

---

---

DAJ-AE-235-13  
05 de setiembre de 2013

Señor  
Carlos Thompson Rodríguez  
Presente

Estimado señor:

Atendemos su consulta recibida en esta Dirección el 22 de agosto del año en curso, en ella manifiesta que laboró como guarda de seguridad en una empresa y que nunca se le pagó el día libre, además, manifiesta que laboraba cuatro días de día y cuatro días de noche.

Previo a analizar su caso concreto a la luz del Derecho Laboral, es necesario abordar, de forma general, algunos temas de interés:

### **SOBRE LOS GUARDAS DORMILONES Y LOS GUARDAS VIGILANTES:**

Cuando hablamos de oficiales de seguridad o guardas, debemos referirnos a las dos clases que existen.

Los **guardas vigilantes**, como su nombre lo indica, deben permanecer atentos y sujetos a los controles que durante sus jornadas les impone el patrono. Estos guardas, por lo general, deben marcar en un reloj colocado para los efectos, cada cierto período de quince, treinta o sesenta minutos durante su jornada, la cual se regula por las disposiciones de los artículos 136 a 138 del Código de Trabajo.<sup>1</sup>

Los **guardas dormilones** se ubican dentro de los trabajadores que no tienen fiscalización superior inmediata o de los que *“se requiere su sola presencia”* para el desempeño de sus funciones, según lo señala el artículo 143 del Código de Trabajo<sup>2</sup>, es decir, pueden *“dormitar”*

---

<sup>1</sup> “ARTÍCULO 136.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana. 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. Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.

ARTÍCULO 137.- Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas. En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua.

ARTÍCULO 138.- Salvo lo dicho en el artículo 136, la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas.”

<sup>2</sup> Este artículo se transcribe más adelante.

---

---

dentro de su jornada, lo que no implica que duerman despreocupadamente, y dejen de ser responsables por los daños que ocurran.

Bajo la premisa anterior, no sería posible que un guarda dormilón utilice radios de comunicación para estarse reportando, realice labores de chequeo de equipos y vehículos a distintas horas, marque relojes, reciba personas, etc. pues estas prácticas son contrarias a esta figura, pues su realización lo convierte en un guarda vigilante. Ya que el hecho de estarse reportando periódicamente significaría que estaría sujeto a una fiscalización constante por parte del patrono, asimismo, revisiones periódicas de equipos y vehículos o marcar relojes, le obligarían a estarse movilizándolo de un lado a otro, lo que implicaría que ya no sería suficiente con su sola presencia en el puesto de trabajo.

Lo anterior se le aclara con el fin de que tenga conocimiento de los dos tipos de guarda que existen normalmente y las condiciones que rigen para cada uno, a fin de que tenga pleno conocimiento sobre las únicas circunstancias en que un guarda de seguridad puede laborar un turno de doce horas, pues no me da detalle en su consulta a cerca de qué tipo de guarda era.

### **SOBRE LAS JORNADAS ORDINARIAS DE TRABAJO DE LOS GUARDAS:**

La **jornada laboral** es “*el número de horas que durante una semana deben completarse legalmente en las actividades laborales*”.<sup>3</sup> Es decir, el tiempo en que la persona trabajadora realiza sus funciones de forma obligatoria y continuamente.

Sobre los tipos de jornadas, la Constitución Política de Costa Rica establece lo siguiente:

*“Artículo 58.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la Ley.” (El subrayado es nuestro).*

A manera de resumen las jornadas laborales se dividen de la siguiente forma, según lo establece el artículo 136 del Código de Trabajo, jornadas que son aplicables también a los guardas vigilantes:

---

<sup>3</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho USUAL. Tomo II, Ediciones Arayú. Página 442.

1. **La jornada ordinaria diurna:** se desarrolla entre las 5:00 a. m. y las 7:00 p. m., pudiéndose laborar de ocho o hasta diez horas máximo siempre que las condiciones laborales no sean peligrosas ni insalubres.
2. **La jornada ordinaria nocturna:** está comprendida entre las 7:00 p. m. y las 5:00 a. m., permitiéndose laborar dentro de dicho período un máximo de seis horas.
3. **La jornada ordinaria mixta:** para la cual, si bien no existe una delimitación legal del tiempo o período en que se ejecuta, como sí sucede con la nocturna y la diurna, constituye una mezcla entre estas dos, es decir, se laboran horas que pertenecen a los dos tipos de jornadas anteriores. En ambos casos la jornada ordinaria no puede exceder de tres horas y media después de las 7:00 p. m. ni antes de las 5:00 a. m., pues si así fuera se convierte en jornada nocturna, para todos los efectos legales. Esto quiere decir que si un trabajador, dentro de la jornada ordinaria mixta (que, en principio, es de siete horas pudiendo extenderse hasta ocho por día) labora hasta las 10:30 horas de la noche o más, o inicia labores antes de la 1:30 de la mañana, se considera jornada ordinaria nocturna y entonces se tendrá que reducir a seis horas y el exceso que si se labora más allá constituye jornada extraordinaria.

