabilidad que debidamente aplicados conducen a la armonía de la apreciación jurisdiccional con la Constitución Política,...las facultades de los jueces de apreciar la prueba en conciencia, no resultan contrarias a la obligación del juez de fundamentar sus fallos, principio constitucional que integra el debido proceso... Con fundamento en lo anterior, es que procede interpretar la norma en cuestión de tal manera que no resulta inconstitucional la facultad de los jueces laborales de apreciar la prueba en conciencia, siempre y cuando se dicte un fallo fundamentado, en aplicación de las reglas de la sana crítica y razonabilidad" . De ahí que, la valoración de la prueba en materia laboral, debe entenderse a la luz de los parámetros de constitucionalidad establecidos en dicha resolución. Está claro que las reglas del derecho

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

común en la apreciación de las probanzas no son de obligado acatamiento en materia laboral. Sin embargo, eso no significa que pueda resolverse el caso simplemente con base en su fuero interno, sin brindar ninguna explicación. En este supuesto, estaríamos en el campo de la arbitrariedad, con quebranto de principios fundamentales consagrados en la propia Constitución Política (artículos 39 y 41) como lo son el debido proceso y el derecho de defensa en juicio. En la misma norma de comentario se obliga a quien juzga a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio, dentro de los cuales, se ubican las reglas de la sana crítica, a saber, la lógica, la experiencia y la psicología. Tal y como se indicó en el Voto de esta Sala número 619, de las 10:00 horas, del 17 de octubre del 2001, la eficacia de las pruebas producidas en materia de trabajo, no está sujeta a ningún tipo de formalidad pues: "La función de ese tipo de valoración, es alcanzar un convencimiento psicológico en el juzgador; distinto del proceso civil, donde la valoración es legal o tasada, y la función es la de fijar como ciertos, los datos aportados al proceso, independientemente de la convicción del juzgador" (En este otro sentido, consultar DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, p. 399; y, MONTERO AROCA, Juan, Introducción al Proceso Laboral, J.M. Bosch Editor S.A., Barcelona, 1994, p. 153)". En materia de carga probatoria, es conocido que en el derecho procesal laboral, normalmente, es el patrono demandado, sobre quien 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 de preconstituir, durante el transcurso de la relación, la tendente a demostrar los normales hechos aducidos, en un juicio de tal naturaleza laboral. Sin embargo, también está claro 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

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

trabajador, de su propia e ineludible carga probatoria; pues respecto de ciertos hechos, sobre él pesa, siempre y necesariamente, aquel determinado "onus probandi" (Sobre este tema puede consultarse a PASCO COSMÓPOLIS Mario. Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial AELE, segunda edición, 1997). V.- Tratándose de las labores realizadas por los guardas se han distinguido dos grupos en relación con la jornada de trabajo que llevan a cabo, a saber, los llamados "guardas vigilantes" y los denominados "guardas dormilones". Los trabajadores que se ubican en el primer grupo están sujetos a los límites de jornadas contenidas en el artículo 136, es decir, a una jornada ordinaria diurna de ocho horas, mixta de siete horas y nocturna de seis horas. Los trabajadores del segundo grupo, están excluidos de los indicados límites, siendo que para ellos su jornada ordinaria puede ser hasta de doce horas diarias. En este último supuesto se ubican los guardas que realizan sus actividades sin fiscalización superior inmediata, requiriéndose su sola presencia, tal y como está regulado en el numeral 143 (consultar Voto número 278, de las 10:30 horas, del 23 de mayo del 2001). El actor le prestó servicios a la accionada como guarda de seguridad, y de los mismos autos se desprende que sus labores estaban sujetas a fiscalización superior inmediata y no se limitaban a hacer un simple acto de presencia como sucede con los "guardas dormilones", por lo que no estamos en ninguno de los casos de excepción previstos en el citado artículo 143 (ver hecho sexto de la demanda, a folio 4 vuelto y contestación de la demandada, a folio 31 frente). Así las cosas, debe concluirse que la jornada ordinaria de trabajo del accionante estaba sujeta a los límites contemplados en el numeral 136 del Código de Trabajo. VI.- En la demanda se afirma que la relación de trabajo del actor se inició el 27 de marzo de 1998 y finalizó a partir del 1 de abril del 2002 (ver hechos primero y sétimo, a folio 4 frente y vuelto). La demandada contestó que el actor ingresó efectivamente a trabajar a partir del 1 de abril de 1998 y que la relación laboral finalizó en virtud de la renuncia del actor, según carta de fecha 23 de abril del 2002, a partir del

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

---

1 de abril del 2002 (ver contestación de hechos primero y sétimo, a folios 29 y 31). En la "Liquidación Laboral" efectuada por la demandada consta: " fecha de ingreso: 01/04/ 1998 " y " liquidación laboral hasta: 23/04/2002 " (ver folio 37). No obstante, el A Quo tuvo como probado que el actor inició labores a partir del 27 de marzo de 1998 y que finalizó su relación laboral, por motivo de renuncia, el día 24 de marzo del 2002 (ver hechos probados bajo las letras a) y d). Con lo cual se conformaron las partes (así se desprende de los autos). Así las cosas, esta última es la antigüedad de la relación laboral que se ha de tomar en cuenta. VII.- En autos consta que el actor trabajó para la accionada en jornadas de doce horas diarias, dos días de seis de la mañana a seis de la tarde, dos días de seis de la tarde a seis de la mañana y dos días libres. Al respecto, el apoderado del actor afirmó que "El horario de trabajo es laborar turnos de 12 horas, dos días de 6:00 p.m. a 6:00 a.m., dos días de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. y dos días libres" (hecho tercero de la demanda). En lo conducente, el apoderado de la demandada contestó: "3) Es cierto así: tal y como la propia parte actora lo señala (...) el Sr. Gutierrez trabajó siempre de la siguiente manera: dos días en jornada diurna de 6 de la mañana a las 6 de la tarde (...) luego los siguientes dos días en jornada nocturna, de 6 de la tarde a 6 de la mañana (...), y de inmediato tenía dos días seguidos como descanso, para luego volver a trabajar en la forma indicada dos días ahora en jornada nocturna, luego dos días en jornada diurna, dos días de descanso, y así en forma sucesiva y continua. (...)" "la empresa (...) siempre ha mantenido como política laboral interna la de pagarle a todos los guardas el salario mínimo de ley vigente por hora ordinaria, tanto en la jornada diurna como en la nocturna, y (...) por aparte les reconoce a tiempo y medio, como corresponde, las horas extra que cada quien haya trabajado, cuya liquidación se hace periódicamente en función tanto de los turnos en los que a cada oficial le haya correspondido prestar sus servicios, y de las horas que real y efectivamente haya laborado en dichos turnos. En el caso específico del actor así se procedió

