

DAJ-AE-58-10  
12 de Marzo de 2010

Licenciado  
Edwin Acuña Martínez  
Gerente Recursos Humanos  
CSE Seguridad S.A.  
Presente

Estimado señor:

Se recibe nota en esta Dirección el 11 de agosto del presente año, mediante la cual consultan sobre las regulaciones existentes para la figura del guarda dormilón.

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

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.

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, es decir, pueden *“dormitar”* dentro de su jornada, lo que no implica que duerman despreocupadamente, y dejen de ser responsables por los daños que ocurran.

Así las cosas, **los guardas dormilones no están sujetos a ningún tipo de control durante su jornada y el local que cuidan debe estar cerrado y tener buenas medidas de seguridad**, con el fin que el trabajador no sea sorprendido o se ponga en peligro su vida de manera inminente. Es decir, no hay quien vigile al guarda, para determinar el tiempo que utilizó en sus descansos o si dormitó o estuvo atento durante toda su jornada laboral. (el subrayado es nuestro)

De acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, una de las condiciones que deben tener los guardas dormilones es que *“se les suministre un lugar debidamente acondicionado para descansar”*, esto no significa que deba ser una cama para que duerma plácidamente, sino un lugar en que pueda dormitar dentro de la jornada laboral; pero atento, por si ocurre algún incidente que ponga en riesgo los bienes de la empresa.

Debe entonces aclararse que en estos casos (de guardas dormilones), no se justifica la posibilidad que el guarda **dormilón utilice radios de comunicación para estarse reportando o bien, que realice labores de chequeo de equipos y vehículos a distintas horas de la noche**, porque más bien estaría hablándose de un guarda vigilante, pues el hecho de estarse reportando periódicamente significaría que estaría sujeto a una fiscalización constante por parte del patrono, a revisiones periódicas de los equipos y vehículos que 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.

Por último, las condiciones bajo las cuales se debe mantener el lugar en el cual labora un guarda dormilón según nuestra legislación, están claramente explicadas en los párrafos anteriores, por lo tanto no puede estar sin mobiliario y mucho menos a la intemperie, pues esto atentaría contra la seguridad del trabajador y desvirtuaría la naturaleza de esta figura.

## **2) SOBRE LAS JORNADAS ORDINARIAS DE TRABAJO:**

**La jornada laboral es “el número de horas que durante una semana deben completarse legalmente en las actividades laborales”.**<sup>1</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:

- 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.

---

<sup>1</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho USUAL. Tomo II. Ediciones Arayú. Página 442.

2. **La jornada ordinaria nocturna:** esta comprendida entre las 7:00 p. m. y las 5:00 a. m., permitiéndose laborar dentro de dicho período un máximo de seis horas.

**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) 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.

### **3) SOBRE LAS JORNADAS DE TIPO EXCEPCIONAL:**

Esta jornada se encuentra establecida en el artículo 143 del Código de Trabajo, la cual permite una jornada ordinaria de hasta doce horas de trabajo efectivo, dentro de la cual se tiene derecho a un descanso mínimo de una hora y media. Esta jornada solamente es permitida para aquellos trabajadores que taxativamente enumera el citado artículo: *gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos 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 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.*”

Esta jornada, precisamente por las características antes apuntadas respecto del guarda dormilón, es la que se aplica para este tipo de guardas y así lo ha dejado plasmado la Sala Constitucional, como puede verse en el Voto N°278, 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 lo anterior que los guardas dormilones **pueden laborar jornadas hasta un máximo de doce horas diarias**, teniendo derecho como descaso mínimo dentro de la jornada de **una hora y media y un día de descanso semanal**, en contraste con los guardas vigilantes, que sí tienen supervisión directa, deben estar atentos y vigilantes durante el horario de trabajo, razón por la cual estos últimos deben laborar jornadas de hasta ocho horas en jornada diurna, de hasta siete si es mixta y hasta seis cuando corresponde a jornada nocturna, conforme lo antes explicado

#### **4) 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.

En este sentido si la jornada extraordinaria no puede ser permanente, no puede ser aplicada en forma permanente a los guardas vigilantes, para justificar una jornada de doce horas, por se trataría de una aplicación absolutamente ilegal.

#### **5) SOBRE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO:**

El Código de Trabajo, vigente desde 1943, establece que la única disposición que puede regular las relaciones internas entre patronos del sector privado y sus trabajadores es el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

El trámite de revisión, aprobación y la vigencia de los reglamentos internos de trabajo tiene su sustento jurídico en los artículos 66, 67, y 68 del Código de Trabajo y en el Decreto N° 4 de 26 de abril de 1966 (Reglamento sobre las normas internas reguladoras de las relaciones y condiciones laborales en los centros de trabajo). En estos artículos se dispone que el Reglamento es un instrumento creado por el patrono conforme a la ley y debe ser aprobado por el Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para que entre en vigencia debe publicarse en cartelones grandes (letra legible) que deben estar en forma permanente en dos sitios diferentes del centro de trabajo, y es tan necesaria su publicidad, que para que rija debe estar colocados con quince de anticipación a la entrada en rigor, y pierden su vigencia, si los cartelones son retirados por el patrono.

En el presente caso, usted nos solicita le indiquemos cuales son todas las regulaciones establecidas en nuestra legislación laboral, para los guardas dormilones, las cuales se han detallado en el presente pronunciamiento, para que usted pueda valorar, si el documento en mención cumple con las condiciones requeridas por la legislación laboral para este tipo de trabajadores, razón por la cual, y ante la falta de indicación de cuales artículos del Manual producen duda para ser analizados por esta Asesoría, se devuelve sin la correspondiente revisión solicitada de todo el documento.

#### **CONCLUSION:**

En razón de todo lo expuesto, le indicamos en resumen que el guarda dormilón puede laborar hasta 12 horas ordinarias, pero en condiciones especiales:

- que no exista control del superior inmediato, ya sea mediante radios de comunicación, o chequeos,
- que las funciones se realicen en instalaciones cerradas, y seguras, de ahí que se aplica para fines de semana o en las noches, cuando la empresa o institución se encuentra cerrada.
- que el lugar se encuentre acondicionado para que el guarda pueda descansar o “dormitar”
- que tenga derecho a disfrutar de un descanso durante la jornada de una hora y media”.
- no pueden laborar horas extraordinarias
- con derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto, después de una semana o seis días continuos

De otra forma, si no se cumple con estos requisitos, se trataría de guardas vigilantes, quienes deben laborar jornadas limitadas de 8, 7 y 6 horas, según se trate de jornada diurna, nocturna y mixta, sin posibilidad legal de establecer jornadas extraordinarias permanentes, tratando de justificar una jornada de doce horas.

Por tanto si el documento en cuestión se estableciera en estos últimos términos, tendría que ser corregido, para ser aplicado. Se advierte por último que dicho documento no podría contener sanciones más allá de las establecidas por el Código de Trabajo, por cuanto para ello requerirían de un Reglamento Interior de Trabajo, el cual como ya lo indicamos debe ser aprobado por este Departamento.

De usted con toda consideración,

Licda. Georgina Camacho Badilla  
**Asesora**

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez  
**Jefe**

GCB/lsr  
Ampo 6 G)