

29 de marzo de 2006  
DAJ-AE-224-06

Señor  
Francisco Azofeifa Murillo  
**CONSEJO NACIONAL DE REHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL**  
Presente

Estimado señor:

Me refiero a su nota recibida en esta Dirección el día 23 de agosto del 2005, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con al jornada extraordinaria del personal técnico y administrativo, para quienes por cuestiones presupuestarias no se les autoriza el pago extraordinario. Por esta razón consultan si es posible que dicho personal, se le pueda autorizar el descuento de esas horas en su jornada ordinaria, mediante la aplicación de flexibilidad de horarios, y cual sería el procedimiento correcto para hacerlo. No omito ofrecerle mis sinceras disculpas por el atraso en la evacuación de su consulta, lo cual se ha debido al el exceso de trabajo que se tramita en esta Dirección.

Sobre el particular considero conveniente referirme en términos generales, a las tres clases de jornadas establecidas en nuestro Código de Trabajo con sus respectivos límites:

- a) La jornada ordinaria establecida en el artículo 136 del Código de Trabajo, la cual establece un límite de ocho horas de trabajo efectivo en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana; permitiéndose una jornada ordinaria diurna de hasta diez horas y una mixta de siete, hasta ocho horas, siempre que no se excedan las cuarenta y ocho horas semanales, y además se trate de labores que por su propia condición no sean insalubres o peligrosas.<sup>1</sup>
- b) La jornada de tipo excepcional establecida en el artículo 143 del Código de Trabajo, la cual impide que los trabajadores laboren más de doce horas diarias y establece la obligación de un descanso mínimo de una hora y media, en ese lapso, asumiendo que no se establecen límites a la jornada ordinaria. Esta jornada solamente es permitida para aquellos trabajadores que taxativamente enumera el citado artículo: *gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos que*

---

<sup>1</sup> Regulado también en el artículo 58 de la Constitución Política).

*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 desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia, y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidos a jornadas de trabajo.*

- c) La jornada extraordinaria establecida en los artículos 139 y 140 del Código de Trabajo, que es definida como el trabajo efectivo ejecutado fuera de los límites fijados para la jornada ordinaria o fuera de la jornada inferior a ésta que se hubiere pactado. Se impone un límite para este tipo de jornada, entendiéndose que la suma de la jornada ordinaria con la extraordinaria no pueden sumar más de doce horas diarias. De aquí se deduce que los trabajadores comprendidos en la excepción de jornada del artículo 143 citado, no pueden laborar jornada extraordinaria, pues en sí esa jornada cumple el tope de las doce horas permitidas entre la ordinaria y extraordinaria.

Por jornada entonces ha de entenderse como el tiempo, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual diariamente el trabajador se encuentra a disposición del patrono para dar cumplimiento a la prestación que le impone la relación laboral. El tiempo que excede esos límites legales, se le denomina jornada extraordinaria.

Ahora bien, la posibilidad de laborar en jornada extraordinaria se justifica cuando la empresa se encuentra en situaciones especiales, emergentes, como en el caso de consulta que se trata de una situación especial que no es permanente, **pero de igual forma la ley impone la obligación de remunerar ésta con un 50% adicional al valor asignado por hora** y, sobre todo, el principio de **irrenunciabilidad de derechos**<sup>2</sup> de los trabajadores, lo que implica que ni por acuerdo de las partes se pueden establecer jornadas superiores a los límites establecidos y, cuando éstas tienen carácter extraordinario, **deben ser remuneradas en dinero, pues no regula nuestra legislación la compensación en tiempo bajo ningún concepto.**

Por lo demás, estando la relación laboral sujeta a un contrato que compromete al trabajador a prestar sus servicios al patrono a cambio de una remuneración en dinero, que a su vez es, por lo general, su único medio de subsistencia y el de su familia, no cabe la posibilidad, por lo menos hasta ahora, de retribuir esos servicios en una forma diferente al salario convenido y/o estipulado por ley. Por lo tanto, la compensación en tiempo que menciona en su nota, no es procedente desde el punto de vista legal, lo que corresponde es que la Institución les remunere las horas extraordinarias laboradas como corresponde.

La jornada extraordinaria debe ser previamente autorizada e informada a sus trabajadores, por lo que en principio, si no se cuenta con presupuesto para autorizarlas, no se deben autorizar, porque una vez trabajadas, le otorgan el derecho a los trabajadores de recibir su pago extraordinario, y no su compensación en tiempo, porque es absolutamente ilegal.

---

<sup>2</sup> Artículo 11 del Código de Trabajo

Esto me lleva a referirme a lo que usted denomina flexibilización de horarios. Aparte de los límites establecidos por ley y sus excepciones, aquí estudiadas, no existe en nuestra legislación laboral normativa alguna que permita otro tipo de flexibilización de la jornada, a lo sumo se podrían flexibilizar los horarios<sup>3</sup> pero dentro de la misma jornada, de manera que se pueda variar la hora de entrada y de salida por ejemplo, pero sin disminuir o aumentar el límites de horas.

Por tanto en atención a su consulta, concluyo indicándole, que nuestra legislación laboral solo autoriza la jornada extraordinaria, con el correspondiente pago extraordinario y no con la compensación en tiempo, de manera tal que si para estos trabajadores no se cuenta con el presupuesto necesario para autorizarlas, no deben laborarlas, máxime tomando en consideración que de conformidad con el artículo 8 de la Ley 5347, Ley de Creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, es la Contraloría General de la República el ente encargado de la fiscalización y liquidación de sus presupuestos.

No obstante lo dicho, debo hacer la aclaración, de que por tratarse de una institución sujeta a las leyes financieras del país, sería conveniente hacer la correspondiente consulta a la Procuraduría General de la República, por ser éste el órgano competente para hacerlo.<sup>4</sup>

Atentamente,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez  
**ASESORA**

ACR/ihb  
Ampo 13-A  
c.c. Licda. Milagro Gómez

---

<sup>3</sup> Horario se define como el lapso dentro de la jornada, en el cual se ubica el número de horas que deben laborarse como máximo en cada jornada

<sup>4</sup> De conformidad con el artículo 3 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República