

San José, 25 de febrero de 2021  
**Criterio DJ-C-99-2021**

**Licda. Silvia Navarro Romanini,  
Secretaria General,  
Corte Suprema de Justicia,  
Poder Judicial,  
S. D.**

**Estimada Señora:**

Por este medio se procederá a emitir criterio en relación con la consulta planteada por el Consejo Superior del Poder Judicial, según lo solicitado mediante oficio número 1375-2021 de fecha 10 de febrero de 2021.

### **I.- Antecedentes (la consulta)**

Mediante el referido oficio 1375-2021 de fecha 10 de febrero de 2021, se pone en conocimiento lo establecido por el Consejo Superior, en el artículo XXVII de la sesión número 06-2021 de fecha 21 de enero de 2021, en que se dispuso lo siguiente: *“Previamente a resolver lo que corresponda, remitir las consultas realizadas por el máster Walter Espinoza Espinoza, Director General del Organismo de Investigación Judicial, en oficio N° 14-DG-2021 del 8 de enero de 2021 y por los licenciados Robert Camacho Villalobos y Guillermo Benavides Ruiz, jueces de Violencia Doméstica de Heredia y Contravencional de Carrillo respectivamente, así como, la remitida en oficio N° DTSP-013-2021 del 20 de enero de 2021, por el máster Alexander Araya Tijerino, Subjefe interino del Departamento de Trabajo Social y Psicología, a la Dirección Jurídica, para que en el término de 15 días contados a partir de la comunicación de este acuerdo se refiera a las dudas planteadas, que surgen con motivo de la divergencia que se presenta entre “Reglamento de Compensación por Disponibilidad en el Poder Judicial”, y el artículo 137 del Código de Trabajo”* (ver folio 6 del oficio 1375-2021).

### **II.- Criterio de esta Dirección Jurídica**

De previo a la exposición del criterio, se considera oportuno recordar que, en aplicación de lo dispuesto en el Reglamento de la Dirección Jurídica del Poder Judicial, contenido en la circular 251-2017, aprobado por la Corte Plena de la Corte

1

Suprema de Justicia en el artículo XXXIII de la sesión número 47-14, celebrada el día 06 de octubre de 2014, debe entenderse que esta Dirección cumple funciones de asesoría jurídica en términos generales respecto de los alcances de la legislación vigente y no sustituye la valoración de cada caso concreto que legalmente compete al órgano administrativo decisor consultante, en virtud de lo cual, este acto constituye una orientación jurídica general sobre la base de la información y pregunta que se plantea, sin que se prejuzgue sobre ningún caso concreto.

Es así como frente a la solicitud que se pronunciamiento, hay que recordar que la labor de la asesoría legal en materia de criterios jurídicos, es orientar en los alcances legales del ejercicio administrativo, pero un límite legal y ético de quienes ejercen una adecuada asesoría jurídica, es no sustituir a los órganos competentes en el ejercicio de su decisión, sino tan solo ofrecer elementos para su valoración o de lo contrario, los órganos de decisión quedarían vaciados de su autoridad, sus competencias y responsabilidades y quedarían tan solo como simples repetidores o ejecutores de lo que el abogado diga, lo que haría que, en la práctica, sea el asesor jurídico quien ostente el poder institucional, a contrapelo de la decisión de la sociedad expresada en la legislación que otorga y deslinda las competencias públicas.

Así las cosas, entiende esta Dirección que la inquietud planteada se centra en determinar cómo puede interpretarse y eventualmente solventarse una aparente confusión normativa entre el artículo 137 del Código de Trabajo, el artículo 8 del "Reglamento de Compensación por Disponibilidad en el Poder Judicial" y la circular 03-2021, en relación el tiempo que se reconocerá para el pago de horas extra.

### **Sobre la jornada ordinaria y extraordinaria**

La institución jurídica contemporánea en el ámbito de la producción de bienes y servicios es la relación obrero patronal la que ha tenido un desarrollo histórico a favor de los derechos de las personas trabajadoras, en protección de la dignidad humana.

Lo que hoy se ha plasmado en las legislaciones respecto de las relaciones de trabajo o de servicio público en protección de los trabajadores, ha costado sangre y vidas a lo largo del tiempo en distintas latitudes lo que hace que, hoy por hoy, se tengan esas conquistas como derechos indisponibles o irrenunciables por parte de

las personas trabajadoras y de las personas servidoras judiciales (artículo 11 del Código de Trabajo)<sup>1</sup>.