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

---

en todo momento" (contestación de demanda a folio 30). Por su parte, los testigos de la demandada, RODRIGO RIVERA VALVERDE, Supervisor, JOSE FRANCISCO VALVERDE GUILLÉN, Gerente de Operación de Seguridad y ROBERT ALAN AGUIRRE CORTES, Guarda, declararon por su orden lo siguiente: "Existe un salario base, que es el mínimo de ley y sobre él un adicional que son las extra que se laboren de acuerdo al tipo de rol que cada uno desempeñe. Así se contrata inicialmente. (...) Las pagan conforme la ley. Si es en el día, que trabajan ocho horas, lo que trabajen después de eso son extra y en la noche es el mismo sistema, después de las horas de ley las demás las pagan a tiempo y medio, y así quedó claro en la contratación. (...)" (folio 94), " Cuando se nos contrata se nos entrega una acción de personal en que se especifica claramente que se nos nombra como oficial de seguridad con un salario base, que corresponde al de ley, más extra si el rol lo requiere. Como en seguridad trabajamos jornadas de doce horas tanto diurnas como nocturnas, entonces la empresa en el día nos paga ocho horas y las restantes es a tiempo y medio que se pagaban y en la noche nos pagan seis nocturnas y el resto a tiempo y medio. (...)" (folio 94); " Por ejemplo a mí se me dijo cuando me contrataron como iba a trabajar, cuánto tiempo lo iba a hacer y cuánto iba a ganar. La jornadas es de doce horas diarias de día y de noche; nos pagan ocho horas diarias ordinarias y cuatro extra en el día y también la boleta de pago especifica que son seis y seis en la diurna (sic) y así me lo explicaron al contratarme. (...)" (folio 95). El Ad Quem confirmó la sentencia del A Quo, quien tuvo como probado que: "b).-El horario del actor era de doce horas diarias, de seis de la tarde a seis de la mañana, dos días de seis de la mañana a seis de la tarde y dos días libres, (demanda a folio 4, contestación a folio 29)" (ver final de folio 104 e inicio de folio 105). En las consideraciones de fondo, el A Quo señaló, en lo conducente: "Así tenemos que el actor respecto a la jornada diurna, trabajaba dos días de seis de la mañana a seis de la tarde (...), en cuanto a su horario nocturno el mismo era, de seis de la tarde a seis de la mañana dos días consecutivos (...) con dos días

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

---

libres." ( ver final de folio 111 e inicio de folio 112). Así las cosas, se puede decir que las jornadas de trabajo que cumplió el actor fueron de doce horas; dos días en jornada diurna, dos días en jornada nocturna y dos días libres -de forma sucesiva y continua, como admitió la demandada-, y se desarrollaron de las seis a las dieciocho horas cuando laboró en jornada diurna y de las dieciocho a las seis horas del día siguiente cuando lo hizo en jornada nocturna. De las jornadas descritas se infiere que el accionante laboró jornadas diurnas y nocturnas que excedieron los límites legales de ocho y seis horas ordinarias, diarias, respectivamente, según lo establece el numeral 136 del Código de Trabajo. Es decir, cuatro horas extra por día en las jornadas diurnas y seis horas extra por día en las jornadas nocturnas. Sobre el punto, debe indicarse que en reiterados pronunciamientos se ha sostenido el criterio

de que el cómputo de las horas extra es diario, no semanal ni mensual. Así por ejemplo, en el voto número 632, de las 10:00 horas, del 31 de octubre del 2003, se dijo: "Las horas extraordinarias deben computarse por día: "Como la jornada está sujeta a un límite diario y a otro semanal, se configura la hora extra de trabajo desde que se sobrepasa el límite diario, aunque no se alcance el semanal" (ALBUQUERQUE DE CASTRO (Rafael F.), "Jornada y descansos remunerados en la República Dominicana", en Jornada de trabajo y descansos remunerados (perspectiva iberoamericana) , Editorial Porrúa S.A., México, 1993, p.237)". Sobre el mismo tema, agregó: "III.- No son atendibles los reparos, de que el tiempo extraordinario debe calcularse por jornada semanal acumulativa, porque según se expuso en el considerando anterior, ese tiempo debe computarse, diariamente y no en forma acumulativa, semanal o mensual, porque si bien es cierto la jornada está sujeta a un límite diario y a otro semanal, en aplicación de la regla de la norma más favorable -Principio Protector- que rige esta materia (artículo 15 del Código de Trabajo), la hora extra de trabajo se configura desde que se excede el límite diario, aunque no se alcance el semanal, ello es

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

así porque dicha condición favorece más al trabajador, toda vez que sin que exceda de la jornada semanal, perfectamente se puede hacer acreedor al pago de tiempo extraordinario por el exceso diario de la jornada. No puede pretender entonces, el empleador, hacer laborar a sus empleados una jornada máxima de doce horas diarias -suma de la jornada ordinaria con la extraordinaria- durante cuatro o cinco días a la semana, y sólo reconocerle para efectos de pago de tiempo extraordinario, el exceso de horas de la jornada ordinaria semanal -sea esta diurna, mixta o nocturna-, por resultar menos favorable para el trabajador en comparación con la jornada ordinaria diaria". (También se pueden consultar los votos números 336, de las 9:50 horas, del 31 de marzo del 2000; 193, de las 10:10 horas del 28 de marzo del 2001 ; 587, de las 9:25 horas , del 22 de octubre del 2003; 644, de las 9:50 horas, del 5 de noviembre del 2003 ). Esas consideraciones son plenamente aplicables a este caso, pues, acorde a la normativa constitucional y legal sobre el tema, a la luz de los principios que informan la materia laboral, especialmente el protector, no es procedente, avalar para el pago de horas extra un cómputo semanal -como parece interpretó el A Quo-, siendo que éste debe ser diario, debiendo reconocerse en este caso como jornada extraordinaria el tiempo laborado que sobrepase la jornada ordinaria diurna y nocturna por día. Ahora bien, comprobado que el actor laboró tiempo extraordinario diurno y nocturno, en la forma antes dicha - del 27 de marzo de 1998 al 24 de marzo del 2002 (según lo tuvo por probado el A Quo)-, correspondía a la empleadora acreditar debidamente, esto es documentalmente, la completa retribución de las horas extra que laboró aquél, para lo cual no basta -en este sentido- la simple afirmación genérica, de la demandada o sus testigos, dado que es obligación del patrono el llevar los respectivos controles administrativos en sus libros de salarios o planillas, respecto de la jornada extraordinaria laborada por sus empleados. En efecto, como una medida legal para proteger el salario de los trabajadores, el artículo 176 del Código de Trabajo establece la obligación del empleador de llevar un libro de

