

**DAJ-AE-103-12**  
**17 de mayo del 2012**

**Señor.**  
**Minor Martín León Cruz.**  
**Representante Legal.**  
**Bicicletas Super Pro S.A.**

**Presente.**

**Estimado Señor:**

Damos respuesta a su consulta recibida en ésta Dirección el día veintiocho de septiembre del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio sobre:

- 1. ¿De requerirlo la compañía en una situación excepcional y transitoria está los trabajadores obligados a trabajar tiempo extra? De ser positiva la respuesta, cuántas horas extras sobre la jornada ordinaria están obligados a trabajar?*
- 2. ¿De trabajar tiempo extra debe la compañía cubrir algún tipo de merienda o alimentación a los trabajadores si estos laboran este tiempo extra dentro de la misma unidad de producción habitual?*

Resulta indispensable con anterioridad al avocarnos a dar respuesta de manera puntual a cada una de las preguntas formuladas, el analizar lo concerniente al tema que de la Jornada Extraordinaria, el cual encuentra relación directa con lo consultado.

#### **I. SOBRE LA JORNADA EXTRAORDINARIA.**

Sobre el particular debemos referir que las jornadas que sobrepasan los límites establecidos para las jornadas ordinarias, se consideran jornadas extraordinarias; de conformidad con los artículos 139 y 140 del Código de Trabajo, los cuales disponen en lo conducente que:

*“Artículo 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 remunerado con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado...”.*

*“Artículo 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, lo plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio no puedan sustituirse trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.”.*

De acuerdo con las disposiciones precedentes, la jornada extraordinaria también tiene limitaciones en cuanto a su duración, lo cual supone que debe ser siempre **TEMPORAL**, motivada por una circunstancia especial, excepcional, y procede en situaciones de emergencia o impostergables de las empresas, ya que el cumplimiento de horas extras en forma diaria o permanente, constituye un abuso que pone en peligro la efectividad del Principio de la Limitación de la Jornada.

Cuando se requiere que los trabajadores laboren una jornada extraordinaria permanente, se evidencia que la necesidad de la empresa no es excepcional, sino de tipo permanente, por lo que en virtud del Principio aludido, se impone la obligación para el patrono, de aumentar el personal de la empresa con trabajadores que laboren las horas en las cuales se está requiriendo la presencia de aquellos que tienen que aumentar su tiempo ordinario.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en su sentencia N° 243 de las once horas diez minutos, del dos de octubre de mil novecientos noventa y dos, se refirió al cumplimiento de Jornada Extraordinaria Permanente, de la siguiente manera:

*“III.- La mayor parte de la doctrina, considera que la prolongación de la jornada de trabajo, debe obedecer a una necesidad imperiosa de parte de la empresa. Se trata de una circunstancia excepcional, derivada una situación específica que la amerite, de ahí que no cabe convertirlas en habituales con la*

burla consiguiente de la jornada ordinaria, que se estableció respondiendo a necesidades de orden público, interés social y en defensa de la salud del trabajador<sup>1</sup> (lo subrayado no es del original).

Aunado a lo anterior, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en la resolución No. 2000-00742 de las 10:05 horas del 4 de agosto del 2000, manifestó:

*“V.- Esta Sala ha señalado, reiteradamente, que la jornada extraordinaria es para ocasiones excepcionales, pues convertirla en habitual es violar el establecimiento de la jornada ordinaria, regulada para responder a necesidades tanto de orden público, como de interés social y defensa del trabajador.”* (Lo subrayado no es del original).

La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en la resolución No. 0835-97 de las 16:33 horas del 10 de febrero de 1998, indico respecto a este mismo tema lo siguiente:

*“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 realza 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’.”* (lo subrayado no es del original).

---

<sup>1</sup> Sobre este tema puede consultarse la sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia N° 244, de las once horas veinte minutos del dos de octubre de mil novecientos noventa y dos.