Recordemos que en el ámbito público de la administración de justicia, debe hablarse de funcionarios o servidores (artículo 111 de la Ley General de la Administración Pública) y no de trabajadores, ya que en el ámbito público no se habla de una relación contractual de trabajo, sino de una estatutaria de la función pública, porque no hay posibilidad de una negociación de condiciones y reglas laborales como en el ámbito privado, sino que las condiciones y reglas están definidas por normas previamente definidas en el ordenamiento jurídico (artículos 157, 191 y 192 de la Constitución Política).

En lo relativo a los horarios y jornadas de trabajo, se aplica supletoriamente lo establecido en el Código de Trabajo, cuya normativa, en relación con el tema que interesa, establece la jornada ordinaria en el día no podrá ser mayor de ocho horas y semanal de cuarenta y ocho horas y en la noche, no podrá ser mayor de seis horas, o de treinta y seis horas semanales (artículos 58 de la Constitución Política y artículo 136 del Código de Trabajo)<sup>2</sup>.

Existe la posibilidad de que se pueda extender un poco más la jornada diaria de trabajo, hasta por cuatro horas, lo que se conoce como jornada extraordinaria y debe ser remunerada con un cincuenta por ciento más del valor de la hora regular (artículos 137 y 139 del Código de Trabajo).

Es importante tener presente que la jornada extraordinaria posee ciertas características, a saber:

- a) **Posee un límite temporal** de hasta cuatro horas diarias y su remuneración será de un cincuenta por ciento adicional al salario de la jornada ordinaria (esto se establece en el artículo 139 del Código de Trabajo) o del cien por ciento adicional al salario de la jornada ordinaria si es un día feriado (artículo 152 del Código de Trabajo).

---

<sup>1</sup> Si se quiere consultar más sobre el tema, puede verse el artículo de Ramírez Granados, Mario. El derecho al salario como regulación social, enfoque socio jurídico. Revista de Ciencias Sociales, Universidad de Costa Rica, volumen III, número 141, año 2013, páginas 61 a 73.

<sup>2</sup> Para estos efectos debemos entender que la jornada diurna comprenden las labores que se realizan entre las 05:00 y las 19:00 horas y la jornada nocturna es la comprendida entre las 19:00 horas de un día a las 05:00 horas del día siguiente (artículo 135 del Código de Trabajo).

- b) **Debe ser excepcional y no permanente:** se ha dicho que *“En este orden, la jornada extraordinaria —la que se realiza más allá del ordinario— es por definición excepcional, de modo que “No puede haber tal cosa como una jornada extra permanente, porque no puede ser ordinario lo extraordinario (...)”* (voto número 0835-98 de las 17:33 horas de 10 de febrero de 1998 y voto número 14056-2015 de las 12:05 horas del 04 de setiembre de 2015, ambos de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia).
- c) **Es plenamente voluntaria:** no puede obligarse por el patrono ni exigirse como derecho por parte de la persona trabajadora, todo lo cual se impone en protección de la salud de las personas trabajadoras (voto número 0835-98 de las 17:33 horas de 10 de febrero de 1998 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia).
- d) **No puede usarse como una figura desnaturalizada de política de ajuste o compensación salarial:** se ha dicho que: *“La realidad es que en diversos centros de trabajo existe la mala práctica de abusar de la jornada extraordinaria como simple medio para procurar un complemento salarial. Es claro que esta actitud desnaturaliza los propósitos del instituto, y -lo que es más delicado- constituye una seria amenaza para la salud de los trabajadores y su integración familiar. Pero no obstante encontrarnos ya ante transgresiones suficientemente graves por sí mismas, es incuestionable que el problema se ve magnificado cuando -además- se involucra el uso (más bien, abuso) de los fondos públicos”* (voto número 0835-98 de las 17:33 horas de 10 de febrero de 1998 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia).
- e) **El pago de la jornada extraordinaria impacta también en el cálculo de otros extremos laborales,** como pueden ser el aguinaldo, el salario escolar, cálculo de salario global para efectos de cesantía y tasa de reemplazo de jubilación, etc.