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

---

salarios, cuando ocupe permanentemente a 10 o más trabajadores o planillas cuando el número de empleados sea de 3 o más. En congruencia, el artículo 144 ejusden establece que los patronos deben 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. 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 siempre le pagó al actor el salario mínimo de ley vigente por hora ordinaria, tanto en la jornada diurna como en la nocturna, y por aparte, a tiempo y medio, como corresponde, las horas extra, diurnas y nocturnas que hubiere trabajado. Máxime que, según reconoció, periódicamente hacía una liquidación en función tanto de los turnos en los que a cada oficial le hubiera correspondido prestar sus servicios, y de las horas que real y efectivamente hubiera laborado en dichos turnos. Liquidaciones que también se echan de menos. De modo que, como señala el recurrente, en el presente caso se deben efectuar los cálculos correspondientes."

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

---

**JORNADA EXTRAORDINARIA Y RUBROS DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA, JEFATURA FORMAL.**

[SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.]<sup>17</sup>

“II.- OBJETO DEL PROCESO. El accionante considera que las disposiciones impugnadas infringen lo dispuesto en el artículo 58 de la Constitución Política, en cuanto establecen que quedan excluidos de la remuneración del tiempo extraordinario, los servidores acogidos al régimen de dedicación exclusiva. Al respecto, refiere, en lo esencial, que el hecho que el servidor esté adscrito a un régimen de dedicación exclusiva no es motivo que justifique la exclusión del indicado derecho fundamental, toda vez, que debe entenderse que la obligación que adquiere el servidor que se somete al régimen de dedicación exclusiva, de no laborar fuera de la institución, salvo contadas excepciones, se enmarca dentro de los límites que imponen las garantías consagradas en la Constitución, particularmente, en lo que a los límites de la jornada de trabajo y a la remuneración por jornada extraordinaria, se refieren. Asimismo, se examinará, la validez constitucional del supuesto, también contemplado en las disposiciones impugnadas, que excluye la remuneración de la jornada extraordinaria en caso que el servidor se encuentre ocupando un cargo de “jefatura formal”. Esto en virtud de lo dispuesto en el artículo 89 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional que faculta a la Sala a analizar y, si es del caso, declarar la inconstitucionalidad de las restantes normas del precepto impugnado o de otras disposiciones, cuando resulte necesario por conexión o consecuencia.

III.- NORMAS IMPUGNADAS. El accionante impugna el artículo 6 del Decreto Ejecutivo No. 24131-H-PLAN del 17 de marzo de 1995 y la circular del Subjefe de Recursos Humanos de la Junta de Protección Social de San José, No. RH-10-2000 del 13 de marzo del 2000. Las citadas normas establecen:

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

---

“Artículo 6°.- No se autorizará el pago de tiempo extraordinario, sino en aquellos casos en que la Comisión de Recursos Humanos lo autorice en forma excepcional; dichas autorizaciones se darán con carácter improrrogable por el período que la Comisión considere. Quedan excluidos de la remuneración de tiempo extraordinario los funcionarios acogidos a Dedicación Exclusiva, Prohibición del Ejercicio Liberal de la Profesión, Disponibilidad y aquellos que ocupen cargos de jefatura formal.”

“CIRCULAR RH-10-2000

13 de marzo del 2000

Señores (as)

Presidencia

Gerencia, Subgerencia

Jefes de Dirección

Jefes de Departamento y Sección

Estimados (as) señores (as):

Se les recuerda respetuosamente lo indicado en el artículo 6° del decreto 24131-H-PLAN, que a la letra dice:

“Quedan excluidos de la remuneración de tiempo extraordinario los funcionarios acogidos a la dedicación exclusiva, prohibición en el ejercicio liberal de la profesión, disponibilidad y aquellos que ocupen cargos de jefatura formal”.

Lo anterior, con el propósito de que lo tomen en cuenta a la hora

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

---

de tramitar las boletas para pago de tiempo extraordinario.

En relación con los cargos de jefatura formal; se entiende que son aquellos jefes de oficina, sección o departamento, encargados de supervisar directamente la ejecución del tiempo extraordinario, quienes por tal condición no pueden devengar horas extra.

Atentamente,

Raúl Vargas Montenegro, Subjefe

Depto. de Recursos Humanos"

IV.- ALCANCES DEL ARTÍCULO 58 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA EN MATERIA DE JORNADA EXTRAORDINARIA. El artículo 58 de la Constitución Política dispone:

"Artículo 58.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley."

Del precepto constitucional transcrito se desprende con claridad que la Constitución Política regula, como principio de la más alta jerarquía normativa, el establecimiento de una jornada ordinaria (diurna y nocturna), de una jornada extraordinaria, así como de la necesaria remuneración especial de esta última. En su momento, la Sala señaló que la definición hecha por la propia Constitución, en relación con esta materia, coincide con " una de las más preciadas conquistas del derecho laboral universal " (sentencia No.835-98). Sin perjuicio de lo anterior, la propia Constitución Política

