

**JORNADA LABORAL EXTRAORDINARIA. HABÍA FISCALIZACIÓN SUPERIOR INMEDIATA.**

**VOTO N° 2016-000569  
DE LAS 14:40 HRS  
DEL 08 DE JUNIO DE 2016**

[...]

**“III.- SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO DE LA ACTORA.** Una vez revisado el expediente, se llega a la conclusión de que el primer agravio debe ser rechazado, esto por cuanto, aunque la tarjeta de ingreso pueda cumplir con una función de control de acceso, también genera un registro determinante para efectos de la fiscalización del trabajo y de los controles de cualquier incidencia relacionada con la presencia de los trabajadores en las instalaciones de la demandada. Veamos: del folio 109 al 147 se tiene una copia del documento llamado “Reporte Histórico de Tiempos e Incidencias”, que abarca un período de tiempo determinado. Dicho reporte contiene la fecha, la hora de entrada, la hora de salida, una indicación de si el tiempo laborado fue diurno, mixto o nocturno, y si la jornada era ordinaria, extraordinaria o doble. También cuenta con un espacio para reportar cualquier incidencia. En algunos de estos folios se indica “ausencia injustificada”, en otros se menciona que es “feriado”, en otros “falta salida”, “falta entrada” o “disfrute de vacaciones”. Tales consignas, son una evidencia clara de que, a través de estos registros se controlaba la asistencia y permanencia de la actora dentro de las instalaciones donde ejecutaba sus labores, la cantidad de horas laboradas y la eventual justificación por falta de

alguna marca. Es decir, sí existía un verdadero control a través de este mecanismo, que iba más allá de la mera vigilancia por motivos de seguridad, como lo pretende hacer creer la recurrente. Ahora, precisamente, por este control de ingreso y salida es que no podría considerarse que la actora estaba sujeta a una jornada de 12 horas de aquellas que contempla el numeral 143 del Código de Trabajo, pues no cumple con los presupuestos para ello, particularmente, ante la disposición contenida en el numeral 137 del Código de Trabajo, que señala: *“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”.* Es necesario destacar que si la parte demandada alegó que la actora se encontraba sujeta a la jornada contemplada en ese numeral 143, era ella quien debía demostrarlo, por tratarse de un caso de excepción al límite de la jornada ordinaria de ocho horas. Era entonces, la demandada y no la actora, la obligada a demostrar que - tal y como se alega en el recurso- la actora laboraba sin fiscalización superior inmediata. La omisión de esa probanza impide admitir que la jornada de la actora fuera la contemplada en el citado numeral. Así, partiendo de que la actora estaba sujeta a una jornada ordinaria de ocho horas, aunado a que existe prueba de que en ocasiones laboró más allá de ese límite (lo cual se ve reflejado en el “Reporte Histórico de Tiempos e Incidencias”), lo que viene resuelto debe mantenerse”.

[...]