

DAJ-AE-224-03  
3 de octubre del 2003

Señor  
José Ramón Saborío Quirós.  
Fax 223-1287  
PRESENTE

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el 24 de julio del 2003, mediante la cual nos describe su situación laboral en cuanto a las horas extras se refiere y nos consulta si los trabajadores de esa empresa pueden ser forzados a laborar el tiempo extraordinario. Además nos pregunta si ellos pueden evitar el laborar esas horas extras siempre y cuando se informe a la jefatura con 24 días de anticipación, o bien ante una situación de emergencia al finalizar la jornada laboral ordinaria.

Con el fin de llegar a una mayor comprensión de cómo deben remunerarse las horas extraordinarias a que hace referencia en su nota, se hace necesario analizar el tema de las jornadas.

La doctrina ha definido la jornada laboral, como el “número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales.”<sup>1</sup> “La jornada ordinaria de trabajo es aquella a la que está sujeto el trabajador de manera permanente y obligatoria. A la misma se le impone límites máximos que no pueden aumentarse, a excepción de los casos en que la Ley lo permita.”<sup>2</sup>

En este mismo sentido, nuestra legislación laboral ha establecido tres tipos de jornadas ordinarias: la diurna, la nocturna y la mixta: la primera comprendida entre las cinco y las diecinueve horas; la nocturna comprendida entre las diecinueve horas y las cinco horas.<sup>3</sup>

Asimismo, la jornada de trabajo efectivo, no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho por semana, pudiendo ampliarse dichos límites, de manera tal que la diurna sea de diez horas y la mixta de hasta ocho horas, pero igual no deberán excederse de cuarenta y ocho horas

<sup>1</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo II, Ediciones Arayú, pag. 442.

<sup>2</sup> VARGAS CHAVARRÍA, Eugenio. La Jornada de Trabajo y el descanso semanal, editorial Investigaciones Jurídicas S.A. pág. 13.

<sup>3</sup> Artículo 135 del Código de Trabajo: “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.”

semanales. Estas excepciones se permitirían en el tanto la empresa así lo requiera y demuestre tener todas las condiciones de salubridad y seguridad necesarias.<sup>4</sup>

De las anteriores normas se desprende que las jornadas ordinarias diurna, nocturna y mixta, no podrán exceder de los límites establecidos, porque de lo contrario se considerarán jornadas ilegales. En cuanto a las jornadas diurna y mixta, dice el artículo 136, que podrán extenderse hasta diez y ocho horas respectivamente, siempre que por semana no se labore más de cuarenta y ocho horas.

Esta posibilidad de extender la jornada diaria a un límite mayor es lo que se conoce como jornada acumulativa. Con la aplicación de este tipo de jornada, se labora de lunes a viernes, cubriendo así la jornada del sábado, sin que la misma sea laborada.

Ahora bien, todo lo anterior, nos lleva a considerar que la jornada que exceda los límites referidos se le denomina jornada extraordinaria.<sup>5</sup>

Horas extraordinarias son “las trabajadas sobre las normales de una jornada, y que han de ser pagadas con un sobreprecio de la retribución normal de la hora obrero o empleado. Como las horas extraordinarias o extras vienen a quebrantar la limitación de la jornada, establecida por altas 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.”<sup>6</sup>

Se considera tiempo extraordinario y deberá remunerarse con un salario correspondiente al número de horas laboradas, más un cincuenta por ciento de ese salario, lo que se conoce como “tiempo y medio”, de conformidad con el artículo 139 del Código de Trabajo.

“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 hubieran estipulado...”

---

<sup>4</sup> Artículo 136 del mismo Código citado: “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, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas...”

<sup>5</sup> Artículo 139 del Código de Trabajo.

<sup>6</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, ediciones Arayú, pág. 323.

En cuanto al tema de la jornada extraordinaria la Sala Constitucional en el voto N° 835-97 indicó:

“a) La regulación de la jornada máxima de trabajo constituye, como se sabe, una de las más preciadas conquistas del derecho laboral universal. Nuestro ordenamiento recoge y realiza ese principio al punto de elevarlo a norma de rango constitucional (artículo 58), cuya aplicación es absolutamente irrenunciable (artículo 74). Pero es claro que el buen sentido de estas disposiciones -así como de las que, con carácter complementario, recoge la restante legislación laboral- es el de impedir que los trabajadores puedan ser compelidos a trabajar más allá de la jornada prevista, excepto por circunstancias extraordinarias, las cuales -por definición- son siempre variables e irregulares. No puede haber tal cosa como una jornada extra permanente, porque no puede ser ordinario lo extraordinario. No puede el patrono exigirla, ni pueden los trabajadores reclamarla. No puede haber tampoco un "derecho adquirido a la jornada extraordinaria".

b) La realidad es que en diversos centros de trabajo existe la mala práctica de abusar de la jornada extraordinaria como simple medio para procurar un complemento salarial. Es claro que esta actitud desnaturaliza los propósitos del instituto, y -lo que es más delicado- constituye una seria amenaza para la salud de los trabajadores y su integración familiar. “

Por el carácter absolutamente excepcional que tiene la jornada extraordinaria, en tesis de principio, por el poder de dirección del patrono correlativo al deber de obediencia del trabajador, este no puede excusarse de laborar la jornada extraordinaria.

No obstante vía reglamento interior de trabajo y ante una circunstancia tan delicada como lo es el hecho de disponer del tiempo de los trabajadores, los patronos se comprometen formalmente a informar con al menos un día de antelación sobre la necesidad de laborar horas extras, para que el trabajador se prepare ante la extensión de su jornada de trabajo y es perfectamente admisible que el trabajador no lo labore siempre y cuando aporte causa justificada para tal negativa, lo cual en la práctica algunas veces puede ser evitado si el patrono avisa con suficiente antelación.

En conclusión, de ninguna manera se puede ordinariar la jornada extraordinaria, en el supuesto de que ello esté ocurriendo, deviene en una práctica absolutamente ilegal que en el fondo lo que requiere es de la contratación de más

personal y por ende no puede el patrono forzar a los trabajadores a obedecer el cumplimiento de tal práctica.

En el caso de que exista una causa justificada para que un trabajador se niegue a laborar la jornada extraordinaria, la empresa no puede obligarlo a permanecer en su trabajo, recordemos que el trabajador está obligado a laborar la jornada extraordinaria, cuando ésta cumple con todos los requisitos para ser denominada como tal, pero cuando se trata de casos como los descritos, en los que la empresa ha ordinariado la jornada extraordinaria, es nuestro criterio que aparte de la ilegalidad, también cabe la posibilidad de que el trabajador pueda negarse a laborarla cuando tenga una causa justificada, y aún sin ella, si se logra demostrar que la jornada no es extraordinaria porque no obedece a necesidades eventuales o emergentes de la empresa, sino a situaciones rutinarias.

No obstante esta Asesoría recomienda un acercamiento entre los representantes patronales y de su sindicato , con la mediación, si a bien lo tienen, de los personeros del Ministerio de Trabajo para lograr un acuerdo que satisfaga a las dos partes.

De Usted, con nuestra mayor consideración,

Licda. Nancy F. Muñoz Valverde  
**ASESORA**

Licda. Ivannia Barrantes Venegas  
**JEFE A.I.**

NFMV/hs  
Ampo 3 A