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

reconoce que, en materia de límites de la jornada laboral, existen casos de necesaria y lógica excepción que deben ser regulados por ley. Así las cosas, autoriza el establecimiento de un régimen de excepción, por naturaleza basado en situaciones "muy calificadas" y no permanentes, regulado en la ley. En este caso, la Constitución habilita, explícitamente, al legislador ordinario, no ya para una simple labor de concreción del contenido esencial del derecho o principio fundamental contenido en el artículo 58 constitucional, sino para que establezca un verdadero régimen de excepción a dicho contenido, es decir, un conjunto de hipótesis en las que no aplica, o no aplica del todo, lo dispuesto en el citado precepto constitucional. Ahora bien, del propio texto del artículo 58 de la Constitución Política se desprende que una de las principales garantías que existen para la regulación de los supuestos de excepción a las normas constitucionales ahí contenidas, es la reserva de ley (principio contenido en los artículos 39 de la Constitución Política y 19 y 124 de la Ley General de la Administración Pública). De ahí que la legitimidad o validez constitucional de las excepciones al contenido esencial del artículo 58 de la Constitución Política, esté sujeta, prima facie, a que por medio de una ley formal, emanada del Poder Legislativo, a través del procedimiento previsto para la aprobación de las leyes, se regulen tales supuestos. Como consecuencia, de lo anterior también se requiere, en caso que exista un reglamento ejecutivo a la ley que define dichos supuestos de excepción, que se limite a su desarrollo, sin entrar a establecer hipótesis no contempladas, es decir, a incrementar las restricciones al derecho fundamental, previamente, dispuestas por ley (véanse por todas, las sentencias número 3550-92 de las 16:00 horas del 24 de noviembre de 1992, 3173-93 de las 14:57 horas del 6 de julio de 1993 y 4205-96 de las 14:33 horas del 20 de agosto de 1996). Sin perjuicio de lo expuesto, la reserva legal no es la única garantía para la legitimidad o validez constitucional de la limitación al contenido esencial del artículo 58 de la Constitución Política. De ahí que en numerosas

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

resoluciones la Sala haya establecido como parámetros para el establecimiento de restricciones o limitaciones a los derechos fundamentales, el respeto a los principios de razonabilidad y de igualdad en la ley. En ese sentido, ha manifestado que la limitación al derecho fundamental debe ser necesaria, frente a la protección de un interés público imperativo; idónea, al optarse por la medida apta para la protección de ese interés que, en menor grado, restringe el derecho fundamental y proporcionada, porque debe existir una relación de proporción entre la medida impuesta y el interés que la justifica, así como un ajuste estrecho al logro de ese objetivo. En cuanto al principio de igualdad, la Sala ha entendido que, esencialmente, se trata de la necesaria protección contra el trato discriminatorio (véanse por todas, las sentencias número 3550-92 de las 16:00 horas del 24 de noviembre de 1992, 3173-93 de las 14:57 horas del 6 de julio de 1993 y 4205-96 de las 14:33 horas del 20 de agosto de 1996) . Ahora bien, con base en los referidos parámetros para el establecimiento de las excepciones y restricciones legítimas a los derechos fundamentales, la Sala, en dos oportunidades concretas, ha examinado la constitucionalidad de las excepciones establecidas -por vía legal- a las reglas contenidas en el artículo 58 de la Constitución Política. Al respecto, en la sentencia No.3150-94 de las 15:06 horas del 28 de junio de 1994, consideró que lo regulado en los incisos c), d) y e) del artículo 104 del Código de Trabajo, singularmente, en punto a la jornada laboral de los trabajadores domésticos, no vulneraba el principio de igualdad, ni lo dispuesto en el citado precepto constitucional, pues constituía un caso de excepción al contenido de los artículos 58 y 59 de la Constitución Política. En sentido similar, en la sentencia No.0980-96 de las 10:33 horas del 23 de febrero de 1996, al analizar la alegada inconstitucionalidad del artículo 143 del Código de Trabajo, en cuanto estipula que el trabajador que carece de fiscalización superior inmediata, no cumple su cometido en el local o ejerce funciones discontinuas, no tiene derecho a cobrar horas extra, la Sala señaló que no existía la acusada contradicción con el

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

artículo 58 de la Constitución Política, toda vez, que dicho precepto constitucional " (...) acepta la posible existencia de casos en los cuales no sea necesario aplicar los límites ahí regulados y delega en el legislador la responsabilidad de fijar los parámetros con base en los cuales se admitirían las excepciones al margen de constitucionalidad ". También indicó que el artículo 143 referido " (...) más bien responde a esa disposición expresa de la Carta Fundamental, determinando parámetros ciertos y objetivos... con base en los cuales quien tenga la labor de aplicar la ley pueda analizar si está o no ante uno de los "casos de excepción muy calificados ". De las sentencias antes referidas es importante destacar que -al menos- en dos oportunidades la Sala ha estimado que ciertas disposiciones del Código de Trabajo, especialmente, las normas contenidas en su artículo 143, que establecen regulaciones específicas acerca de la jornada laboral de ciertos trabajadores que exceden los límites establecidos constitucionalmente, no vulneran el contenido esencial del artículo 58 de la Constitución Política. Por el contrario, constituyen el ejercicio legítimo de la necesaria interpositio legislatoris que la Constitución, en forma expresa, ordena en cuanto al establecimiento de un régimen de excepción en materia de jornada laboral. De ahí que resulte esencial para efectos de resolver el objeto de la presente acción, transcribir lo dispuesto en el indicado artículo 143 del Código de Trabajo que, como ya se señaló, es el que de manera más sistemática y comprensiva conforma ese régimen de excepción legal, en materia de jornada laboral, que habilita la propia Constitución:

"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 puesto de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.

Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media."

V.- CASO CONCRETO. El accionante acusa que tanto el artículo 6 del Decreto Ejecutivo No. 24131-H-PLAN del 17 de marzo de 1995, como la circular del Subjefe de Recursos Humanos de la Junta de Protección Social de San José, No.RH-10-2000 del 13 de marzo del 2000, vulneran lo dispuesto en el artículo 58 de la Constitución Política, porque desconocen las reglas establecidas en cuanto a la jornada extraordinaria y su necesaria remuneración especial, ya que excluyen del pago del tiempo extraordinario, entre otros, a los funcionarios acogidos a la dedicación exclusiva. Al respecto, en el considerando anterior se indicó que, en armonía con el principio de reserva de ley en materia de limitación y restricción de los derechos fundamentales, el mismo artículo 58 constitucional habilita al legislador para que establezca supuestos de excepción a las reglas sobre jornada laboral, ahí contenidas. Con base en esa habilitación constitucional, el artículo 143 del Código de Trabajo establece una serie de supuestos en los cuales no aplican las limitaciones de jornada establecidas en la Constitución y, en consecuencia, los trabajadores ahí contemplados pueden trabajar hasta doce horas diarias, con un descanso de hora y media, sin pago de jornada extraordinaria. Al analizar las disposiciones impugnadas, en cuanto a la exclusión de los funcionarios acogidos al régimen de dedicación, del pago de la remuneración por tiempo extraordinario, salta a la vista el hecho que las indicadas normas establecen un supuesto diverso, respecto de las excepciones dispuestas por ley, concretamente, en el artículo 143 del Código de Trabajo que como se indicó líneas arriba, es el que mejor desarrolla, por la cantidad y amplitud de las hipótesis que contempla, el régimen excepcional ordenado por la Constitución. De