De conformidad con todo lo expuesto, y en apego al régimen de protección de los trabajadores, debemos inferir entonces que la Jornada Extraordinaria debe laborarse únicamente ante situaciones anormales, excepcionales y temporales, y bajo ninguna circunstancia puede transformarse en permanente. Lo anterior por cuanto, como bien lo señala la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, esto conllevaría a una *“burla consiguiente de la jornada ordinaria, que se estableció respondiendo a necesidades de orden público, interés social y en defensa de la salud del trabajador”*.

No omitimos manifestar, que la remuneración de la Jornada Extraordinaria es con un salario correspondiente al número de horas laboradas, más un cincuenta por ciento de ese salario, que es lo que se conoce como *“tiempo y medio”*.

#### **SOBRE EL CASO EN CONCRETO.**

Habiéndose analizado el tema de la Jornada Extraordinaria, se considera procedente a dar respuesta a cada una de las preguntas formuladas atinentes a la misma.

- 1. ¿De requerirlo la compañía en una situación excepcional y transitoria está los trabajadores obligados a trabajar tiempo extra? De ser positiva la respuesta, cuántas horas extras sobre la jornada ordinaria están obligados a trabajar?***

Para dar respuesta a la presente consulta, debemos remitirnos primeramente a lo estipulado en el inciso e) del artículo 71 del Código de Trabajo, del cual se desprende la obligación de todo trabajador de brindar el auxilio necesario en los casos de siniestro o riesgo inminente en que las personas o los intereses del patrono o de algún compañero estén en peligro.

Sumado a ello, debemos hacer alusión por su parte al artículo 140 del Código de Trabajo, el cual dispone que la jornada ordinaria sumada a la extraordinaria no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligran las personas, los establecimientos, las maquinas 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.

De conformidad con los dos artículos reseñados, debemos referir entonces que todo trabajador se encuentra en la obligación de brindar el auxilio necesario que requiera la empresa, el cual por la índole de la necesidad puede superar el tiempo ordinario, conllevando así a que se deba de laborar durante el tiempo extraordinario.

Por lo tanto, si la empresa requiere que los trabajadores laboren horas extras por una situación excepcional y transitoria, estos últimos se encontrarían en la ineludible obligación de laborar, siempre y cuando esta jornada extraordinaria no supere el límite de 12 horas diarias que comprende la sumatoria de jornada ordinaria más la jornada extraordinaria. Y siempre que no tengan una justificación para no laborarla como pueden ser compromisos personales, familiares, de estudio, etc...

Concordante con lo anterior, debemos referir que si la jornada ordinaria es diurna, la cual comprende una cantidad de 8 horas, el máximo de horas extras es de 4 horas.

***2. ¿De trabajar tiempo extra debe la compañía cubrir algún tipo de merienda o alimentación a los trabajadores si estos laboran este tiempo extra dentro de la misma unidad de producción habitual?***

Sobre el particular, debemos referir que el patrono no se encuentra en la obligación de suministrar alimentos a sus empleados por el hecho de que éstos laboren horas extras, independientemente si se debe a una imperiosa necesidad de la empresa, o si es por convenio entre el patrono y el trabajador de laborar más tiempo del que comprende la jornada ordinaria; a pesar de ello, si el patrono considera que las razones por las cuales se está motivando las horas extras es por una razón meramente de la empresa de la cual los trabajadores no tienen ingerencia alguna, se podría considerar el otorgar alimentación, pero esto sería por consideración y disposición voluntaria del patrono en hacerlo.

Por su parte, debemos recordar que si en el tanto se laboran horas extras, las mismas deben ser remuneradas con un 50% más del salario mínimo, o de los salarios superiores a éstos que se

hubieren pactado, de conformidad con lo estipulado en el artículo 139 del Código de Trabajo; por lo tanto el otorgar alimentación queda a consideración del patrono en otorgarlo o no.

**Cordialmente,**

**Lic. Roberto Pacheco Muñoz.**

**Asesor.**

RPM./lsr  
Ampo.13A

**Licda. Ivania Barrantes Venegas**

**Subdirectora**