CARGA DE LA PRUEBA DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA

VOTO Nº 2013-001194
DE LAS 09:25 HRS
DEL 18 DE OCTUBRE DE 2013

[…]

"III.- CARGA DE LA PRUEBA EN LA JORNADA EXTRAORDINARIA: En el capítulo referido a los derechos y garantías sociales de los trabajadores, el constituyente reguló lo relacionado con las jornadas de trabajo. Así, en el artículo 58 constitucional se estableció que la jornada ordinaria de trabajo diurno no podría exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales. Los límites de la nocturna se fijaron en seis horas diarias y treinta y seis semanales; estableciéndose, también, que el trabajo realizado fuera de esos límites debe ser remunerado con un 50% más de los salarios estipulados, salvo casos de excepción muy calificados. Las regulaciones constitucionales armonizan con lo regulado en el Título Tercero del Código de Trabajo, Capítulo Segundo, estableciéndose los rangos horarios que comprenden las jornadas diurna y nocturna. Se contemplan los límites fijados constitucionalmente y se estableció una jornada mixta, la cual no podrá exceder de siete horas. Se reguló que, salvo casos graves de excepción, la jornada ordinaria, sumada a la extraordinaria, no podría exceder de las doce horas diarias. En el artículo 141 se establece la expresa prohibición de laborar tiempo extraordinario en los trabajos que, por su naturaleza, sean peligrosos o insalubres. Por otra parte, varias normas contemplan excepciones a los límites establecidos. El segundo párrafo del artículo 136 establece la posibilidad de fijar una jornada diurna de hasta diez horas; y, mixta, hasta de ocho, siempre que el trabajo semanal no exceda de aquellas cuarenta y ocho horas máximas, cuando se trate de trabajos que no sean insalubres o peligrosos. El numeral 143, de manera más concreta e imperativa, señala: *"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 cumplen su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas 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".* En cuanto a la acreditación de haber trabajado tiempo extraordinario, esta Sala ha señalado que la carga probatoria corresponde normalmente a la persona trabajadora, por cuanto tal aspecto no constituye uno de naturaleza básica o esencial del contrato de trabajo; pues, dicho de otra forma, la jornada extraordinaria está prevista como una cuestión excepcional en el desarrollo normal de una relación laboral. En ese sentido, en la sentencia número 563 de las 8:55 horas, del 8 de noviembre de 2002, se señaló:
"Ahora bien, normalmente -y según lo expuesto-, en derecho laboral, la mayor responsabilidad -no toda- de aportar la prueba necesaria que sustente el cumplimiento de las obligaciones que le son reclamadas por el trabajador recae sobre el patrono demandado, por cuanto posee una mayor facilidad de preconstituirla durante el transcurso de la relación laboral. No obstante, ***como la jornada extraordinaria no constituye un elemento normal y permanente, 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, de conformidad con lo dispuesto por los numerales 317 del Código Procesal Civil y 452 del de Trabajo, es responsabilidad única y exclusiva del trabajador demostrar que la laboró. Si éste cumple con esa carga, surge para el patrono la de probar su pago, conforme con lo preceptuado por nuestro ordenamiento"*** *(resaltado no es del original) (también pueden consultarse las sentencias números 604 de las 8:45 horas, del 6 de diciembre; 637 de las 8:40 horas, del 13 de diciembre, ambas de 2002; y, la número 6 de las 9:20 horas, del 16 de enero de 2004).*

No obstante lo anterior, también se ha apuntado que cuando se cobran horas extra en virtud de haberse laborado, en forma permanente, una jornada superior a la ordinaria, debe la parte patronal -si quiere eximirse de su pago-, acreditar que la parte trabajadora no ejecutaba la jornada que afirma, sino otra. Sobre este aspecto, esta Sala en el voto número 1032 de las 10:30 horas, del 8 de noviembre de 2006 resolvió:
"Sin embargo, cuando el patrono o la empresa por los requerimientos de su giro ***tienen una jornada mayor a la ordinaria, de forma habitual, convirtiéndose en lo cotidiano en la relación laboral, y el trabajador***

se ve compelido a prestar sus servicios de esa manera, corresponde al empleador desvirtuar la jornada que el trabajador afirma cumplía" (resaltado no es del original) (también, pueden consultarse, entre otros, los votos números 520 de las 9:38 horas, del 23 de junio; 563 de las 9:52 horas, del 30 de junio; y 723, de las 10:20 horas, del 9 de agosto; todas de 2006; 738 de las 10:15 horas, del 29 de agosto; 907 de las 10:10 horas y 912 de las 10:35 horas, ambas del 22 de octubre; 987 de las 10:10 horas, del 21 de noviembre, estas últimas de 2008, y 322 de las 9:50 horas, del 24 de abril de 2009).

De manera que ante ese cuadro normativo y jurisprudencial, es claro que esta Sala estima que la carga de la prueba respecto de horas extra, recae sobre la persona trabajadora cuando responda a una situación excepcional, mas si la jornada extraordinaria se convierte en una arista ordinaria dentro de la relación laboral, será en el patrono, en el que recaiga la carga de la prueba para acreditar si realmente se ejecutaban labores fuera de la jornada establecida en el artículo 136 laboral citado y en caso de demostrarse la efectiva labor en horas extra, deberá también probar el pago correspondiente a esas jornadas, ello, por ser la parte que durante la efectiva vigencia de la relación, tiene mayores posibilidades de recabar las pruebas que demuestren las verdaderas condiciones de ejecución del contrato. Teniendo en cuenta lo dicho en este considerando, se hará análisis del caso en cuestión.