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

ahí que la Sala observe que por razones de contención del gasto público que informan la emisión del Decreto Ejecutivo No. 24131-H-PLAN del 17 de marzo de 1995, se estableció, por vía reglamentaria y por obra de un acto administrativo de carácter interno y general (la circular cuestionada), un supuesto de excepción al reconocimiento y pago de la jornada extraordinaria, no contemplado en ley alguna, particularmente, en el artículo 143 del Código de Trabajo, situación que se estima lesiva de la expresa reserva legal dispuesta en el artículo 58 de la Constitución Política, en materia de establecimiento de excepciones a las reglas sobre la jornada laboral ahí contenidas. Este solo hecho, permite declarar con lugar la acción en cuanto a la exclusión de todo servidor del pago de la jornada extraordinaria por haberse acogido al régimen de dedicación exclusiva. Sin embargo, se estima importante, a manera de mayor abundamiento, ahondar un poco en lo manifestado por la Procuraduría General de la República, en cuanto a la alegada lesión del principio de proporcionalidad en que incurren las disposiciones impugnadas. En ese sentido, la Sala observa que, efectivamente, no existe relación alguna entre el hecho que un servidor se acoja a la dedicación exclusiva y la necesidad de recibir una remuneración especial por la jornada extraordinaria autorizada, efectivamente, laborada. Al respecto, de acuerdo con el criterio, reiteradamente, expuesto por este Tribunal en punto a la dedicación exclusiva, ésta constituye un régimen de beneficios recíprocos para los servidores públicos y la Administración, mediante el cual la Administración decide, por motivos de interés público, contratar de forma exclusiva los servicios de uno o varios de sus profesionales e intenta acordar con ellos el pago de una retribución económica por los beneficios que dejarán de percibir al no poder ejercer, privadamente, su profesión. De ahí la naturaleza consensual o convencional de la dedicación exclusiva, porque surge del acuerdo entre partes. Esto implica, prima facie, que tanto la obligación del servidor de no ejercer su profesión fuera de la institución para la que labora, como la de la Administración de pagar la retribución económica

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

correspondiente, surgen del acuerdo entre ambas partes. Por lo que el servidor es libre de escoger si se acoge o no a este beneficio y presta sus servicios de manera exclusiva a la Administración, al igual que ésta, en ejercicio de su potestad discrecional, tiene la posibilidad de elegir si pacta o no con el servidor el otorgamiento de ese plus salarial. En consecuencia, la dedicación exclusiva es materia disponible para ambas partes, pues en ejercicio de su potestad discrecional la Administración cuenta con un margen mayor de decisión en este caso, así como el servidor tiene la posibilidad de valorar si la retribución compensa el beneficio que le produce el ejercicio privado de su profesión y decidir si acepta o no su reconocimiento. De la naturaleza convencional o contractual de la dedicación exclusiva resulta también su condición de elemento no inherente o consustancial a la relación de empleo público, situación que refuerza la idea que, bajo esas circunstancias, la Administración no se encuentra, legalmente, obligada a contratar o a acordar con todos los servidores profesionales la dedicación exclusiva, sin que esto produzca menoscabo alguno a la relación de empleo público. De ahí que le corresponda valorar, en cada caso, si existe o no una verdadera necesidad pública de contar con la totalidad o parte del personal profesional dedicado exclusiva y, permanentemente, a la función estatal (véanse por todas, las sentencias número 1995-02312 de las 16:15 horas del 9 de mayo de 1995, 1995-04160 de las 10:03 horas del 28 de julio de 1995, 1996-04494 de las 11:18 horas del 30 de agosto de 1996 y 2000-00444 de las 16:51 horas del 12 de enero de 2000). De la naturaleza jurídica de la dedicación exclusiva y de las obligaciones que su acuerdo genera para la Administración y para el servidor, se desprende, claramente, la falta de relación de proporción, alegada por la Procuraduría General de la República, entre la exclusión del servidor del pago de la jornada extraordinaria laborada y su condición de empleado sujeto al régimen de dedicación exclusiva. En ese sentido, obsérvese que la medida impuesta implica un sacrificio excesivo o una limitación exorbitante del derecho reconocido en el artículo

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

---

58 de la Constitución Política, porque no resulta razonable fundamentarlo en el hecho que el servidor haya pactado con la institución para la cual labora, la aplicación del régimen de dedicación exclusiva, sobre todo, atendiendo a su carácter contractual y no esencial para la relación de empleo público. De ahí que la dedicación exclusiva no resulte un motivo necesario, idóneo y, sobre todo, proporcionado a la limitación impuesta, por obra de las disposiciones impugnadas, al contenido esencial del artículo 58 de la Constitución Política.

VI.- CONEXIDAD. Al analizar la legitimación del accionante se advirtió que las disposiciones impugnadas, a saber, el artículo 6 del Decreto Ejecutivo No. 24131-H-PLAN del 17 de marzo de 1995 y la circular del Subjefe de Recursos Humanos de la Junta de Protección Social de San José, No.RH-10-2000 del 13 de marzo del 2000, contemplan otro supuesto que impide la remuneración de la jornada extraordinaria al servidor que se encuentre ocupando un cargo de "jefatura formal". Este supuesto es parte del objeto litigioso en el proceso laboral que sirve de asunto base a esta acción, tanto es así que el representante de la Junta de Protección Social de San José al rendir informe a esta Sala indica que ese ha sido el motivo fundamental para negarle al recurrente el pago de horas extra. De ahí que partiendo del hecho que el accionante impugnó la totalidad del texto de las disposiciones impugnadas, pese a que no planteó concretos agravios respecto al indicado supuesto, con fundamento en la facultad que tiene la Sala, en virtud de lo dispuesto en el artículo 89 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, se examinará la validez constitucional de la exclusión de todo servidor que ocupe un cargo de los denominados "jefatura formal", de la remuneración de la jornada extraordinaria. Al respecto, el artículo 58 de la Constitución Política es claro al indicar que, únicamente, " en los casos de excepción muy calificados " determinados por la ley, se admitirán las excepciones a las reglas ahí establecidas acerca de la jornada laboral. Del propio texto de la Constitución