**Jornada continua:** el trabajador tiene como mínimo media hora de almuerzo (pudiendo extenderse por más tiempo ya que la ley no da un tope), lo más importante es que el trabajador, durante este lapso, permanece bajo las órdenes del patrono lo que implica que no puede salir de su centro de trabajo, este tiempo es remunerado.

**Jornada fraccionada:** el trabajador tiene como mínimo una hora de almuerzo y durante este tiempo, no está bajo las órdenes del patrono lo que implica que puede desplazarse a otro lugar a comer, esta hora no es remunerada.

Como **jornada de excepción**, el artículo 143 del Código de Trabajo establece que:

*“Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados **que 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 desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.*

*Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.”*

---

Además de lo anterior, en relación con la jornada laboral del guarda dormilón, resulta de interés citar el Voto N°278, de la Sala Constitucional de las 10:30 horas del 23 de mayo de 2001, que dice lo siguiente:

*“Con base en este numeral (se refiere al 143 del Código de Trabajo), nuestra jurisprudencia ha dado un tratamiento distinto a los vigilantes “dormilones” o “sin reloj marcador”, y “con reloj marcador”. Los primeros no se encuentran sujetos a fiscalización por parte del patrono, no tienen obligación de permanecer en vigilia durante toda su jornada, y si lo desean, pueden inclusive dormir a lo largo de ella. Para ellos, se ha establecido una jornada ordinaria de doce horas, a tenor del numeral 143 supra citado, toda vez que el trabajo requiere únicamente su presencia. En el grupo de los guardas “con reloj marcador”, los trabajadores deben permanecer vigilantes y atentos durante su prestación de servicios. Por ello, se ha estimado que su jornada sí es la contenida en el artículo 136 del Código de Trabajo.”*

Se desprende de la anterior cita, que el guarda dormilón, al estar sujeto a lo establecido en el artículo 143 citado -es decir que realiza sus actividades sin fiscalización superior inmediata, y/o se requiere de su sola presencia- **puede laborar jornadas hasta un máximo de doce horas diarias**, teniendo derecho como descanso mínimo dentro de la jornada de **una hora y media**. En contraste con los guardas vigilantes, que sí tienen supervisión directa, deben estar atentos y vigilantes durante el horario de trabajo, dado que su jornada ordinaria diurna debe ser de ocho horas, siete si es mixta y seis cuando corresponde a jornada nocturna.

#### **SOBRE LA JORNADA EXTRAORDINARIA:**

La **jornada extraordinaria** consiste en el trabajo efectivo que realiza el trabajador sobrepasando los límites de la jornada ordinaria, o de la jornada inferior que contractualmente se haya pactado con el patrono.

El artículo 140 de nuestro Código de Trabajo, dispone que debe laborarse temporal y excepcionalmente, cuando necesidades imperiosas y extraordinarias de tipo impostergable de la empresa así lo requieran. Esta necesidad empresarial *debe ser totalmente imprevista, ya que de ser permanente, su práctica alteraría ilícitamente los topes máximos de la jornada ordinaria*. Es por eso que la misma ley le impone límites a su aplicación, pues no puede la jornada extraordinaria junto con la ordinaria exceder las doce horas de servicio.

La necesidad de que un patrono requiera del servicio de sus empleados en tiempo extraordinario de manera permanente, lo único que refleja es la necesidad de contratación de una mayor cantidad de personal, eso sí, que labore dentro de las jornadas establecidas legalmente y respetando el tiempo destinado para descanso y recreación.

