

DAJ-C-16-03-2019  
29 de marzo del 2019

Señora  
Clara Espinoza Juárez  
Directora Regional de Educación  
Dirección Regional de Educación de Nicoya

**Asunto: Respuesta a oficio 315-08-2018**

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Se atiende la consulta planteada en el oficio de cita.

### **1. Objeto de la consulta**

La gestionante realiza la consulta sustancialmente relacionada a “cómo se le puede reconocer o restituir a un funcionario el tiempo que utiliza extra jornada laboral ordinaria diurna para poder cumplir con su deber...”.

### **2. Antecedentes:**

El tema de las jornadas laborales ha sido objeto de consulta por diferentes instancias a lo largo del tiempo, por lo cual esta Dirección lo ha abordado en distintas oportunidades, por lo tanto se adjunta a manera de ilustración, algunos de los criterios jurídicos más recientes: DAJ-072-C-2016, DAJ-073-C-2016 y DAJ-049-C-2017.

Por otra parte, en cumplimiento de lo establecido en la Directriz DM-774-06-2018-MEP, la consultante acompaña su escrito con la opinión jurídica de la asesora legal de la Dirección Regional de Educación de Nicoya.

### **3. Jornadas:**

Previo a dar respuesta a sus interrogantes, se analizará brevemente el tema de las jornadas, de acuerdo a lo establecido por nuestro Ordenamiento Jurídico, por cuanto

esta Dirección se ha referido reiteradamente sobre el tema en cuestión, tal y como se mencionó en líneas anteriores.

Se hace la distinción entre el significado de jornada y horario, para tener más claro los conceptos que se van a desarrollar. Estableciéndose “que la jornada de trabajo es pactada por el trabajador y el patrono, respetando siempre los límites establecidos por el ordenamiento jurídico y constituyendo el lapso en que el primero se encuentra bajo las órdenes del segundo. Por su parte el horario viene a definir el momento que la jornada se cumple y en consecuencia demarca la hora de ingreso y egreso del lugar de Trabajo.”<sup>1</sup>

Ahora bien, nuestra Constitución Política, establece los períodos de tiempo máximo que deben comprender la jornada laboral ordinaria, tanto diurna como nocturna, así como el reconocimiento salarial que tiene que hacerse en el caso de la jornada extraordinaria. De tal forma en su artículo 58 define lo siguiente:

*“La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas 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 lo sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.”*

En concordancia con dicha norma constitucional, el Código de Trabajo, en sus artículos 135 y 136 dispone:

---

<sup>1</sup> Dictamen C-272-2009 de la Procuraduría General de la República.

- a) La jornada ordinaria laboral diurna: se realiza entre las cinco horas y las diecinueve horas
- b) la jornada ordinaria de trabajo nocturna: comprende entre las diecinueve horas y las cinco horas
- c) la jornada mixta: es la combinación de las dos jornadas anteriores, y que según al artículo 138 del Código Laboral, no puede exceder de siete horas.

#### 4. Jornada extraordinaria:

Según el análisis anterior, en nuestra legislación se encuentran reguladas en forma expresa, las distintas clases de jornadas laborales existentes, sin embargo se establecen algunas excepciones a las normas citadas, tal y como se dispone en el artículo 139 de Código de Trabajo lo relativo a la jornada extraordinaria:

*“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 remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.*

*No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria. (...) “*

Por lo tanto, la jornada extraordinaria se reconoce en los casos, en que el trabajo efectivo se realiza fuera de los límites que la misma legislación establece para cada tipo de jornada, o bien, cuando se excede la jornada inferior a éstos, que se haya pactado contractualmente. Para lo cual hay que tener claro, la definición de tiempo de trabajo efectivo como “aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas”.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Artículo 37 del Código de Trabajo.

Asimismo es importante indicar y tomar en cuenta, que el numeral 143 del Código de Trabajo contempla una disposición que excluye a determinados empleados, de los límites establecidos para las diferentes clases de jornadas laborales, que se citaron anteriormente. Dentro de los que se puede mencionar, a los que por la índole de las funciones que cumplen, no se encuentran sometidos a "fiscalización superior inmediata", por ocupar puestos de confianza.

