

DAJ-AE-227-06  
29 de marzo del 2006

**Señor  
Jorge Oreamuno Díaz  
Presente**

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el 25 de abril del presente año, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, respecto a que en las últimas dos semanas les han solicitado a los trabajadores que laboren el domingo, día de descanso semanal, esto de manera provisional mientras se sale de una carga especial de trabajo. Amparados en el artículo 152 párrafo 3 del Código de Trabajo, han establecido que las horas trabajadas esos domingos se pagan a tiempo y medio según lo indica el artículo 139 párrafo 1 del Código de Trabajo. Pero hay trabajadores que insisten en que la forma en que se les está pagando no es la correcta, por lo tanto nos solicitan que les indiquemos la forma en que deben remunerar ese día.

De previo a conocer el fondo del asunto y siendo que en su nota de consulta se hace referencia a la jornada sin mencionar el horario, es importante hacer una diferencia conceptual entre lo que se conoce como jornada laboral y como horario.

De acuerdo a la doctrina más generalizada, la jornada, siguiendo al laboralista costarricense Dr. Carlos Carro, está directamente relacionada con el número de horas que deben ser trabajadas, mientras que el horario comprende la distribución de las horas de servicio en un tiempo dado. En otras palabras, el horario se determina dentro de la jornada, la cual no puede exceder los límites legales establecidos. Tal diferencia conceptual resulta necesaria a los efectos de determinar el tratamiento legal de ambos.

Además de esto, para la evacuación de la presente, creemos conveniente hacer referencia a la jornada de trabajo definida en doctrina como *"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"*.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Vargas Chavarría Eugenio. La Jornada de Trabajo y el Descanso Semanal. Página 13.

Con el fin de evacuar su consulta de manera clara y precisa, consideramos necesario invocar la **Jornada de Trabajo**, la cual en doctrina se ha definido como: “el número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales”<sup>2</sup>, o bien, “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.”<sup>3</sup>.

Este número de horas está determinado por el Código de Trabajo<sup>4</sup>, el cual ha reconocido tres tipos de jornadas de trabajo ordinarias, cuales son: la Diurna, la Nocturna y la Mixta; regulando para cada una de ellas un máximo de horas a laborar, como veremos seguidamente:

1. La **jornada diurna** se desarrolla entre las cinco de la mañana y las siete de la noche, pudiendo laborar **de ocho o hasta diez horas máximo**, siempre que la actividad que se lleva a cabo no sea insalubre o peligrosa.
2. La **jornada nocturna** está comprendida entre las diecinueve y las cinco horas, permitiéndose laborar dentro de dicho período, solamente **seis horas**.
3. La **jornada mixta**, para la cual, si bien no existe una delimitación legal como en la nocturna y la diurna, la misma constituye un híbrido entre las dos, de tal manera que será jornada mixta cuando, se trabaje antes y después de las diecinueve horas o, antes y después de las cinco horas; pero en ambos casos la jornada ordinaria no puede exceder de tres horas y media después de las diecinueve, ni antes de las cinco horas, pues se convierte en nocturna. Esto quiere decir que si un trabajador, dentro de la jornada ordinaria mixta (siete horas) labora después de las 22:30 horas (10:30 de la noche) o antes de la 1:30 horas (en la madrugada) ya se considera jornada ordinaria nocturna. Esta jornada no puede exceder de **siete horas**.
4. En todo caso el trabajo semanal total no podrá exceder nunca las 48 horas durante la diurna o las 36 horas durante la nocturna.

Lo anterior implica que las partes pueden acordar trabajar un número de horas inferior, pero nunca superior, salvedad hecha en relación con la jornada extraordinaria que se caracteriza no sólo por la temporalidad, sino porque, además la misma, sumada a la jornada ordinaria, no puede exceder de doce excepto en aquellos casos de fuerza mayor previstos por la ley (artículos 139 y 140 del Código de Trabajo).

No obstante lo anterior, el numeral 143 del mismo cuerpo de leyes nos menciona en forma precisa, quiénes están excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, aclarando que tales personas, además de tener derecho a un descanso

<sup>2</sup> CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*. Tomo II. Ediciones Arayú. Pág.442.

<sup>3</sup> VARGAS CHAVARRIA, Eugenio. *La Jornada de trabajo y el descanso semanal*, pág.13.

<sup>4</sup> Artículos 135, 136 y 137 del Código de Trabajo

mínimo de hora y media durante su jornada, no están obligados a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo.

