

# LA PRUEBA DEL PAGO DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA.

## COMENTARIO DE LA SENTENCIA

**281-2011 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.**

*M.Sc. Yuri López Casal*

*Juez de Trabajo de Mayor Cuantía de Goicoechea*

### 1.

### 2. Introducción

En los últimos años la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha realizado un interesante y valioso análisis del tema de la carga de la prueba y de su redistribución en el ámbito del Derecho Laboral. Con dicho análisis, la Sala de Casación laboral ha definido a cuál de las partes del contrato de trabajo le corresponde la carga de la prueba de la existencia, modificación o extinción de los derechos laborales propiamente dichos y de otras circunstancias relevantes del contrato de trabajo, según la mayor posibilidad del patrono o del trabajador de tener, ofrecer y aportar la prueba.

En lo que atañe al pago de la jornada extraordinaria, la Sala de Casación laboral ha establecido, según se verá más adelante, el criterio predominante de que sólo con prueba documental, aportada por el patrono, es que es posible demostrar su efectiva cancelación. Con ello, la jurisprudencia laboral ha creado una especie de prueba tasada, sin la cual

el pago de la jornada extraordinaria queda indemostrado y el patrono tendrá que hacerle frente a la cancelación correspondiente, que puede ser muy elevada en algunos casos, pese a que, a través de otros medios probatorios, distintos de la prueba documental, hubiese acreditado en el litigio el efectivo pago de las horas extraordinarias.

En este breve trabajo se pretende exponer las razones por las cuales no existe esa prueba tasada para demostrar el pago de la jornada extraordinaria y cómo en su sentencia número 281 de las 15:20 horas del 30 de marzo de 2011, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia atempera, de manera afortunada y acertada, el criterio prevaleciente hasta ese momento, según el cual el pago de las horas extraordinarias solamente se puede probar con documentos.

### 3. El criterio jurisprudencial tradicional sobre la prueba del pago de la jornada extraordinaria.

Entre las múltiples sentencias emitidas por la Sala Segunda de la Corte Suprema de

Justicia sobre la necesaria demostración del pago de la jornada extraordinaria con prueba documental, se encuentra el voto número 468 de las 10:42 horas del 26 de marzo de 2010. En ese veredicto, se resolvió lo siguiente:

*“V.-SOBRE LOS ERRORES DE VALORACIÓN ALEGADOS: La recurrente reprocha que no se valoró la tesis de la demandada sobre el pago de las horas extra reclamadas por el actor, lo cual quedó demostrado –según su criterio- con la contestación de la demanda, la testimonial y las planillas de la Caja Costarricense de Seguro Social que constan en autos. No obstante lo expuesto, analizadas las pruebas aportadas a los autos, la Sala concluye que el pago alegado no ha quedado debidamente acreditado. En el desarrollo de las cargas procesales en materia probatoria se ha establecido que al empleador le corresponde demostrar el pago del salario, estableciéndose que la prueba documental es la más adecuada para acreditar el cumplimiento de esa esencial obligación, sin perjuicio de que se valoren otros elementos de prueba, según las reglas de valoración que se desprenden del numeral 493 del Código de Trabajo. En cuanto a la jornada extraordinaria, se ha señalado en forma reiterada que el empleador está obligado a llevar los registros correspondientes al pago de los salarios ordinarios y de lo que corresponda por jornada extraordinaria. A ese tenor, el artículo 69 del Código de Trabajo, en forma expresa, señala que: “Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son*

*obligaciones de los patronos: a) Enviar dentro de los primeros quince días de los meses de enero y julio de cada año al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo o políticas del lugar donde se encuentre su negocio, industria o empresa, un informe que por lo menos deberá contener: 1) Egresos totales que hubiere tenido por concepto de salarios durante el semestre anterior, con la debida separación de las salidas por trabajos ordinarios y extraordinarios...” (énfasis agregado). Ese numeral necesariamente debe relacionarse con lo regulado en el artículo 144, que indica: “Los patronos deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario” (énfasis agregado) (en igual sentido, véase también lo dispuesto en el numeral 176 ídem). Consecuentemente, si la parte accionada, estando en posibilidad de cumplir con esas disposiciones, no hizo llegar al expediente el denominado libro de salarios ni las respectivas planillas, no podría ahora venir a alegar que los juzgadores de las instancias precedentes incurrieron en los errores de apreciación de la prueba y la aplicación de la ley, que ha reprochado. No puede valerse la parte recurrente de su propia incuria y apostar a su alegada “libertad probatoria” en detrimento de disposiciones de orden público que imponen al empleador la obligación de registrar documentalmente el salario de sus trabajadores con la debida especificación de lo correspondiente a*

