



13 de abril del 2023

CECR-FISC-233-2023

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Asunto: Criterio pago de “horas rojas” a profesionales de Enfermería.

Estimado [REDACTED]

Dando seguimiento a su consulta realizada por correo electrónico con fecha 8 de marzo de 2023, mediante la cual indica, en resumen:

1. Que la empresa [REDACTED] se dedica a brindar servicios de salud.
2. Que dicha empresa cuenta con profesionales de Enfermería en su equipo de trabajo.
3. Que dichas enfermeras laboran tiempo extraordinario más allá de las 10:00 pm.
4. Que dicha empresa tiene especial interés en apegarse a lo establecido por la ley laboral.

Con base en dichos antecedentes, pasamos a brindar la debida respuesta a su consulta: *¿Si posterior a las 10:00 pm las horas laboradas se consideran “horas rojas¹” y por lo tanto si el pago sería doble?*

Para comprender correctamente cómo se paga el tiempo extraordinario de trabajo es necesario tener en claro las reglas que rigen la jornada laboral en Costa Rica:

PRIMERO. La jornada laboral refiere al número máximo de horas de trabajo por día (jornada diaria) y por semana (jornada semanal) permitido por ley.

¹ Se deja constancia de que el presente criterio parte de que el término “horas rojas” hace referencia a las horas extraordinarias con valor de tiempo doble, también llamadas “horas dobles” y “horas a tiempo doble”.

SEGUNDO. Hay varios tipos de jornadas laborales:

- a. Jornada diurna: el horario de trabajo se ubica entre las 05:00 y las 19:00 horas. Sus límites máximos son 8 horas de trabajo por día y 48 horas de trabajo por semana.
- b. Jornada diurna acumulativa: el horario de trabajo se ubica entre las 05:00 y las 19:00 horas. Sus límites máximos son 10 horas de trabajo por día y 48 horas de trabajo por semana. Solo se permite en trabajos que no sean peligrosos ni insalubres, según dictamen del Consejo de Salud Ocupacional.
- c. Jornada nocturna: el horario de trabajo se ubica entre las 19:00 y las 05:00 horas del día siguiente. Sus límites máximos son 6 horas de trabajo por día y 36 horas de trabajo por semana.
- d. Jornada mixta: el horario de trabajo se inicia entre las 05:00 y las 19:00 horas, pero finaliza entre las 19:00 y las 22:00 horas. Sus límites máximos son 7 horas de trabajo por día y 42 horas de trabajo por semana. Si se trabaja más allá de las 22:00 horas la jornada mixta se convierte en jornada nocturna.

TERCERO. Para todos los casos se debe considerar si se trata de una jornada continua, donde el tiempo de descanso es menor a 1 hora y la trabajadora no puede salir del lugar de trabajo; o si se trata de una jornada fraccionada, donde el tiempo de descanso es mayor a una hora y la trabajadora puede salir del lugar de trabajo. En la jornada continua el tiempo de descanso se considera parte del tiempo laborado, mientras que en la jornada fraccionada el tiempo de descanso se considera como tiempo libre.

CUARTO. En todos los casos, la hora de ingreso y salida, es decir, el horario de trabajo, lo determina el contrato entre el trabajador y el patrono. En igual sentido, trabajadora y patrono pueden pactar jornadas diarias y semanales menores a los máximos establecidos por ley.

QUINTO. La jornada diaria (cantidad de horas que se laboran por día) no puede aumentarse sin consentimiento expreso de la trabajadora, mientras que el horario (horas de ingreso y

salida) sí puede ser modificado unilateralmente por el patrono (siempre y cuando no le cause grave perjuicio a la trabajadora).

SEXTO. Después de cada semana de trabajo o 6 días de trabajo continuo la trabajadora tiene derecho a un descanso absoluto de 24 horas (1 día completo).

Con base en estas reglas se expone a continuación lo relacionado con el pago de tiempo extraordinario:

SÉPTIMO. El patrono puede exigir a la trabajadora que realice tiempo extraordinario únicamente cuando se den situaciones de emergencia o tareas impostergables de la empresa, pues se prohíbe que la jornada extraordinaria sea permanente.