**ARTICULO 143.-** *Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata: los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan 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 sometidas a jornada de trabajo. Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.*

La jornada extraordinaria se encuentra sometida a límites y requisitos que buscan, proteger al trabajador de jornadas agotadoras que atenten contra su salud física y mental, al respecto la Procuraduría General de la República ha señalado en su dictamen C-314-2014 lo siguiente:

*“Debe destacarse que si bien es cierto la jornada extraordinaria es permitida, también lo es que 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, ya que la imposición de horas extra permanente, constituye un abuso que pone en peligro la efectividad del “principio de la limitación de la jornada” establecido constitucionalmente.*

*Así, la jornada extraordinaria no puede constituir un elemento normal y permanente del vínculo laboral, sino uno de orden excepcional, y se encuentra sujeta a límites y requisitos que buscan, precisamente, proteger al trabajador de jornadas extenuantes que atenten contra su salud física y mental. El legislador ha reconocido el carácter excepcional de este tipo de jornada, precisamente porque tal y como lo ha señalado la doctrina, ésta solo es posible en caso de trabajos eminentemente ocasionales y discontinuos, que no puedan ser ejecutados durante la jornada ordinaria por el personal correspondiente, pues se entiende que las*

*funciones habituales deben realizarse en el transcurso de la jornada ordinaria de labores.”*

Por otra parte, sobre la compensación o remuneración por laborar tiempo extraordinario, la Sala Segunda ha indicado que “el pago de horas extra mediante compensación, sea con tiempo libre o algún otro mecanismo distinto a la remuneración dineraria, no constituye una retribución conforme a derecho, con independencia de que haya sido o no objetada por la persona trabajadora”.<sup>3</sup>

## 5. Análisis de fondo:

Se atienden sus consultas numeradas según su oficio:

- 1) **¿Qué sucede con el tiempo que se utiliza para viajar de un lugar que de manera extraordinaria se establece; una gira, capacitación o una reunión y amerita un tiempo de traslado prolongado, ya sea en la mañana o en la tarde, cuando a veces pueden ser dos horas o hasta ocho horas de viaje? ¿Podría éste tiempo considerarse jornada extraordinaria, sí, no, por qué?**

Este tiempo utilizado para viajar puede ser considerado como jornada extraordinaria si se emplea fuera de la jornada ordinaria y se cumple con esta. En este caso, se deberá remunerar con el cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.

Al respecto la Procuraduría ha dicho que “en caso de que los traslados a los cuales se ha hecho alusión deban necesariamente realizarse fuera de la jornada

---

<sup>3</sup> Resolución N° 2015-001208 de las diez horas con cuarenta y cinco minutos del veintiocho de octubre del dos mil quince de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia y Resolución N° 2018-000776 de las nueve horas treinta minutos del dieciséis de mayo de dos mil dieciocho de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

ordinaria de trabajo, el tiempo que se invierta tanto de ida como de regreso debe considerarse y remunerarse como jornada extraordinaria, en tanto corresponde a trabajo efectivo, necesario para cumplir las funciones atinentes al puesto desempeñado.”<sup>4</sup>

**2) ¿Se le puede restituir dicho tiempo al funcionario de alguna manera?**

La única forma de restituir este tiempo extraordinario, es el estipulado en el artículo 58 de nuestra Constitución Política en concordancia con el artículo 139 del Código de Trabajo. Asimismo nuestra Sala Segunda en repetidas ocasiones ha mencionado la obligatoriedad que tiene la Administración de apegarse a lo estipulado en nuestro Ordenamiento Jurídico – Principio de Legalidad-.

**3) ¿Puede exigírsele a un funcionario de Dirección Regional quedarse más horas en el lugar al que se le ha convocado (de forma excepcional no habitual) hasta cumplir la jornada laboral en dicho sitio (hasta las 15 horas), sin tomar en cuenta las horas de regreso dentro de la jornada de 8 horas y habiendo salido antes de las 7 am para iniciar a laborar en el sitio a las 7 am horas?**

Si un funcionario ha tenido que desplazarse a un sitio lejano a su lugar de trabajo, como la situación aquí presentada, y finaliza con su trabajo asignado, antes de que culmine su jornada laboral, no obsta que pueda regresarse en ese momento, máxime que su traslado le tomará varias horas de viaje e inició a laborar antes de su horario normal de ingreso.