*trabajo ordinario y extraordinario (sentencias nos. 412 de las 9:50 horas, del 4 de julio y 662 de las 10:30 horas, del 12 de setiembre, ambas de 2007, y 987 de las 10:10 horas, del 21 de noviembre de 2008). Como esto es así, la accionada debió contar con la documental referida, sin pretender suplirla con prueba testimonial, que a la postre, ante aquella ausencia, provoca dudas más que razonables en el ánimo del juzgador a los efectos de tener por establecidos los argumentos de la contestación acerca del pago al demandante de la jornada extraordinaria pretendida. Véase que incluso la testigo respecto de la cual se hace el reproche, la señora S. G. C., lo que expresó fue: “No sé el monto exacto, pero tenía un salario mayor al mínimo de ley para respaldar el pago de las horas trabajadas de más, al trabajador en este caso, el demandante, al igual que el resto de los trabajadores se les informaba al momento de la contratación que el salario estaba compuesto por el salario mínimo legal y el resto que se les cancelaba era por el exceso de horas laboradas en el horario que se le ordenaba cumpliera. En la oferta de servicios que llenó el actor, al igual que el resto de los trabajadores, se les explica y estipula el horario normal que iba a desempeñar, normalmente de lunes a viernes en jornadas de doce horas...” (sic) (folio 33 vuelto), sin embargo, la Sala extraña la prueba sobre aquella información suministrada, según la deponente, al momento de la contratación (véase al efecto los numerales 24 y 25 del Código de Trabajo). Por otra parte, con fundamento en las normas citadas así*

*como en los artículos 24 y 25 del Código de Trabajo y 317 del Procesal Civil, debe decirse que tampoco encuentra respaldo probatorio la afirmación de la demandada respecto a que el salario pactado incluía el pago de las horas extra, pues no consta en autos que se haya estipulado o pactado una determinada remuneración con la cual se tuviera por cancelada la jornada ordinaria y extraordinaria, ni que el salario convenido comprendiera aquellos rubros, lo que perfectamente pudo demostrar la empleadora y no lo hizo, con comprobantes salariales en donde se consignara esa situación; con el contrato de trabajo suscrito entre las partes (véase al efecto los citados numerales 24 y 25 ídem) o con cualquier otro documento idóneo, razón por la cual los emolumentos pagados al demandante y que sobrepasaron los mínimos establecidos en los respectivos períodos laborados, han de tenerse, conforme lo hicieron los órganos de las instancias precedentes, como los estipulados por las partes para la jornada ordinaria, por lo que no se puede abonar al pago de las horas extra el excedente cancelado al actor por encima del salario mínimo (al respecto, véase las sentencias de esta Sala nos. 1085 de las 10:10 horas, del 24 de noviembre; 1097 de las 9:10 horas, del 30 de noviembre y 1158 de las 9:40 horas, del 22 de diciembre; todas de 2006, y 412 de las 9:50 horas, del 4 de julio de 2007)”.*

**4. El génesis de la sentencia número 281-2011 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia: La sentencia de segunda instancia**

**dictada por la Sección Civil y Laboral del Tribunal de Puntarenas a las 13:10 horas del 13 de octubre de 2010.**

La sentencia número 281 de las 15:20 horas del 30 de marzo de 2011 dictada por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia resolvió el recurso de casación interpuesto por el trabajador contra la sentencia de segunda instancia dictada por la Sección Civil y Laboral del Tribunal de Puntarenas a las 13:10 horas del 13 de octubre de 2010.

Los agravios de apelación que expuso el trabajador contra la sentencia de segunda instancia dictada por la Sección Civil y Laboral del Tribunal de Puntarenas consistían, en lo esencial, en que solamente con prueba documental era posible acreditar la efectiva cancelación de la jornada extraordinaria. En ese orden de ideas, al igual que lo expuso la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en su sentencia número 468-2010, el apoderado especial judicial de los trabajadores manifestó, en su recurso vertical contra la sentencia de segundo grado dictada por el Tribunal de Puntarenas, lo siguiente:

*“a menos que existan documentos que comprueben la cancelación del tiempo extraordinario, el salario cancelado a los trabajadores debe ser considerado como ordinario y como no existe el reporte patronal a que hace referencia el artículo 69 del Código de Trabajo entonces no queda debidamente demostrado que a los actores se les haya cancelado jornada extraordinaria de la*

