
DAJ-AE-217-13
05 de agosto de 2013

Señor
Alexander Porras Castillo
Presente

Estimado señor:

Atendemos su consulta recibida por correo electrónico en la cual manifiesta algunas dudas en torno a la jornada acumulativa y el cálculo de las horas extras.

La jornada acumulativa:

La jornada de trabajo, ha sido definida por la doctrina como el “*número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales*”¹, 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*”.²

La jornada acumulativa se fundamenta en el artículo 136 del Código de Trabajo³, según el cual se permite extender la jornada diurna hasta por diez horas ordinarias diarias, siempre que no se exceda de 48 horas semanales, lo cual supone que durante cinco o los seis días de la semana, se extiende la jornada ordinaria más allá de las ocho horas, con el fin de no trabajar el sexto día, o de laborar menos horas ese día, aumentándose así, en la proporción que corresponda, la jornada ordinaria de ocho horas. Por lo tanto, el sexto día, que generalmente es el día sábado, debe entenderse como un día hábil para todos los efectos, estableciéndose en estos casos de jornada acumulativa, una ficción jurídica que lo tiene como laborado total o parcialmente al finalizar la jornada semanal.

¹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo II, ediciones ARAYU, Buenos Aires, Argentina, pág. 442.

² VARGAS CHAVARRÍA, Eugenio. La Jornada de Trabajo y el Descanso Semanal, pág. 13.

Ha sido criterio reiterado de esta asesoría, que el término acumulativa, como su palabra lo dice, se refiere a “acumular” –en este caso- las horas del sábado en el resto de la semana, o parte de esas horas, es decir, no atañe únicamente al punto de haber laborado entre lunes y viernes y que el día sábado definitivamente no se labore, pues se ha permitido la posibilidad de que se acumulen algunas de las horas del sábado, dando paso a esas jornadas donde comúnmente se labora solo medio día del sábado, o más o menos horas.

Sobre el cómputo de la jornada extraordinaria en jornada acumulativa

La jornada extraordinaria, u horas extras, 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 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.”*⁴

De conformidad con el artículo 139 del Código de Trabajo, se considera tiempo extraordinario, las horas que se laboren superando los límites de la jornada ordinaria y *deberán remunerarse con el salario asignado a cada hora laborada, más un cincuenta por ciento de ese valor*, que se conoce como “tiempo y medio” y que está regulado en el artículo citado de la siguiente manera:

“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...”

La jornada extraordinaria no debe efectuarse de forma permanente, porque ésta se caracteriza por la *temporalidad*, la cual es motivada por una circunstancia excepcional, que

³ *“...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...”*

⁴ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Ediciones Arayú, pág. 323.

procede en situaciones de emergencia o impostergables de las empresas o instituciones, además, la jornada ordinaria, sumada a la extraordinaria, no debe ser mayor a doce horas en un mismo día.⁵

Sobre el cómputo del tiempo extraordinario cuando estamos en presencia de la jornada extraordinaria, vale la pena insertar un extracto de la Resolución No. 2004-00597 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, emitida en San José, a las nueve horas veinte minutos del veintiuno de julio de dos mil cuatro (Exp: 01-300152-0432-LA):

“...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 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).” (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

⁵ Código de Trabajo, artículo 140.

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 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...”

El extracto anterior muestra la forma correcta y reconocida por esta Asesoría Jurídica en cuanto a la forma en que se debe computar el tiempo extraordinario laborado por un trabajador, el cual, como su palabra lo indica, es sobre la jornada ordinaria, con independencia de cuántas horas sea esta jornada, 8 horas, 9.66 horas, o menos, se debe calcular a partir del término *diario* de la jornada ordinaria pactada al inicio de laborar.

En el caso por usted propuesto, en que un trabajador es contratado para laborar de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 5:00 p.m., y los sábados de 7:00 a.m. a 11:30 p.m. sin especificar el tipo de jornada, dice usted: “...cabe en beneficio del empleador no hacer efectivo el pago del tiempo extraordinario diario y justificarlo al final de la relación laboral como una jornada acumulativa, irrumpiendo el cumplimiento del principio protector en materia de trabajo... Para mí no está correcto suponer o asumir que la jornada es acumulativa, a causa de que es muy claro y esta (sic) muy bien definido en la ley laboral de (sic) el tiempo extraordinario se computa diariamente y no semanal, quincenal o mensualmente...”

En el caso por usted indicado, ante la no claridad de la jornada originalmente pactada, en ausencia de un contrato verbal o escrito que estipule tal jornada, habría que acudir al artículo 136 citado donde se estipula el límite máximo de la jornada ordinaria diurna, para decir que todo lo que se haya laborado sobre el máximo que son esas 48 horas por semana se deben cancelar como tiempo extraordinario, precisamente porque como usted bien lo

indica al inicio no se especificó el tipo de jornada, entonces, siendo que el ordenamiento jurídico permite laborar hasta 10 horas diarias en lugares que no sean insalubres ni peligrosos, la solución lógica sería tomar el exceso de las 8 horas que hace que se pase de 48 de cualquiera de los días entre lunes y viernes, o sea 2 horas, y sumarlas a las 4.5 horas que se labora el sábado, para determinar el tiempo extraordinario, o sea 6.5 horas. Resultado que sería el mismo si se dijera que se acumulan solo algunas horas del sábado, entonces, se toma como tiempo extraordinario, no las horas del sábado, si no el exceso sobre la diferencia entre 48 horas menos estas 4.5 horas, que sería, 43.5, y si se dice, que se labora 43.5 horas entre lunes y viernes hablaríamos de 8.7 horas por día (de lunes a viernes), o sea, 1.3 horas extras por día, para un total de 6.5 horas extra por semana.

Lógicamente, si el trabajador comprueba que la jornada originalmente pactada fue una jornada disminuida, por ejemplo, de 40 horas, 8 horas por día, 5 días a la semana, se tomaría entonces como que laboró, 2 horas extras por día entre lunes y viernes, o sea, 10 horas extras, más las 4.5 horas del sábado, 14.5 horas en la semana, si se quiere establecer el cálculo semanal, que daría lo mismo se a las 54.5 horas laboradas en total, se le restan las 40 horas indicadas.

De usted con toda consideración,

Licda. Shirley Bonilla Guzmán
Asesora

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Jefa

sbg

AMPO 12 C)