IV.- SOBRE EL CASO CONCRETO: La recurrente considera que no es procedente el pago de horas extra al actor en virtud de que éste no demostró el momento o días en que laboró en jornada extraordinaria. Tal y como se explicará, dicho agravio no es de recibo. Es claro el criterio jurisprudencial -como se dijo en el anterior considerando-, en cuanto a que a la empleadora le incumbe la carga probatoria respecto de las regulaciones básicas o normales de la contratación, por ser la parte que durante la efectiva vigencia de la relación, tiene mayores posibilidades de recabar las pruebas que demuestren las verdaderas condiciones de ejecución del contrato. En la especie, la jornada señalada por el accionante, no se ha invocado como excepcional dentro de la relación de trabajo, sino, como la normalmente impuesta, debiendo la parte accionada acreditar la jornada pactada en la contratación (sobre el tema, se pueden consultar las sentencias números 1107 de las 10:00 horas del 30 de noviembre, de 2006; 2 de las 9:35 horas del 10 de enero de 2007, 1336 de las 10:15 del 29 de setiembre de 2010 y 110 de las 10:30 horas del 2 de febrero de 2011). En el caso concreto, en la demanda se indicó: *"El horario del actor consistía en trabajar un día de 4:00 a.m a 7:00 p.m, un día de 5:20 a.m, a 8:35 p.m, un día de 4:50 a.m, a 11:40 p.m, un día libre, un día de 4:35 a.m, a 11:15 p.m, un día de 5:40 a.m a 8:30 p.m y un día libre, lo anterior era así por cuanto el primer día salía en la carrera de las 4:40 a.m., el segundo día salía en la carrera de las 6:00 a.m., el tercer día salía en la carrera de las 5:30 a.m., el cuarto día libre, el quinto día salía en la carrera de las 5:15 a.m., el sexto día salía en la carrera de las 6:20 a.m y el séptimo día libre, el horario se labora de la forma indicada porque los choferes deben estar media hora antes en la empresa para revisar el bus y alistar el mismo para salir a trabajar. De igual forma el primer día salía en la carrera de las 6:00 p.m, el segundo día en la carrera de las 7:35 p.m, el tercer día en la carrera de las 10:40 p.m, día libre, el quinto día en la carrera 10:15 p.m, el sexto día en la carrera de las 7:30 p.m. y el séptimo libre, todas hacia el Roble, de igual forma se labora en la forma dicha (sic) porque hay que agregar el tiempo que dura el recorrido hasta el Roble, contar el dinero y entregar el bus, lo cual agrega un promedio de una hora más después de salir de Puntarenas, por lo que el horario completo es el ya mencionado, en el cual laboró hasta el 21 de octubre de 2009.* ***Tercero.*** *De acuerdo con el horario descrito en el hecho anterior el actor laboró 201 horas extraordinarias por mes, las cuales no fueron debidamente canceladas lo anterior es así porque tomando en cuenta una jornada ordinaria diurna de 8 horas tenemos que el primer día se laboran 7 horas extras, en el segundo día se laboran 7 horas y 15 minutos extras, el sexto día se laboran 6 horas y 50 minutos extras, las jornadas del tercer y quinto día deben entenderse como nocturnas ya que se laboran más de tres horas y media entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m, por lo que tomando en cuenta jornada ordinaria nocturna de 6 horas tenemos que en el tercer día se laboran 12 horas y 50 minutos extras, y en el quinto día se laboran 12 horas y 40 minutos extras, por lo que de acuerdo con el número de horas extras laboradas por semana, en un mes calendario se laboran las horas ya dichas (sic)". En otras palabras, el promovente alegó que el pago de las horas extraordinarias pretendidas deriva de la jornada bajo la cual laboró durante la existencia del vínculo contractual. Ante esas afirmaciones, la parte accionada*

se limitó a negar los hechos indicando que: "(…) Estas circunstancias no fueron debida y legalmente acreditadas por el accionante, al extremo que se ignora hasta el momento qué días laboró, si trabajó horas extras y demás. En este sentido, no tienen asidero legal alguno las alegaciones del accionante, toda vez que no aporta los elementos de prueba al efecto (…) A mayor abundamiento, si analizamos las distintas planillas del actor constantes en el expediente se comprueba que el señor … tenía un horario rotativo, no FIJO, porque es un Servicio Público, existen diferentes horarios y la empresa hace cambios de turnos, asimismo, de los mismos comprobantes de pago que aporta el actor, se colige el monto total por concepto de horas ordinarias y extraordinarias (…)" (folio 28). Como puede observarse, la demandada niega los hechos pero no aporta prueba que respalde su dicho. Todo lo contrario, es enfática en apuntar que la carga de la prueba recae sobre el actor e incluso, cita un voto que data del año 1993 como apoyo a su postura. Además, sostiene que las horas extraordinarias fueron debidamente canceladas, no obstante, para que la demanda no prospere, es necesaria la existencia de prueba fehaciente que desacredite lo alegado por el actor. Tal y como lo afirmó el tribunal, al no existir contradicción en relación con el tema del horario de trabajo del accionante, ha de tenerse como cierto el rol por él indicado. Si bien es cierto, el actor a la hora de rendir confesión, indicó no saber si le cancelaban parte o la totalidad de las horas extra que laboró, también lo es que la acreditación de dicho pago, le correspondía a la parte demandada, como se ha explicado a lo largo de esta sentencia. En todo caso, los testimonios recabados en el proceso permiten constatar lo expuesto por el actor. El deponente … fue enfático en cuanto a que las horas de entrada y de salida para todos los choferes eran variables y que debían permanecer en el centro de trabajo tiempo adicional antes y después de las carreras y expuso detalladamente sobre los horarios que tenían (acta de prueba testimonial de folios 101 y 102)."

[…]