
**DAJ-AE-84-06
07 de febrero 2006**

**Señor
Marco Mesén
PRESENTE**

Estimado señor:

Damos respuesta a su correo electrónico recibo en esta Dirección el día 30 de enero del presente año, mediante la cual nos indica la necesidad de que les aclare cómo se deben de cancelar las horas extras.

Previo a dar respuesta expresa a sus consultas, es importante que usted conozca sobre los derechos que le asisten, de forma tal, que los pueda ejercer.

La doctrina ha definido la **JORNADA DE TRABAJO** 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

Asimismo, el Código de Trabajo dispone, en lo conducente:

“Artículo 135.- *Es trabajo diurno el comprendido entre las cinco y las diecinueve horas y el nocturno el que se realiza entre las diecinueve y las cinco horas.”*

“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”

“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.”*

Conforme con las normas supra transcritas se deduce la existencia de tres jornadas de trabajo, las cuales son: la jornada diurna, la nocturna y la mixta, estableciéndose para cada una de ellas, un límite máximo de horas laborales; a saber: de hasta diez horas en

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

jornada ordinaria diurna; de hasta siete horas en jornada mixta, y de un máximo de seis horas en jornada nocturna.

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.

En virtud de lo expuesto, 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**” y no doble tiempo.

Es decir, cuando se trabajen horas extras cada hora debe ser pagada con un 50 % más de lo pagado ordinariamente. O sea, si una persona gana 2000 colones la hora, pues la hora extra se paga 3000 colones, ya que:

	2000 colones por hora ordinaria
+	50%: 1000 colones
<hr/>	
	3000 colones

En conclusión, si se deben de pagar las horas extras. Sobre la obligatoriedad de trabajar horas extras, es importante establecer los límites que regulan este tipo de trabajo, a saber, **que sea ocasional y por fuerza mayor**, pero si es reiterado y habitual pedirle a los trabajadores que trabajen horas extras, entonces no procede la obligatoriedad y lo que procede es que la empresa contrate a más personal. Además, cuando se trabajen horas extras cada hora debe ser pagada con un 50 % más de lo pagado ordinariamente, es decir, tiempo y medio.

De Usted, con toda consideración,

**Dra. Priscilla Solano Castillo
ASESORA**

PSC/ihb
Ampo 10 C).