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

Política se infiere que la intención del constituyente no fue permitir que, por la vía de las excepciones, se hiciera nugatorio el contenido esencial del citado precepto constitucional, sino, habilitar al legislador ordinario para que, en casos, verdaderamente, excepcionales y justificados, fuera posible no aplicar los límites y condiciones de la jornada laboral dispuestos en la Norma Fundamental. Razón esta con base en la cual se entiende que el legislador no cuenta, en esta materia, con una facultad ilimitada, mucho menos el Poder Ejecutivo que no fue el llamado por la Constitución Política a establecer el régimen de excepción a las reglas contenidas en el citado artículo 58. Dadas estas condiciones, en cuanto al específico supuesto que interesa, la Sala observa, del contenido del artículo 6 del Decreto del Decreto Ejecutivo No. 24131-H-PLAN del 17 de marzo de 1995 y, especialmente, de la circular del Subjefe de Recursos Humanos de la Junta de Protección Social de San José, No.RH-10-2000 del 13 de marzo del 2000, que por la forma en que excepcionan del pago de las horas extra a todo servidor que esté ocupando un cargo de "jefatura formal", no están regulando un supuesto de "excepción muy calificado", en los términos dispuestos por la Constitución Política. Por el contrario, como "jefatura formal" se ha entendido todos y cada uno de los cargos de jefatura existentes en la estructura organizativa de la Administración Pública. Al respecto, obsérvese lo que, expresamente, dispone la circular impugnada: "En relación con los cargos de jefatura formal; se entiende que son aquellos jefes de oficina, sección o departamento, encargados de supervisar directamente la ejecución del tiempo extraordinario ". Bajo esta tesitura, existe una evidente falta de acuerdo entre lo que dispuso en la Constitución, en punto al carácter, verdaderamente, calificado de las hipótesis de excepción del artículo 58 de la Constitución Política, situación que si parece haber traducido, adecuadamente, el legislador cuando en el artículo 143 del Código de Trabajo, excluyó de los límites de la jornada de trabajo, únicamente, a aquellos empleados que laboren "sin fiscalización superior inmediata" y lo que, al respecto,

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

estableció la Administración, porque en las disposiciones impugnadas no se exceptiona del pago de horas extra, únicamente, a los funcionarios que laboran sin fiscalización superior inmediata, mismos que, de acuerdo con nuestro ordenamiento administrativo, vendrían a ser, únicamente, los jefes institucionales, es decir, los superiores jerárquicos supremos, dentro de la estructura organizativa de la Administración. Esta amplitud excesiva con la que las disposiciones impugnadas han regulado el supuesto de excepción bajo examen, resulta lesiva no sólo de lo dispuesto, expresamente, en la Constitución, en cuanto al carácter, verdaderamente, calificado del indicado régimen de excepción, sino también del principio de progresividad de los derechos fundamentales que obliga a todo operador del derecho a no interpretar en sentido restrictivo todo derecho fundamental o en sentido amplio sus restricciones o limitaciones, en perjuicio de la persona tutelada y de su contenido, constitucionalmente, reconocido. En razón de lo expuesto, procede también declarar con lugar la acción en cuanto a este extremo, con las consecuencias que a continuación se detallarán.

Por tanto:

Se declara con lugar la acción. En consecuencia, se anulan por inconstitucionales las siguientes frases de las disposiciones impugnadas: a) del artículo 6 del Decreto Ejecutivo No. 24131-H-PLAN del 17 de marzo de 1995, "dedicación exclusiva" y, por conexión, " y aquellos que ocupen cargos de jefatura formal"; b) de la circular del Subjefe de Recursos Humanos de la Junta de Protección Social de San José, No.RH-10-2000 del 13 de marzo del 2000, "dedicación exclusiva" y, por conexión, " En relación con los cargos de jefatura formal; se entiende que son aquellos jefes de oficina, sección o departamento, encargados de supervisar directamente la ejecución del tiempo extraordinario, quienes por tal condición no pueden devengar horas extra". De conformidad con

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

---

lo dispuesto en los artículos 91 y 93 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, esta sentencia es declarativa y retroactiva a la fecha de vigencia de las disposiciones impugnadas, salvo en perjuicio de los derechos adquiridos de buena fe o respecto de aquellas relaciones o situaciones jurídicas que se hubiesen consolidado por prescripción o caducidad, en virtud de sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada material o por consumación en los hechos cuando fueren material o técnicamente irreversibles. Sin perjuicio de lo anterior, Comuníquese este pronunciamiento al Poder Ejecutivo y a la Junta de Protección Social de San José. Reséñese en el Diario Oficial La Gaceta y publíquese, íntegramente, en el Boletín Judicial. Notifíquese."

**DISPONIBILIDAD Y JORNADA EXTRAORDINARIA**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.]<sup>18</sup>

**"IV-. ANTECEDENTES DE LA SALA EN ASUNTOS SIMILARES:** Quedó fehacientemente comprobado que, con anterioridad a marzo del año 2000, don José Alberto laboraba 24 horas continuas, luego descansaba 24 horas, trabajaba otras 24 horas seguidas, reposaba 24 horas y quedaba en "stand by" (disponible) 24 horas (ver documental de folio 140 y testimonio de Jacobus Pieter de Bruyn a folio 102). En esa época, se le cancelaba un salario base más una bonificación por cada maniobra realizada. A partir de la fecha indicada, su jornada pasó a ser de 8 horas, en turnos semanales que van de las 6 a las 14 horas, de las 14 a las 22 horas y de las 22 a las 6 horas, percibiendo desde entonces, aparte del salario base y la bonificación por maniobra, las horas extra laboradas (misma prueba). Este cambio se debió precisamente a un fallo emitido por esta Sala, N. 358 de las 10:40 horas del 8 de noviembre de 1996, en el que se analizó un caso muy similar al que ahora se conoce y que por lo mismo conviene transcribir: " *El salario de los actores, está integrado por el salario básico, más las bonificaciones que reciben por cada maniobra la guardia que*