*manera en que lo alegaron los demandados, es decir, mediante la cancelación de una suma adicional superior al mínimo legal. (...) Tampoco consta de acuerdo al artículo 144 del Código de Trabajo que los demandados hayan establecido la debida separación de lo pagado por salario ordinario y extraordinario, como también era su obligación, pues, de los comprobantes de pago aportados no se extrae ningún tipo de desglose, lo cual demuestra, sin lugar a dudas, que en el caso de los actores nos encontrábamos ante un salario ordinario, no un salario compuesto por el mínimo y las horas extras”.*

Con voto de mayoría, redactado por el autor de este ensayo, el Tribunal de Puntarenas desestimó esos agravios de apelación expuestos por el apoderado especial judicial del trabajador de la siguiente manera:

**“1) El primer agravio de apelación no puede ser acogido** porque la mayoría del Tribunal considera que la demostración o acreditación del pago de la jornada extraordinaria no necesariamente debe probarse con prueba documental, cual si se tratara de una prueba tasada, sino que, por el contrario, puede perfectamente probarse con cualquier otro medio de prueba de los que establece el artículo 318 del Código Procesal Civil, aplicable a la materia laboral por disposición del numeral 452 del Código de Trabajo y siempre y cuando el Juez valore la prueba de acuerdo con las reglas de la lógica, la experiencia y la psicología y exponga, de

*manera fundamentada, su proceso intelectual de valoración de la prueba con base en las reglas antes mencionadas. Se afirma lo anterior porque el sistema de valoración de la prueba que rige en materia laboral no es el sistema de la prueba tasada o tarifa legal (al respecto ver Devís Echandía, Hernando. Compendio de la prueba judicial. Tomo I. Buenos Aires, año 2000, página 64 y siguientes), sino que, por el contrario, el sistema de valoración de la prueba que informa al Derecho Procesal laboral costarricense es el que se llama “sistema de la libre apreciación de las pruebas”, que se caracteriza, en lo esencial, porque los hechos controvertidos del proceso pueden ser probados por cualquier medio de prueba, siempre y cuando, claro está, los Jueces aprecien esas pruebas de acuerdo con las reglas de la lógica, la psicología y las máximas de la experiencia y expongan, de manera fundamentada, las razones por las cuales las pruebas evacuadas en el litigio sí tienen o no tienen la virtud de tener por acreditados los hechos en que se basa la demanda y los hechos en los que descansan las excepciones interpuestas por el demandado. El sistema de la libre apreciación de las pruebas tiene su fundamento normativo en el artículo 493 del Código de Trabajo el cual fue analizado e interpretado por la Sala Constitucional, con efecto erga omnes, de la siguiente manera: “V. DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA APRECIACIÓN DE LA PRUEBA EN CONCIENCIA. El artículo 493 impugnado dispone: “Salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia se*

*apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de Derecho Común; pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier naturaleza en funde su criterio.” Lleva razón la representación de la Procuraduría General de la República al concluir que de la norma transcrita es imposible derivar una autorización para que los jueces laborales violen los derechos o normas constitucionales, por cuanto únicamente se establece el poder jurisdiccional de apreciar la prueba en conciencia, estableciendo dos supuestos en la que ésta resulta legítima: a) en el tanto no se esté en la hipótesis de que de conformidad con el ordenamiento jurídico ello resulte expresamente prohibido; y b) que cuando se haga sea en forma fundamentada, sea en el principio de equidad o de cualquier naturaleza. De esta manera, la apreciación de la prueba en conciencia no implica resolver en forma arbitraria, por cuanto todo juez -como funcionario público que es- se encuentra sujeto al principio de legalidad, el cual constituye un imperativo de adecuación de la acción pública, no sólo de las normas específicas sobre un objeto determinado, sino a todo el bloque de legalidad; por lo que no puede fallar con desprecio de los principios y derechos constitucionales, ya que está limitado por las reglas de la sana crítica y principios de razonabilidad, que debidamente aplicados conducen a la armonía de la apreciación jurisdiccional con la Constitución Política, tal y como lo entendió esta Sala en sentencia 3484-94, de las doce horas del*

