
25 de agosto de 2005
DAJ-AE-322-05

Señor
Juan Manual Rojas Quesada
Teléfono 259-0330
Fax 221-9444
PRESENTE

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el 21 de enero de 2005, en la cual solicita se le indique si existe alguna normativa que obligue al patrono a cancelar el servicio de taxi que usted utiliza a la salida de su trabajo, ya que a esa hora ya no existe servicio de buses.

Al respecto usted nos expone que su horario de trabajo es el siguiente: Martes de 5: a. m a 10:30 p.m., Miércoles de 10:30 a.m. a 10:30 p. m, Jueves de 10:30 a.m. a 10:30 p.m., Viernes de 11:00 a.m. a 11:00 p.m., Sábados de 12 m. d. a 11:00 p.m. y Domingos de 10:30 a.m. a 10:00 p.m. Además. Aclara que por lo general el horario de salida se extiende hasta las 11 p.m. y en algunas ocasiones sobrepasa la hora mencionada.

Previo a evacuar su consulta, creemos conveniente aclararle algunos aspectos relativos a los derechos que tienen los trabajadores en cuanto al número de horas máximo que pueden laborarse diariamente y por semana, así como al disfrute de los días feriados.

La doctrina ha definido la jornada laboral 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

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 nocturna³.

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.

³ De conformidad con los artículos 135 y 138 del Código de Trabajo.

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, 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.

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”.

De conformidad con lo expuesto, le indicamos que su jornada de trabajo a toda luz sobrepasa los topes del 8 horas diarias y cuarenta y ocho horas

semanales establecidos en el artículo 136 de nuestro Código de Trabajo y por lo tanto es una práctica ILEGAL, que debe ser corregida por su patrono. No obstante, usted tiene derecho a que se le cancelen como corresponde las horas que trabaja por encima de la jornada legal, es decir, a tiempo y medio.

En relación al tema en consulta, esta Dirección se ha pronunciado de la siguiente manera:

“La posibilidad de que los trabajadores estén obligados a trabajar jornada extraordinaria está sujeta a que esta esté dentro de los términos que permite la Ley, que sea remunerada conforme a la Ley y que en definitiva, los trabajadores no tengan una justificación personal e impostergable para negarse a hacerlo, lo cual incluye desde compromisos académicos -estudios- hasta dificultades económicas y de riesgo personal. Si de acuerdo a lugar donde se ubica su centro de trabajo, la salida a altas horas de la noche le supone un gasto adicional a los trabajadores porque no hay servicio de buses y debe tomar taxi, resulta a toda luz evidente que el trabajador podría negarse válidamente a prestar el servicio en tales circunstancias, sin que se le pueda achacar responsabilidad alguna. De ahí nacería el compromiso y la obligación patronal de suministrar el transporte adecuado, que no solo evitará los gastos económicos adicionales, sino que también impedirá otros tipos de riesgos personales.”⁴

De acuerdo con lo anterior, aunque ilegal, si a la hora de salida de su trabajo no existe servicio de autobuses y el patrono no suministra en transporte adecuado, este deberá cubrir los gastos adicionales en que usted incurra por el pago de los servicios de taxi, de lo contrario usted no está obligado a permanecer esas horas de más que lo obligan a tomar taxi para trasladarse a su domicilio.

Cabe además anotar, que tampoco existe obligación de su parte de permanecer laborando jornadas extraordinarias permanentes, ya que, como se dijo líneas atrás, este tipo de jornada solamente procede cuando se trata de necesidades urgentes de la empresa, pero no cuando diariamente se aumenta la jornada de los trabajadores, pues en este caso la necesidad es permanente lo que obliga a contratar más personal que cubra el tiempo restante.

De Usted con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
JEFE

⁴ Al respecto ver oficio DAJ-AE-393-2002, del 22 de octubre de 2002.

ABV/ihb
Ampo 11