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

---

tienen que realizar en Moín o en Limón (...). La hacen con base en una pizarra, donde se anotan, tentativamente, las embarcaciones que durante dicho turno, van a atracar o desatracar; de lo que el práctico toma nota, para que lo localicen en su domicilio, cada vez que aquéllas están listas para iniciar esas maniobras, pero sin tener la obligación de permanecer en las instalaciones portuarias, dado que el ente accionado carece de un lugar apropiado, para esos efectos. Este tipo de trabajo es "sui géneris". Los petentes laboran dos turnos continuos de veinticuatro horas, uno en Limón y el otro en Moín; luego descansan veinticuatro horas y, finalmente, deben permanecer otras veinticuatro horas más, a disposición del patrono, ante cualesquiera imprevistos o emergencias. Llevan a cabo labores discontinuas. El salario básico, está en relación directa con la jornada ordinaria a que están sujetos, en su condición de técnico-profesional 2; en tanto que la bonificación, constituye un plus salarial, que se reconoce por cada maniobra realizada y no por disponibilidad. En efecto, conforme se expresó anteriormente, si se realizan funciones discontinuas, las cuales requieren de plena disponibilidad, para el momento en que se vaya a efectuar el atraque y el desatraque de una nave, no cabe la menor duda de que se trata de los trabajadores excluidos de la limitación de las jornadas ordinarias, a que se refieren los numerales 136 y 138 del Código de Trabajo y, en su lugar, resultan cubiertos por la jornada de doce horas, a que se refiere el numeral 143 ibídem. Tal y como se indicó, en el primer turno de cuarenta y ocho horas, su deber es el de estar disponibles en los Puertos de Limón y Moín, respectivamente, así como en su hogar o bien en el perímetro de la Ciudad, movilizándose por sus propios medios o con el transporte que la demandada les facilita, para cumplir sus funciones. Estando sujetos los demandantes a una jornada de 72 horas por semana, debían laborar de manera efectiva 96 horas, y permanecer en guardia otras 24, acumulando un máximo de 120 horas de trabajo por semana. Ello implica que, en principio, excedían en 24 horas la jornada máxima que era su deber cumplir y, adicionalmente cumplían con más horas cuando sus servicios eran efectivamente solicitados, durante esas

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

---

*guardias. En ese orden de ideas, el único recurrente, tiene derecho a que se le remuneren las 96 horas de trabajo efectivo, así como las horas laboradas durante las guardias, las cuales quedan sujetas a demostración. Ahora bien, no debe perderse de vista que, los dos días consecutivos, en que debe prestar servicio, 24 horas en Limón y 24 horas en Moín, las primeras doce horas de cada día, se computan como una jornada ordinaria, y las siguientes 12 horas, deben ser consideradas como jornada ordinaria adicional; mientras que, en el caso del día en que permanecen de guardia, se le deberá pagar las horas extra efectivamente laboradas, que aún no hayan sido pagadas, en situación de emergencia, y ello a partir del momento en que se cumplan o en que se hayan cumplido las primeras doce horas de ese turno de los jueves. Consecuentemente, en relación con la labor desarrollada, en los Puertos de Moín y de Limón, durante el turno de cuarenta y ocho horas continuas, estima la Sala, que sí tiene derecho a que se le reconozca el pago de las doce horas adicionales, a partir del momento en que se cumplan las primeras doce horas de labores de cada día, al estar sujeto, en ese turno, a tiempo efectivo de trabajo, ya que se trata de los días en que, normalmente, efectúa sus labores, y ello con independencia del hecho de que, el tiempo de espera, se desarrolle en las instalaciones del patrono, en la casa de habitación o en otro lugar, porque los testigos fueron contestes en que, la entidad demandada, no tiene un lugar acondicionado para albergar a los pilotos portuarios; así como porque pueden ser llamados a laborar, en cualquier momento, en razón de circunstancias que no dependen de ellos, como son el ingreso o la salida de buques y las propias condiciones atmosféricas, tan impredecibles en la zona Atlántica. En relación con el turno de veinticuatro horas, en que permanecen de guardia, la situación difiere, porque para laborar, existe una condición, que es la de que surja una emergencia o bien que alguno de los otros dos pilotos asignados, no se presente. Al respecto, no se desconoce que, dentro de la remuneración ordinaria del accionante, se le está reconociendo, como tiempo efectivo de labores, lo correspondiente a dicho turno; sin embargo, para los efectos del pago de la jornada*

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

*extraordinaria, únicamente es dable reconocerle, estas sí como horas extra, el tiempo laborado en situaciones emergentes, una vez cumplidas las primeras doce horas de ese turno; pues se debe partir de que la regla general es no laborarlo y, la excepción, es la de tener que trabajar. Al respecto, advierte la Sala que, en relación con este turno, sí se está remunerando la disponibilidad y no el tiempo efectivo de labores, concebido, en los términos dichos, como aquél en que se despliega un esfuerzo físico o intelectual en favor del patrono, conforme con las condiciones del contrato de trabajo; así como aquel otro en que, el trabajador, permanece a las órdenes o a disposición del empleador, sin llevar a cabo, de manera efectiva, por causas no imputables a su persona, las tareas asignadas, pero encontrándose presto a hacerlo en el momento en que sea llamado -tiempo de espera-. Así las cosas, en cuanto a ese turno de veinticuatro horas, se deben remunerar las horas extra efectivamente laboradas, por concretas situaciones de emergencia y a partir del momento en que se cumplan las primeras doce horas de ese otro turno.”* Dicho criterio jurisprudencial, en el que se basó el juez de primera instancia para dictar su sentencia, continúa siendo válido y no se considera que existan elementos de peso que ameriten variar lo resuelto. La tesis de la demandada es que a los capitanes no se les pagaban horas extra porque en su lugar se había pactado una bonificación. Sin embargo, no se acreditó que el actor hubiese suscrito ese supuesto convenio; el cual sería, en todo caso, nulo, pues el derecho a devengar horas extra es irrenunciable (artículos 11 del Código de Trabajo y 74 de la Constitución Política). Aunado a lo anterior, a partir del año 2000 el señor González Rojas pasó a ganar simultáneamente las horas extra y la bonificación, lo que implica un reconocimiento de su derecho que debe operar retroactivamente. En otro orden de ideas, cabe aclarar que no existe la contradicción acusada en el recurso entre horas extra y disponibilidad. Esta última 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