Cuando se haya acreditado que, efectivamente, una persona servidora judicial ha laborado jornada extraordinaria, se ha generado el derecho al pago del salario correspondiente a su favor, lo que entra en el ámbito de los derechos fundamentales y laborales irrenunciables de la persona servidora judicial, siendo humana y jurídicamente inadmisibles -ni aún aludiéndose algún supuesto beneficio o conveniencia para la persona servidora judicial- que no se le pague el salario normal y el cincuenta por ciento adicional por cada hora de jornada extraordinaria

laborada, ya que se atentaría contra el artículo 58 constitucional<sup>3</sup> y las garantías de naturaleza laboral, alcanzadas a lo largo de la historia, en defensa de los derechos laborales, como es el derecho fundamental al salario.<sup>4</sup>

### ¿Qué tiempo debe reconocerse como jornada extraordinaria?

El documento de consulta base de este criterio, plantea la duda de cuál debe ser el tiempo que es susceptible de ser reconocido como tiempo extraordinario de trabajo y en ese sentido, se expone la existencia de las siguientes disposiciones: el artículo 137 del Código de Trabajo, el artículo 8 del “*Reglamento de Compensación por Disponibilidad en el Poder Judicial*” y la circular 03-2021, en relación con el tiempo que se reconocerá para el pago de horas extra.

En este sentido, las normas de cita indican lo siguiente:

Artículo 137 Código de Trabajo	Artículo 8 Reglamento de Compensación por disponibilidad
<p>“Tiempo de trabajo efectivo es 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. En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua”</p>	<p>Artículo 8º-Horas extraordinarias. <b>El servidor que, <u>encontrándose en disponibilidad</u></b>, sea requerido para presentarse a realizar alguna actuación propia de sus funciones tendrá derecho a que se le retribuya el tiempo de trabajo efectivo como horas extra y su pago será tramitado por el Departamento de Gestión Humana, según el procedimiento establecido para el cobro de tiempo extraordinario, así como de las normas prácticas aprobadas para este tipo de reconocimiento. <b><u>Además, se tendrá como hora extra el tiempo que razonablemente invierta el servidor en el desplazamiento desde y hasta su lugar de</u></b></p>

<sup>3</sup> Este artículo dice: “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”.

<sup>4</sup> “Por su parte, la Constitución en su artículo 57 garantiza el salario de fijación periódica por jornada normal como derecho fundamental de todo trabajador que debe hacer frente a las necesidades que tiene y a los deberes de subsistencia de su familia (...)” ( voto número 3294-94 de las 11:42 horas del 01 de julio de 1994).

**residencia para realizar la diligencia** (el subrayado no es del original).

Complementario con lo anterior, debe entenderse por jornada extraordinaria aquel “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 (...)” (artículo 139 del Código de Trabajo).

Con base en lo anterior, se puede determinar las siguientes conclusiones:

a.- La jornada extraordinaria está compuesta, únicamente, por el tiempo efectivo de trabajo que se realiza fuera de la **jornada ordinaria o regular**.

b.- En el caso de la norma reglamentaria de cita, se entiende que el contexto en que se daría el pago de horas extra sería cuando se apliquen los supuestos de **disponibilidad exclusivamente**.

De manera complementaria al indicado análisis debe tomarse en consideración que el Consejo Superior recientemente dispuso lo siguiente:

*“CIRCULAR No. 3-2021*

*Asunto: Cobro de horas extras se reconoce únicamente el tiempo efectivo de trabajo.*

*A TODAS LAS PERSONAS JUZGADORAS DEL PAÍS  
SE LES HACE SABER QUE:*

*El Consejo Superior del Poder Judicial en sesión N° 104-2020 celebrada el 29 de octubre del 2020, artículo XVIII, dispuso comunicar a todas las personas juzgadoras del país, que en el cobro de horas extras se reconoce únicamente lo correspondiente al tiempo efectivo de trabajo, no así su traslado de la casa a su lugar de trabajo, lo anterior en apego a lo establecido en el artículo 137 del Código de Trabajo que indica: “Tiempo de trabajo efectivo es 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”.*

Hecha una revisión de la respectiva acta se advierte que el indicado acuerdo se dio con motivo de la deliberación del Consejo Superior respecto de la comunicación de la resolución que indica lo siguiente:

*“Se trata de un administrador de justicia que como funcionario público le resulta aplicable el principio de legalidad, tal y como fue indicado apropiadamente en la sentencia apelada, y forma parte de ese bloque de legalidad el Reglamento de Compensación por Disponibilidad en el Poder Judicial, del que reprocha su aplicación el recurrente.*

***Lleva razón en cuanto a que su situación no se alegó en condiciones de disponibilidad** y lo que alega sobre la jerarquía normativa, sin embargo resulta ineludible la aplicación del artículo 137 del Código de Trabajo en cuanto dispone que tiempo efectivo de trabajo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono y comparte este Tribunal la interpretación que en primera instancia se hace de esa norma, para considerar que el tiempo de traslado durante los cinco días de sustitución no es tiempo efectivo de trabajo que debiera ser remunerado, como sin razón lo pretendió el actor.*

*La orden que debía cumplir el actor era presentarse a tiempo a realizar sus labores en el Juzgado de San Mateo, iniciando su jornada a las siete horas y treinta minutos de la mañana, sin que hubiera subordinación alguna en cuanto la forma de trasladarse a ese lugar. Se le brindó transporte oficial porque así lo solicitó el propio actor y según la disposición de vehículo institucional y chofer que se pudo agendar para tales efectos, como se indica en el hecho probado E) y así lo declaró la testigo Dayana Novoa Muñoz, administradora regional; pero eso no implica que iniciara su jornada desde las seis de la mañana, momento en que llegaba al edificio de Tribunales de Alajuela para iniciar el viaje y tampoco significa que desde ese momento hubiera estado bajo las órdenes de su empleador, como lo alega el actor sin razón...” VOTO NÚMERO 268-2020-LA del Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de Alajuela de las ocho horas y uno minutos del diecisiete de julio de dos mil veinte. (Resalto no corresponde al original)*

De manera que, la circular N° 3-2021 emitida por el Consejo Superior del Poder Judicial, mediante acuerdo de sesión formal, donde dispuso que a las personas juzgadoras no se les reconocerá el pago de jornada extraordinaria por el tiempo invertido por traslado desde su casa hasta lugar de trabajo; es de manera general, motivado por el voto antes citado, donde no se contempló la condición de disponibilidad.

Entonces, de lo visto hasta ahora debe decirse que, según la ley, la jornada o tiempo extraordinario reconocible para efectos de pago es el tiempo efectivo de trabajo que realiza la persona fuera de su horario laboral, lo que obviamente excluiría el tiempo de traslado desde y hacia la residencia o vivienda de la persona

funcionaria pública, en los supuestos en que no se aplique la norma reglamentaria de análisis.

Para el caso de las personas funcionarias judiciales -sean personas juzgadoras o no- que deban atender algún asunto bajo disponibilidad laboral, estas se encuentran a las órdenes de la Institución, obligadas a prestar el servicio en el momento en que sea requerido y el lugar que se le especifique; siendo que estar en disponibilidad laboral significa la actitud *“expectante y permanente del servidor judicial que, por ser inherente al cargo que ocupa en razón del interés superior del servicio público, debe eventualmente realizar funciones fuera de la jornada ordinaria de trabajo o en días inhábiles, si así lo requiere la institución para el cabal cumplimiento de sus fines. En todos los casos en que así se establezca, el funcionario o servidor deberá mantenerse localizable dentro de su jurisdicción y nunca fuera de la distancia indicada en el artículo 36 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en el supuesto que esa norma contempla.”* (artículo 1 del Reglamento de Compensación por Disponibilidad)

De manera que, en estos casos este mismo reglamento especial emitido formalmente por la Corte Suprema de Justicia, dispone dentro del tiempo extraordinario a reconocérseles salarialmente, el tiempo de desplazamiento desde su casa a su lugar de trabajo y viceversa.

Sobre este tema, la Procuraduría General de la República emitió el criterio de fecha 1° de octubre de 2014, número C-314-2014, que en lo que interesa indica:

*“Ahora bien, en caso de que los traslados a los cuales se ha hecho alusión deban necesariamente realizarse fuera de la jornada 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.*

*En ese sentido, el artículo 137 del Código de Trabajo señala que tiempo de trabajo efectivo es 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.*

*Para cuantificar el tiempo efectivo de trabajo de aquellos trabajadores que deban registrar su asistencia a través de mecanismos dispuestos para ello por la Administración, el cómputo respectivo debe hacerse a partir del momento en que se realice ese registro y hasta el momento en que se registre su salida a través de los mismos mecanismos”.*

Conforme a lo anterior, debe distinguirse si el desplazamiento es dentro de la jornada ordinaria habitual o si se realiza de manera extraordinaria, habida cuenta que en este último caso el mismo corresponde a trabajo efectivo y necesario para cumplir las funciones, conforme indica la Procuraduría General de la República.

