

16 de marzo de 2006
DAJ-AE-186-06

**Señor
Alexander Mejías Zamora
Coordinador Administrativo
PRESENTE**

Estimado señor:

Me refiero a su correo electrónico, de fecha 20 de enero de 2006, en el cual solicita que le indiquemos si deben pagarse horas extras a los trabajadores de redes de distribución eléctrica, quienes ocupan 3 o 4 horas después de la hora de salida para volver a las oficinas centrales.

De conformidad con lo establecido por la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, por jornada de trabajo se entiende¹:

“Por jornada de trabajo, normalmente, se entiende “todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio, ... De este modo, no se incluyen en la jornada los descansos normales intercalados ni las interrupciones especiales durante los que no se exija al trabajador ninguna prestación y él pueda, en cambio, disponer de su tiempo.” (ACKERMAN, Mario. Jornada de Trabajo y descansos remunerados en Argentina. DE BUEN (Néstor), (Coordinador), Jornada de trabajo y descansos remunerados, México, Editorial Porrúa, S.A., 1.993, p. 8). En ese sentido, el artículo 137 del Código de Trabajo, define como tiempo efectivo de trabajo, aquel en el cual el trabajador permanece a las órdenes del patrono o cuando no pueda salir del lugar, donde presta sus servicios, durante las horas de descanso y de las comidas. ...”

Por su parte, la doctrina ha definido la jornada laboral como el “número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades

¹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución 2003-00447 de las 9:50 del 20 de agosto de 2003

laborales”², así también la jornada ordinaria de trabajo “es aquella a la que está sujeto el trabajador de manera permanente y obligatoria. A la misma se le imponen límites máximos que no pueden aumentarse, a excepción de los casos en que la Ley lo permita”.³

Sobre el tema de las jornadas, nuestro Código de Trabajo dispone que la jornada diurna es la establecida entre las 5 y las 19 horas, la nocturna entre las 19 y las 5 horas y la jornada mixta la que se labora entre ambas, salvo que la jornada mixta se trabaje después de las diez y media de la noche o antes de la una y media de la madrugada, ya que se calificará de jornada nocturna⁴.

Asimismo, la jornada de trabajo efectivo, no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche, de siete en la mixta y de cuarenta y ocho por semana, pudiendo ampliarse dichos límites, de manera tal que en el día la jornada sea de diez horas y en la jornada mixta se laboren hasta ocho horas, pero igual no deberá excederse de cuarenta y ocho horas semanales. Estas excepciones se permiten en el tanto la empresa así lo requiera y las labores que realice no sean peligrosas o insalubres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 136 del citado Código. En el caso específico de la jornada nocturna, no está autorizada una jornada mayor de las seis horas.

Ahora bien, una vez aclarado lo anterior, podemos afirmar que aquellas jornadas que sobrepasen los límites señalados, se consideran jornadas extraordinarias, de conformidad con los artículos 139 y 140 del Código de Trabajo.

“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 estas disposiciones, la jornada extraordinaria encuentra también limitaciones en cuanto a su duración; lo cual supone que debe ser siempre **TEMPORAL**, motivada por una circunstancia especial, excepcional y que procede en situaciones de emergencia o impostergables de las empresas,

² CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo II, ediciones ARAYU, Buenos Aires, Argentina, pág. 442.

³ VARGAS CHAVARRÍA, Eugenio. La Jornada de Trabajo y el Descanso Semanal, pág. 13.

⁴ De conformidad con los artículos 135 y 138 del Código de Trabajo.

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. En este sentido, cuando se requiere que los trabajadores laboren una jornada extraordinaria permanente, se pone en 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.

En virtud de lo expuesto, la jornada extraordinaria deberá remunerarse 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".

Cuando las empresas requieren que sus trabajadores laboren jornada extraordinaria, esos trabajadores están obligados a cumplir con el llamado, salvo justa causa. Esta justa causa es la que debe valorar la empresa tomando en cuenta que los trabajadores tienen una vida aparte del trabajo, que tienen responsabilidades que cumplir, familia y necesidades de estudio y recreación.

La obligación indicada procede cuando se trate de verdaderas necesidades extraordinarias de la empresa, pues si se trata de jornadas extraordinarias permanentes, no es posible obligar a los trabajadores a laborarlas, porque no se enmarca dentro de la necesidad extraordinaria que justifica ese tipo de jornada.

De conformidad con lo expuesto, dado que los trabajadores que menciona deben volver a las oficinas centrales luego de terminar con sus labores y siendo que la cuadrilla probablemente se traslada en un vehículo de la empresa, consideramos que durante las 3 o 4 horas que ocupan en volver, los trabajadores no pueden disponer de ese tiempo libremente y por ende, todavía se encuentran a las órdenes del patrono, lo que necesariamente nos lleva a concluir que dichas horas deben tomarse como tiempo efectivo de trabajo y remunerarse como tal.

En cuanto a la forma en que deben remunerarse esas horas, puesto que el tiempo que ocupan los trabajadores en trasladarse del sitio de trabajo a las oficinas centrales, se desarrolla luego de la hora de finalización de la jornada, deberá cancelarse como jornada extraordinaria, es decir, a tiempo y medio.

De Usted con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

ABV/ihb
Ampo 13 A)