ocho de julio de mil novecientos noventa y cuatro, en que determinó que las facultades de los jueces de apreciar la prueba en conciencia no resultan contrarias a la obligación del juez de fundamentar sus fallos, principio constitucional que integra el debido proceso: "IV.- Sobre la valoración de la prueba, establece el artículo 26 de la Ley que se cuestiona [Ley de Notariado]: "En la calificación de las probanzas tendrá el Tribunal dicho amplia libertad de apreciación y no estará obligado a sujetarse a las reglas de la prueba común. Si llegare a tener la convicción de que es cierto el cargo acusado, impondrá la corrección que corresponda ...". Este artículo no establece un sistema de íntima convicción, como lo alega el accionante, sino el de la libre apreciación de la prueba o libre convicción, que implica que todo se puede probar y cualquier medio probatorio lícito, sistema de apreciación que no resulta inconstitucional, máxime si tomamos en cuenta que en todo proceso administrativo, la prueba que sirva de fundamento a la resolución debe ser legal, valorada racionalmente y la resolución tiene, en todo caso, que estar debidamente fundamentada. La libertad probatoria que establece el artículo 26 no es irrestricta, todo medio de prueba que se considere en el procedimiento, se analizará de conformidad con criterios de razonabilidad y con las reglas de la sana crítica. Sobre este tema, la Sala precisó: "El principio de valoración razonable de la prueba: El proceso penal especialmente, al menos tal como debe entenderse en nuestro país, el juzgador, el cual tiene la potestad y obligación de valorar

la prueba recibida conforme a las reglas de la sana crítica racional, que reconocen su discrecionalidad pero la someten a criterios objetivos, por lo tanto invocables para impugnar una valoración arbitraria o errónea. Desde luego, la arbitrariedad o el error pueden darse, tanto al rechazar indebidamente elementos o posibilidades de convicción pertinentes, como al atribuir a las pruebas recibidas un contenido inexacto o al desdeñar el verdadero -errores de hecho-, como, finalmente, al otorgarles un valor probatorio del que razonablemente carecen o negarles el que razonablemente tienen, como, en síntesis, al violar los principios de la sana crítica conducentes a una correcta determinación de la verdad de los hechos relevantes del caso." (sentencia número 1739-92 de las once horas cuarenta y cinco minutos del primero de julio de mil novecientos noventa y dos.). Si bien tal sentencia se refiere al procedimiento penal, lo cierto es que los principios que allí se expresan son plenamente aplicables al proceso sancionatorio administrativo. En consecuencia, el párrafo último del artículo 26 que se cuestiona no es inconstitucional, siempre y cuando se interprete que el procedimiento que se aplique respete los contenidos mínimos del derecho de defensa y que la interpretación de la prueba se sujete a los criterios de la sana crítica y se fundamenten las conclusiones." VI. De esta manera, lejos de afectar un derecho constitucional, establece un presupuesto procesal formal para garantizar precisamente el debido proceso: el de fundamentar la

apreciación de la prueba que permitirá al eventual agraviado su defensa en relación con lo que es objeto de su perjuicio y al órgano superior hacer un examen justo de los autos que sean elevados a su conocimiento. Asimismo, cabe señalar que este principio es una manifestación de la aplicación del principio protector que rige la jurisdicción laboral, y que se concreta en el principio "indubio pro operario", que se justifica en virtud de la desigualdad básica que se da entre las partes -patrono/trabajador-, no sólo por la relación de subordinación en que se halla el trabajador, sino, fundamentalmente por la natural disponibilidad de los medios de prueba que tiene el empleador, la cual contrasta sensiblemente con la dificultad del empleado en este aspecto. Debe hacerse la advertencia que lo que sí resulta contrario al orden constitucional es el fallar en conciencia y con total prescindencia de los demás elementos de convicción, tal y como lo señaló esta Sala en sentencia de constitucionalidad número 5546-95, de las quince horas seis minutos del once de octubre de mil novecientos noventa y cuatro. Con fundamento en lo anterior, es que procede interpretar la norma en cuestión de tal manera que no resulta inconstitucional la facultad de los jueces laborales de apreciar la prueba en conciencia, siempre y cuando se dicte un fallo fundamentado, en aplicación de las reglas de la sana crítica y razonabilidad" (**Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia número 4448 de las 9:00 horas del 30 de agosto de 1996. En el mismo sentido ver Artavia Barrantes,**

**Sergio. Derecho Procesal Civil. Tomo III. San José, 2005, páginas 252 y 253).** De acuerdo con el procesalista colombiano Hernando Devis Echandía, el sistema de la libre apreciación de la pruebas se caracteriza porque "la libre apreciación debe ser razonada, crítica, basada en las reglas de la lógica, la experiencia, la psicología y no arbitraria, requisitos que no es necesario exigirlos expresamente" y porque "ese proceso de convicción debe explicarse en la motivación del fallo, para cumplir con los requisitos de publicidad y contradicción, que forman parte de los principios constitucionales del debido proceso y del derecho de defensa" (**Devis Echandía, Hernando. op. cit., página 68**). La mayoría del Tribunal considera, de acuerdo con lo hasta ahora expuesto, que con la interpretación que hizo la Sala Constitucional con respecto al numeral 493 del Código de Trabajo mediante su voto número 4448 de 1996, quedó claro y definido, con efecto erga omnes, que el sistema de valoración de la prueba que rige en el Derecho Procesal Laboral costarricense es el de la libre apreciación de las pruebas, con las características antes descritas y no el sistema de la prueba tasada o de la tarifa legal que es aquél que se caracteriza por tener una escala preestablecida de valor para cada uno de los medios probatorios que sean incorporados al proceso, de modo que para acreditar o desvirtuar un hecho es indispensable que se cuente con un medio de prueba que la ley ha tipificado. Si se lee y analiza el texto del primer agravio de apelación de los actores, claramente se colige que ellos apoyan la