Por tanto, estima esta unidad asesora que **debe distinguirse los desplazamientos realizados con motivo de la aplicación del reglamento de disponibilidad** – fuera de la jornada ordinaria de la persona servidora- de aquellos que se efectúen dentro de esta última; toda vez que, en el primer caso, **debe aplicarse lo dispuesto en el artículo 8 del Reglamento de Compensación por Disponibilidad**, mientras que en el caso de los traslados para la jornada ordinaria diferente a la disponibilidad no sería procedente dicho reconocimiento.

Por último, hay que recordar que la competencia, exclusiva y excluyente, para valorar la situación del caso concreto, corresponde a la Administración consultante.

### **III.- Conclusiones y recomendaciones**

Con base en todo lo expuesto, se puede concluir que:

1. Los derechos laborales como el salario y la limitación de tiempo de la jornada son de naturaleza irrenunciable por parte de las personas servidoras judiciales.
2. La jornada extraordinaria, debe ser remunerada con un cincuenta por ciento más de salario, no puede ser permanente, sino de naturaleza excepcional y debe ser absolutamente voluntaria, sin que sea dable utilizarla como un mecanismo de compensación salarial y su pago afecta otros extremos laborales como el aguinaldo, salario escolar y el monto global de salario para efectos de cálculo de la cesantía y la jubilación, entre otros.
3. Toda jornada extraordinaria efectivamente laborada, sin excepción, debe ser remunerada conforme a la ley.
4. El artículo 137 del Código de Trabajo resulta aplicable a la jornada efectiva ordinaria de trabajo de la persona servidora, porque en tales supuestos no procede reconocer horas extra con motivo de su desplazamiento, mientras

que el artículo 8 del Reglamento de Compensación por Disponibilidad, debe entenderse restringido exclusivamente al supuesto del traslado hacia su trabajo por parte del servidor fuera de la jornada ordinaria que le corresponde, a efecto de cumplir los supuestos de dicho cuerpo normativo.

5. Recomendamos revisar la circular No. 3-2021 con el fin de que se tome en consideración que el referido artículo 8 del Reglamento de Compensación por Disponibilidad in fine se encuentra vigente y podría considerarse que el indicado acuerdo de Consejo Superior no se encuentra acorde con dicha disposición de carácter general, dado que su contenido tiene un carácter general.

*Advertencias:*

El presente criterio se funda en un razonamiento técnico jurídico con base en la aplicación del ordenamiento jurídico administrativo y el supletorio aplicable a la materia, cualquier valoración de oportunidad y conveniencia que sea necesario realizar, es competencia de las unidades decisoras y ejecutoras correspondientes.

El presente criterio se emite con base en la información suministrada por la unidad requirente del mismo, mediante el oficio N° 1375-2021 de fecha 10 de febrero de 2021 de la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia. Por lo anterior, no le corresponde a esta unidad asesora la responsabilidad por la veracidad de dicha información.

Cualquier traslado del presente criterio a terceros no involucrados en los procesos de análisis y toma de decisiones con respecto al objeto del mismo, deberá ser realizado previa despersonalización de cualquier dato sensible que se haya consignado en dicho documento.

No se advierte incompatibilidad o conflicto ético para la emisión del presente criterio, en tanto que los temas indicados no inciden en los derechos subjetivos de los suscribientes, ni hay vínculos de ningún tipo con la persona sobre la cual gira el análisis del informe.

El presente criterio se emite con base a la consulta realizada, por lo que es responsabilidad de la unidad requirente precisar y delimitar la o las consultas formuladas a esta Dirección.

Respetuosamente,

**MSC. Argili Gómez Siu**  
Subdirectora Jurídica a.i.

**MSC. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo**  
Director Jurídico a.i.

Primer borrador elaborado por:

M.Sc. Berny Solano Solano, Abogado

Con los cambios y modificaciones de los suscribientes.

Ref. 203-2021