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

---

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. De esta manera, el servidor puede recibir sólo el pago de la disponibilidad si no es requerido para trabajar o bien las dos retribuciones si realiza las tareas extraordinarias. Con ello no incurre en un doble pago por un mismo concepto, pues en uno y otro caso el origen de la retribución es distinto (ver en igual sentido el voto de esta Sala N. 442 de las 9:10 horas del 6 de setiembre del 2002). Por último, no lleva razón la recurrente al manifestar que el actor omitió demostrar haber laborado las horas extra que reclama, ya que en autos consta que sí lo hacía, y en forma permanente, como consecuencia de la jornada que debía cumplir. **V-**. Con fundamento en las consideraciones expuestas, procede rechazar el recurso incoado; debiendo confirmarse, en consecuencia, la sentencia recurrida. "

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.]<sup>19</sup>

"IV. [...] Luego, si el plus por disponibilidad se concedió a partir del 1º de junio de 1.996 y las últimas horas extra pagadas habían sido las correspondientes a la primera semana de mayo, nunca se pagó concomitantemente tiempo extraordinario y el plus por disponibilidad; sin que tal hecho hubiera podido generar una situación de despido para la accionante; pues ambos rubros no son necesariamente excluyentes (ver, al respecto, la sentencia de esta Sala, número 442, de las 9:10 horas del 6 de setiembre del 2.002). Por consiguiente, no puede concluirse en el sentido pretendido en el recurso, pues no se desprende actuación anómala alguna de parte de la demandante, en lo relacionado con el pago de las horas extra. "

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]<sup>20</sup>

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

"Lleva razón la recurrente al afirmar que erró el Tribunal al determinar que no se adeudan las horas extra reclamadas, en virtud de que existió una especie de compensación entre éstas y los días de descanso pagados, de que disfrutó el actor. La compensación de horas extra, con días de descanso, no es permitida en nuestro sistema jurídico; dado que lo que procede, en caso de que se labore tiempo extraordinario, es su remuneración con un recargo del cincuenta por ciento, según se extrae de la legislación que regula el tema. 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 norma 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 ídem, 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.' Ya la Sala se ha pronunciado, sobre la improcedencia de este tipo de compensación: "Bajo esta perspectiva, debemos concluir que el Poder Judicial llegó a

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

---

confundir dos componentes salariales distintos, lo cual llevó a negarles a los accionantes el pago del plus salarial por 'disponibilidad', el cual, como se explicó anteriormente, consiste en que el servidor este disponible para ejecutar sus labores, cuando las mismas sean requeridas fuera de su horario normal. Este plus salarial es de una naturaleza jurídica distinta a los descansos, e incluso a la jornada extraordinaria, pues ésta última consiste en una remuneración que se le cancela al trabajador por laborar más allá de límite de jornada ordinaria convencional o, legalmente establecida. En otras palabras, por la 'disponibilidad' el trabajador acepta laborar cuando sea requerido fuera de su jornada y horario normal pues cuando eso ocurre debe pagársele al trabajador ese tiempo laborado que es tiempo extraordinario. En razón de lo anterior, fue un error que el Poder Judicial pretendiera cancelar esa disponibilidad compensándolo con un mayor tiempo de descanso, por lo que, la tesis del Tribunal carece de fundamento jurídico, y, en realidad, los actores si gozan de derecho para que se le reconozca ese plus salarial, a partir de tres meses antes de la presentación de esta demanda y hasta octubre de 1992 -fecha en que renunciaron al régimen de disponibilidad" (Voto N° 363, de las 11:00 horas, del 10 de abril de 1999).

FUENTES CITADAS

1 BOGANTES Rivera Gerardo. Sistema de retribución y Beneficios Laborales. Tesis para optar por el grado de Licenciado en Derecho. San José.Facultad de Derecho.Universidad de Costa Rica. 2002.p: 21.

2 BOGANTES Rivera Gerardo. Sistema de retribución y Beneficios Laborales. Tesis para optar por el grado de Licenciado en Derecho. San José.Facultad de Derecho.Universidad de Costa Rica. 2002.p: 22.23.

3 BRIONES Briones Erick y RAMÍREZ Chacón Mariana.La jornada extraordinaria en relación con algunos rubros salariales.Comentario. REVISTA IVSTITIA. (223-224): p.42. Julio-agosto 2005.

4 Ministerio de Trabajo. ( consultado en línea) el 9 de abril de 2007, en:  
<http://www.ministrabajo.go.cr/Macros/Jornada/jornada.htm#%BFQu%E9%20es%20la%20jornada%20extraordinaria?>

5 MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Preparado por VALERIO Sanchez Alvaro. Conceptos sobre algunos aspectos de la relación laboral.San José. 1972. p:15.16.

6 GUTIERREZ Cruz Xiomara. El régimen de disponibilidad de los funcionarios judiciales.Tesis para optar por el grado de Licenciado en Derecho. San José. Universidad de Costa Rica. 2002.p.132.134.135.

7 BRIONES Briones Erick y RAMÍREZ Chacón Mariana. La jornada extraordinaria en relación con algunos rubros salariales.Comentario. REVISTA IVSTITIA. (223-224): p.44. Julio-agosto 2005.

8 LEY 2. CÓDIGO DE TRABAJO. Costa Rica, de 27 de agosto de mil novecientos cuarenta y tres.

9 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN PRIMERA, SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ Resolución N°171 , de las nueve horas cinco minutos del treinta de mayo de dos mil seis.

10 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA .Resolución N°2001-00593 , de las nueve horas treinta minutos del tres de octubre del año dos mil uno.

11 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2005-00947, de las nueve horas treinta minutos del dieciséis de noviembre del año dos mil cinco.

- 12 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2005-00411 , de las catorce horas diez minutos del veinticinco de mayo de dos mil cinco.
- 13 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2004-00331 , de las horas veinte minutos del cinco de mayo del dos mil cuatro.
- 14 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN PRIMERA, SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ .Resolución N° 0059, de las ocho horas treinta y cinco minutos del dieciséis de febrero de dos mil cuatro.
- 15 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA .Resolución N°2006-00967, de las diez horas treinta minutos del veinte de octubre del dos mil seis.
- 16 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA .Resolución N°2006-00778, de las quince horas cinco minutos del once de agosto del dos mil seis.
- 17 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2004-11882 , de las catorce horas con cincuenta y un minutos del veintisiete de octubre del dos mil cuatro
- 18 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2004-00412, de las quince horas cincuenta minutos del veintiséis de mayo del dos mil cuatro.
- 19 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2003-00074, de las diez horas del catorce de febrero de dos mil tres.
- 20 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Resolución N°2001-00193 , de las diez horas diez minutos del veintiocho de marzo del año dos mil uno.