Por otra parte, debemos hacer referencia a un aspecto muy importante como lo es la **jornada extraordinaria**. Al respecto nuestro Código de Trabajo establece lo siguiente:

*“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 instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no pueden sustituirse los 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; estas limitaciones obedecen a su propia característica de “extraordinaria”, 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; **ya que el cumplimiento de horas extras en forma regular o frecuente, constituye una ilegalidad** cuyo abuso 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.

Ahora, antes de evacuar su consulta es importante analizar la jornada de trabajo establecida en el presente caso con el fin de aclararle que la misma es ilegal respecto a la jornada mixta y a la nocturna, esto por cuanto ustedes establecen una jornada mixta de 8 horas, y ésta de conformidad con el artículo 138 del Código de Trabajo no puede exceder de siete horas; y establecen una jornada nocturna de ocho horas, siendo que de acuerdo con el artículo supra citado, la misma no podrá exceder de seis horas.

Además de ello, ustedes establecen una jornada extraordinaria en forma permanente lo cual tampoco es posible legalmente, debido a que la jornada extraordinaria como se explicó supra se caracteriza por ser siempre temporal. Otro aspecto que es incorrecto es referente a la forma en que se remunera al trabajador, ello debido al error de establecer una jornada extraordinaria permanente.

Por lo tanto les sugerimos modificar dicho horario de trabajo, el cual debe ajustarse a los límites establecidos para cada jornada según lo dispone nuestro Código de Trabajo.

Ahora, nos referiremos a la forma correcta de remunerar el día de descanso trabajado tomando en consideración que su empresa es industrial. Al respecto es importante indicarle lo que la doctrina ha definido como **día de descanso semanal**:

*“Tantas modalidades ofrece el descanso semanal, que una cautela definidora debe limitarse a señalar que es aquel que comprende un reposo mínimo de 24 horas en cada lapso de 7 días consecutivos.”<sup>5</sup>*

El artículo 152 del Código de Trabajo<sup>6</sup>, establece que el descanso semanal es obligatorio, y que se debe otorgar **después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo**. Cuando se labore este día, agrega el artículo supra citado, el patrono deberá pagar el **doble del salario convenido o estipulado**.

Por otra parte en el tercer párrafo de este artículo se establece lo siguiente :

*“No obstante, se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público social. **En el primer caso, la remuneración será la establecidas para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del artículo 139; en los demás casos, será la establecida en el aparte segundo del presente artículo.**” (lo resaltado no es del original)”*

<sup>5</sup> Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Editorial Heliasta S.R.L. Tomo I, pág.688.

<sup>6</sup> Artículo 152: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado. El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague. No obstante, se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público social. En el primer caso, la remuneración será la establecida para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del artículo 139; en los demás casos, será la establecida en el aparte segundo del presente artículo.

Quando se trate de aquellas labores comprendidas en el último caso del párrafo anterior, y el trabajador no conviniere en prestar sus servicios durante los días de descanso, el patrono podrá gestionar ante el Ministerio de Trabajo, autorización para otorgar los descansos en forma acumulativa mensual. El Ministerio, previa audiencia a los trabajadores interesados por un término que nunca será menor de tres días, en cada caso y en resolución razonada, concederá o denegará la autorización solicitada. (Ver artículo 59 Constitución Política)”. (el destacado es nuestro)

De acuerdo a lo anterior, en el presente caso por ser la empresa **industrial**, a los trabajadores que laboren el día descanso les corresponde una remuneración doble. El pago del artículo 139 es para los casos en que " *las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas,*"; pero para los restantes casos, o sea " *empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público social*", la remuneración debe ser doble.

Por lo tanto de conformidad con todo lo expuesto concluimos lo siguiente:

- 1) Se debe modificar la jornada de trabajo, por cuanto la misma es ilegal, debido a que excede el número de horas máximas permitidas por ley para cada jornada de trabajo.
- 2) No se puede establecer una jornada extraordinaria permanente o definitiva, pues la misma procede en aquellos casos en que se trata de situaciones emergentes de la empresa y por lo tanto temporales.
- 3) La forma de remunerar el día de descanso semanal laborado es doble, ello por cuanto en nuestro Código de Trabajo, propiamente en el tercer párrafo del artículo 152, se establece diferencia al respecto y para el caso de empresa industriales se señala ésta remuneración.

De Usted, con nuestra mayor consideración,

Licda. Viviana María Mora Cerdas  
**ASESORA**

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
**JEFE**

Vmora/ihb  
Ampo 9 B