**4) ¿Puede obligársele a un funcionario regresar el mismo día de convocatoria por ejemplo: un funcionario de Guanacaste que su viaje dura de 4 a 5 horas, si la convocatoria a reunión inicia a las 8 horas de la mañana en San José, la reunión termina en la meseta central a las 16 horas y en ese momento toma un autobús de regreso y su viaje dura 6 horas por las presas, para incorporarse el día siguiente a las 7 am a su trabajo? ¿Puede una jefatura decidir no aprobar el viático de una noche adicional o la alimentación para que los viajes se realicen dentro de la jornada laboral?**

---

<sup>4</sup> Dictamen C-314-2014 de la Procuraduría General de la República.

Ante esta interrogante hay que tomar en cuenta varios aspectos: lo ideal es que las convocatorias y los viajes se den dentro de la jornada laboral, “sin embargo existen excepciones a la regla en cuanto se autoriza trabajar fuera de los límites de las jornadas comunes al presentarse situaciones en una institución o empresa que verdaderamente califiquen como excepcionales, específicas e imperiosas, las cuales no hay otra alternativa que atenderlas transitoriamente y de manera extraordinaria fuera de la jornada normal de trabajo; sin que ello signifique convertirlas en labores habituales y permanentes”,<sup>5</sup> en estos casos en que el funcionario termina su jornada laboral en horas avanzadas de la tarde, encontrándose aún en San José, tomando en cuenta la hora y que su viaje de regreso dura varias horas, su jefe inmediato debe valorar aspectos como la integridad física del trabajador y su seguridad, por lo cual puede aprobar el viático de una noche adicional, y que se reincorpore a su trabajo al día siguiente a su hora de llegada, tomando como fundamento en su decisión parámetros de lógica, conveniencia y razonabilidad.

## 5. Conclusiones

1. La jornada extraordinaria nace cuando se supera la jornada laboral y se encuentra sometida a límites y requisitos que buscan, proteger al trabajador de jornadas agotadoras que atenten contra su salud física y mental, por lo cual debe ser siempre temporal, motivada por una circunstancia especial y excepcional.
2. No es procedente el compensar con tiempo libre las horas extras que debe cumplir un trabajador, ya que nuestro Ordenamiento Jurídico establece que todo tiempo extraordinario laborado deberá remunerarse con un salario correspondiente al número de horas laboradas, más un cincuenta por ciento de

---

<sup>5</sup> Dictamen C-150-2011 de la Procuraduría General de la República.

ese salario, siendo esta la única forma establecida para reconocer las horas extras laboradas.

3. Lo ideal es que las convocatorias y los traslados se den dentro de la jornada laboral. Sin embargo, el tiempo utilizado por un funcionario para el traslado tanto de ida como de regreso, puede ser considerado como jornada extraordinaria siempre y cuando se complete la jornada ordinaria y corresponda al trabajo efectivo preciso para cumplir con las funciones inherentes al puesto.
4. El jefe inmediato debe apreciar el hecho de que si el trabajador se encuentra aún en el lugar de la convocatoria al finalizar su jornada laboral, y tomando en cuenta la hora y la duración del viaje de regreso, puede aprobar el viático de una noche adicional, y que se reincorpore a su trabajo al día siguiente a su hora de llegada, con el fin de salvaguardar la integridad física y seguridad del funcionario.

Cordialmente,

**Mario Alberto López Benavides**

**Director**

Realizado por: Licda. Kathya Jara Ríos, Asesora Legal

Revisado por: Licda. Dayana Cascante Núñez, Coordinadora

V.B.: Mba. María Gabriela Vega Díaz, Jefa Dpto. Consultas y Asesoría Jurídica

Adjuntos: Copia de los criterios jurídicos DAJ-072-C-2016, DAJ-073-C-2016 y DAJ-049-C-2017.

Archivo/Consecutivo