---

---

Conforme con lo anterior, si se contrata a un guarda dormilón con una jornada ordinaria de doce horas diarias, al estar en el tope máximo de horas a trabajar permitido por nuestra legislación laboral, se hace imposible que al mismo se le pueda solicitar que labore horas extraordinarias, y si esto se hace se estaría actuando de manera **ILEGAL**. En el caso de los guardas vigilantes de igual forma resulta ilegal que se establezca la jornada extraordinaria permanente aunque sea una vez por semana, ya que como vimos, este tipo de jornada debe aplicarse solamente en **casos de emergencia e imposterables**, ya que cuando la necesidad es permanente entonces no se ajusta la jornada extraordinaria a dicha necesidad y nace más bien la obligación de contratar personal para que cubra esas horas que requieren laborar permanentemente.

### **DÍA DE DESCANSO:**

El Código de Trabajo dispone en su artículo 152 sobre el tema lo siguiente:

*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. ...”*

Por su parte, el tratadista Guillermo Cabanellas, nos indica al respecto lo siguiente:

*“La expresión descanso semanal se valora en el sentido partitivo, en que equivale a una vez por semana, y no a toda ella, en significado que posee también el adjetivo semanal.”<sup>4</sup>*

Se desprende de lo anterior que, el descanso semanal es un derecho del trabajador y una obligación para el patrono otorgarlo, **después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo**. Nuestra legislación, **no indica que ese día deba ser precisamente**

<sup>4</sup>

Cabanellas de la Torre, Guillermo. Editorial Helista S.R.L. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, pág. 688.

---

---

**domingo**, aunque en la práctica este es el día más utilizado para este fin, lo cual no impide que pueda establecerse cualquier otro día de la semana, **siempre que sea en forma fija, y un día completo de veinticuatro horas.**

Asimismo tal y como lo establece el párrafo segundo del artículo 152 de cita, el patrono que no otorgue el disfrute del día de descanso, tendrá la obligación de pagarle al trabajador en forma doble, lo cual no deja posibilidad legal para poder compensarlo con otro día.

### EN CONCLUSIÓN:

Según lo explicado en páginas anteriores y analizando lo anterior, se llega a varias conclusiones:

1. Si usted era guarda de seguridad vigilante, que es lo más lógico porque manifiesta que laboraba en un Condominio, este tipo de guardas vigilantes están sujetos a la limitación de jornada que establece el artículo 136 del Código de Trabajo, es decir, de ocho horas en el día, siete en la jornada mixta (que se puede extender hasta ocho) y seis en la jornada nocturna, por ello, la jornada que laboraba de doce horas por día, o por noche, es ilegal.
2. Si usted era guarda dormilón, la jornada máxima de doce horas sí es permitida, pero cumpliéndose los supuestos indicados en párrafos anteriores para este tipo de trabajador.
3. La jornada de laborar cuatro noches, cuatro días de día, y sin día de descanso, no es legal ni está permitida en nuestra legislación, porque no es posible fijar una limitación de jornada semanal porque no trabaja ni en jornada diurna (límite cuarenta y ocho horas), ni en jornada nocturna (límite treinta y seis horas), pues lo que se da es una mezcla de ambas jornadas que no tiene asidero jurídico, además, la misma no solo puede interferir con su descanso mínimo diario que debe ser de doce horas, sino que en definitiva se le privó de su día de descanso semanal.
4. La fijación del día de descanso es potestad del patrono, sin embargo se encuentra limitado a establecerlo de conformidad con lo dispuesto por el artículo 152 del Código de Trabajo, es decir que se establezca en forma fija, cada semana o cada seis días de trabajo, el trabajador debe de estar seguro el día de descanso que le corresponde de antemano, con el fin de planear sus actividades familiares y personales, y si esporádicamente lo labora, se le debe pagar de forma doble.
5. La recomendación en su caso es que se presente en la Oficina de Relaciones Laborales de este Ministerio, a tempranas horas de la mañana o previa cita, con el fin de que se le realice el cálculo de los extremos laborales que le pueda estar

adeudando su patrono, pues según lo que manifiesta, se le puede estar debiendo algún rubro por concepto de horas extraordinarias laboradas y no pagadas, así como diferencias salariales, se necesita preferiblemente que aporte el comprobante de pago u orden patronal de los últimos seis meses, el dato de fecha de inicio y salida del centro de trabajo (si es que su relación laboral ya terminó, si no, no importa) y el saldo de vacaciones. De existir deuda de su patrono hacia su persona, usted podrá reclamarla en Tribunales de Justicia, en cualquier momento durante la relación laboral y antes de que transcurra el año después de terminada la misma.

De usted con toda consideración,

Licda. Shirley Bonilla Guzmán  
**Asesora**

sbg  
Ampo 11