OCTAVO. El trabajo realizado dentro de los límites de la jornada diaria (según corresponda a la jornada diurna, nocturna o mixta) se considera tiempo ordinario, también conocida como hora ordinaria. El trabajo realizado fuera de los límites de la jornada diaria (según corresponda a la jornada diurna, nocturna o mixta) se considera tiempo extraordinario, también conocido como hora extraordinaria u simplemente hora extra. Recordar que por contrato laboral la jornada diaria puede ser menor al límite máximo establecido, caso en el cual se considera extraordinario el trabajo más allá de la hora de salida establecida en el contrato. El total de horas ordinarias trabajadas al día se llama jornada ordinaria, así como al total de horas extraordinarias se le llama jornada extraordinaria.

NOVENO. La cantidad de horas laboradas por día, es decir, las horas ordinarias sumadas a las horas extraordinarias, nunca puede ser mayor de 12 horas. Es decir, la trabajadora tiene derecho a 12 horas libres al día como mínimo.

DÉCIMO. La jornada ordinaria máxima es de 8 horas para la jornada diurna, 6 horas para la jornada nocturna, y 7 horas para la jornada mixta. La jornada extraordinaria máxima es de 4 horas para la jornada diurna, 6 horas para la jornada nocturna, y 5 horas para la jornada

mixta. Esto por cuanto no es posible exceder de 12 horas diarias de trabajo en todos los tipos de jornada.

UNDÉCIMO. El tiempo extraordinario debe pagarse a razón de un 50% adicional a la hora ordinaria (tiempo y medio) por cada hora extra laborada. Cuando se labora en días feriados o el día de descanso de la trabajadora, cada hora deberá pagarse al doble de la hora ordinaria.

Así las cosas, para responder a la pregunta *¿Si posterior a las 10:00 pm las horas laboradas se consideran “horas rojas” y por lo tanto si el pago sería doble?* y a falta de más información al respecto, esa empresa debe valorar las siguientes posibilidades según sea el caso específico:

- Si las enfermeras se encuentran laborando en jornada diurna no pueden brindar servicios más allá de las 19:00 horas, siempre respetando el límite diario de las 8 horas ordinarias y 4 horas extraordinarias.
- Si las enfermeras se encuentran laborando en jornada nocturna, es decir, que ingresan luego de las 19:00 horas, las primeras 6 horas se pagan como ordinarias y luego de eso, las siguientes como extraordinarias.
- Si las enfermeras laboran en jornada mixta, es decir, ingresan antes y salen después de las 19:00 horas, las primeras 7 horas se pagan como ordinarias y las siguientes como extraordinarias. Si la trabajadora labora más allá de las 22:00 horas, su jornada se considera nocturna y debe apegarse a los límites establecidos.
- Se debe poner atención en que las profesionales de Enfermería no sobrepasen el límite máximo de 12 horas diarias de trabajo, situación que sólo se encuentra autorizada frente a situaciones de emergencia o tareas impostergables.
- Todas las horas extraordinarias se pagan a tiempo y medio. El pago de horas dobles se limita a los días feriados o de descanso, no se define por una hora límite en el día, como por ejemplo las 10:00 pm (22:00 horas).

Finalmente, es importante considerar que tratándose de trabajadoras que tengan entre sus funciones la atención de emergencias, tal como es el caso del personal de Enfermería, es criterio del

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que el patrono debe tomar las medidas organizacionales para disminuir y prevenir los efectos producidos por el estrés traumático secundario, dentro de las cuales se incluye la limitación de la cantidad de horas que el personal va a estar sometido a la situación que genera el estrés e incluso, la introducción de descansos profilácticos dentro de las misma (DAJ-AE-046-09, del 18 de febrero de 2009). Dicha consideración, sumada al criterio de que el tiempo de alimentación y descanso en la jornada debe ser proporcional al tiempo de trabajo (DAJ-AE-503-06, del 19 de julio de 2006), autoriza a esta Fiscalía para recomendar que cuando se cumpla jornada extraordinaria, esa empresa brinde al personal de Enfermería un descanso adicional (proporcional a las horas extra que se espera laborar), de manera que se cumpla con el objetivo del descanso pleno.

Esperando haber respondido su consulta de la mejor manera, le hago llegar mis atentos saludos,

FISCALÍA

-ORIGINAL FIRMADO-

Dra. Pamela Praslin Guevara Licda.

Fiscal



CGC/sgd
Rev. MLC