

07 de agosto de 2006
DAJ-AE-544-06

**Señor
Rolvin Castro
PRESENTE**

Estimado señor:

Damos respuesta a su correo electrónico, recibido en esta Dirección el día 19 de julio del año en curso, mediante el cual solicita nuestro criterio jurídico respecto a la posibilidad que tiene el patrono de compensar las horas extras laboradas con tiempo libre.

También pregunta como se hace en los establecimientos comerciales con los horarios nocturnos y la cancelación del salario o si solo pueden laborar las seis horas de Ley.

La doctrina ha definido la **jornada de trabajo ordinaria** 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”*¹

Por su parte, 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 se calificará de jornada nocturna².

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.

En cuanto a la **jornada extraordinaria**, 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.

¹ Vargas Chavarría, Eugenio, “La Jornada de Trabajo y el Descanso Semanal”, pág. 13

² De conformidad con los artículos 135 y 138 del Código de Trabajo.

Aplicando lo expuesto a la situación planteada en su consulta, nos permitimos indicarle que es impropediente compensar la jornada extraordinaria laborada con tiempo libre.

Lo anterior por cuanto tal procedimiento resulta perjudicial para el trabajador, toda vez que estaría recibiendo por la jornada extraordinaria, una remuneración sencilla y no como corresponde³ —sea con un cincuenta por ciento (50%) del salario ordinario— en virtud del esfuerzo físico o mental que implica para el trabajador laborar horas extraordinarias.

Conforme con lo expuesto, es nuestro criterio, sustentado en la ley y la doctrina, que la compensación de horas extraordinarias con tiempo libre, es absolutamente **ilegal**. De manera tal, que el trabajador siempre tendrá derecho a que se le remunere en forma extraordinaria, como se indicó, las horas extras que labore después de concluida su jornada ordinaria diaria. Para estos efectos, debe tenerse claro que la jornada extraordinaria ha de computar por día y no por semana.

En relación a su consulta sobre como se hace en los establecimientos comerciales para cancelar la jornada extraordinaria nocturna o si solo pueden laborar las seis horas de Ley, le indicamos que nuestra legislación no contempla la posibilidad de que en jornada nocturna puedan trabajarse horas extras. No obstante, si se laborara tendría que pagarse como corresponde, sea a un 1.5 del valor de la hora.

Por último, el valor de la hora en jornada extraordinaria nocturna laborada en un establecimiento comercial que paga mensualmente, se calcularía dividiendo el salario mensual entre 30 (el salario diario), para luego dividir entre 6 (valor de la hora ordinaria), monto que deberá multiplicarse por 1.5 para obtener el valor de la hora extraordinaria.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

ABV/ihb
Ampo: 13 c)

³ De conformidad con el artículo 139 del Código de Trabajo.