

23 de julio de 2009  
DAJ-AE-154-09

**Señor**  
**MBA. Mario Enrique Bolaños Ramírez**  
**Director de Recursos Humanos**  
**Su Oficina**

Estimado señor:

Respecto a su nota recibida en esta Dirección el 17 de junio del año en curso, mediante la cual requiere nuestro criterio jurídico sobre el cumplimiento de Jornada Extraordinaria de manera permanente; le manifestamos lo siguiente:

En primer término invocamos la definición que en doctrina se le brinda a la jornada laboral, cual es: *“número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales”*<sup>1</sup>, 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”*.<sup>2</sup>

Nuestro Código de Trabajo se refiere a las Jornadas de Trabajo en el capítulo II, y 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 nocturna<sup>3</sup>.

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 segundo término acotamos, que las jornadas que sobrepasan los límites supra señalados, se consideran jornadas extraordinarias; de conformidad con los artículos 139 y 140 del Código de Trabajo que disponen:

---

<sup>1</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo II, ediciones ARAYU, Buenos Aires, Argentina, pág. 442.

<sup>2</sup> VARGAS CHAVARRÍA, Eugenio. La Jornada de Trabajo y el Descanso Semanal, pág. 13.

<sup>3</sup> De conformidad con los artículos 135 y 138 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 las disposiciones precedentes, la jornada extraordinaria también tiene limitaciones en cuanto a su duración, lo cual supone que debe ser siempre **TEMPORAL**, motivada por una circunstancia especial, excepcional y 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.

Cuando se requiere que los trabajadores laboren una jornada extraordinaria permanente, se 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 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia N° 243 de las once horas diez minutos del dos de octubre de mil novecientos noventa y dos, se refiere al cumplimiento de Jornada Extraordinaria Permanente, de la siguiente manera:

**“III.-** La mayor parte de la doctrina, considera que la prolongación de la jornada de trabajo, debe obedecer a una necesidad imperiosa de parte de la empresa. Se trata de una circunstancia excepcional, derivada una situación específica que la amerite, de ahí que no cabe convertirlas en habituales con la burla consiguiente de la jornada ordinaria, que se estableció respondiendo a necesidades de orden público, interés social y en defensa de la salud del trabajador<sup>4</sup> (lo subrayado no es del original).

---

<sup>4</sup> Sobre este tema puede consultarse la sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia N° 244, de las once horas veinte minutos del dos de octubre de mil novecientos noventa y dos.

Aunado a lo anterior, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en la resolución No. 2000-00742 de las 10:05 horas del 4 de agosto del 2000, manifestó:

“V.- Esta Sala ha señalado, reiteradamente, que la jornada extraordinaria es para ocasiones excepcionales, pues convertirla en habitual es violar el establecimiento de la jornada ordinaria, regulada para responder a necesidades tanto de orden público, como de interés social y defensa del trabajador.”. (lo subrayado no es del original).

La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en la resolución No. 0835-97 de las 16:33 horas del 10 de febrero de 1998, indico respecto a este mismo tema lo siguiente:

“La regulación de la jornada máxima de trabajo constituye, como se sabe, una de las más preciadas conquistas del derecho laboral universal. Nuestro ordenamiento recoge y realza ese principio al punto de elevarlo a norma de rango constitucional (artículo 58), cuya aplicación es absolutamente irrenunciable (artículo 74). Pero es claro que el buen sentido de estas disposiciones -así como de las que, con carácter complementario, recoge la restante legislación laboral- es el de impedir que los trabajadores puedan ser compelidos a trabajar más allá de la jornada prevista, excepto por circunstancias extraordinarias, las cuales -por definición- son siempre variables e irregulares. No puede haber tal cosa como una jornada extra permanente, porque no puede ser ordinario lo extraordinario. No puede el patrono exigirla, ni pueden los trabajadores reclamarla. No puede haber tampoco un ‘derecho adquirido a la jornada extraordinaria’. (lo subrayado no es del original).

Con fundamento en todo lo expuesto es criterio de esta Asesoría, que en apego al régimen de protección de los trabajadores, la Jornada Extraordinaria debe laborarse únicamente ante situaciones anormales, excepcionales y temporales, y bajo ninguna circunstancia puede transformarse en permanente. Lo anterior por cuanto, como bien señala la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, esto conllevaría a una *“burla consiguiente de la jornada ordinaria, que se estableció respondiendo a necesidades de orden público, interés social y en defensa de la salud del trabajador”*.

No omitimos manifestar, que la remuneración de la Jornada Extraordinaria es 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”*.

El criterio precedente, ha sido sostenido por la Dirección de Asuntos Jurídicos en reiterados pronunciamientos, entre los cuales citamos los

siguientes: DAJ-AE-775-2006 del 25 de octubre del 2006, DAJ-AE-307-2007 del 1 de noviembre del 2007, DAJ-AE-340-2007 del 21 de diciembre del 2007, DAJ-AE-317-2008 del 13 de noviembre del 2008, y DAJ-024-2008 del 21 de enero del 2008; entre otros.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Viviana María Mora Cerdas  
**ASESORA**

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez  
**JEFE**

V<sup>o</sup>B<sup>o</sup> Licda. Olga M<sup>a</sup> Umaña Durán  
Directora

VMC/ihb  
Ampo 13-A.