aplicación de un sistema de prueba tasada o de tarifa legal con respecto a la demostración del pago de la jornada extraordinaria pretendida en la demanda, ya que claramente manifestaron, con base en los artículos 69 y 144 del Código de Trabajo, que "a menos que existan documentos que comprueben la cancelación de tiempo extraordinario, el salario cancelado a los trabajadores debe ser considerado como ordinario". La mayoría del Tribunal no está de acuerdo con la argumentación expuesta por el mandatario especial judicial de los actores en el primer agravio de su recurso de apelación. Esto por cuanto ninguno de esos artículos puede considerarse, realmente, como ejemplos de prueba tasada dentro del Derecho Laboral costarricense. Esto por lo siguiente: **a) El artículo 69.a.1) del Código de Trabajo** no puede considerarse como una norma jurídica de índole probatoria, con base en la cual pueda extraerse la conclusión de que solamente si se elabora el informe de egresos totales que hubiera tenido el patrono por concepto de salarios durante el semestre anterior, con la debida separación de las salidas por trabajos ordinarios y extraordinarios, entonces se puede tener por probado el pago de jornada extraordinaria y si no se hizo ese informe, entonces el pago de la jornada extraordinaria queda indemostrado. Por el contrario, el numeral 69.a.1) del Código de Trabajo se encuentra incluido dentro del capítulo V del Título II del Código de Trabajo denominado "De las obligaciones de los patronos y de los trabajadores" y lo que contiene ese Capítulo

solamente son un conjunto de **deberes contractuales accesorios** a las dos obligaciones principales del contrato de trabajo que, como bien se sabe, son: la prestación personal de servicios (obligación principal que el contrato de trabajo le impone al trabajador) y el pago del salario (obligación principal que el contrato de trabajo le atribuye al patrono). Basta con seguir leyendo la enumeración de los incisos que contiene el numeral 69 del Código de Trabajo para darse cuenta, como así lo interpreta la mayoría del Tribunal, que la finalidad de esa norma es dejar regulados otros deberes contractuales, adicionales a las obligaciones principales que dimanen del contrato de trabajo, que tanto el patrono como el trabajador deben cumplir con el fin de que la ejecución del contrato alcance los fines programados por las partes que lo celebraron (**con respecto al concepto, tipos y finalidad de los deberes contractuales accesorios ver López Casal, Yuri. Deberes contractuales accesorios y concurso de pretensiones. En: Revista Judicial No. 95, marzo de 2010, páginas 59 a 92**). De esta manera queda demostrado que, contrario a lo que sostiene el apelante, el deber patronal de enviar el informe al Ministerio de Trabajo con la información sobre los egresos totales que hubiere tenido por concepto de salarios durante el semestre anterior, con la debida separación de las salidas por trabajos ordinarios y extraordinarios, no es una norma procesal de índole probatorio que tenga la virtud de erigirse, interpretarse y aplicarse como una prueba tasada para demostrar el pago de

jornada extraordinaria, sino que, simple y llanamente, se trata de **un deber contractual accesorio de información** que la ley le impone al patrono. Es más, la única sanción que la ley laboral le impone al patrono por omitir cumplir con el deber contractual accesorio de información regulado en el artículo 69.a.1) del Código de Trabajo no es la imposibilidad jurídica de poder demostrar el pago de la jornada extraordinaria sino que consiste, únicamente, en la imposición de una multa o en la posibilidad de ser acusado penalmente con base en el artículo 426 del Código Penal. Así se desprende claramente del párrafo penúltimo de ese mismo artículo 69 del Código de Trabajo, el cual dice lo siguiente: "En caso de renuencia en el suministro de dichos datos, el patrono será sancionado con multa de cincuenta a cien colones; y si se tratare de adulteración maliciosa de los mismos, las autoridades represivas le impondrán la pena que expresa el artículo 426 del Código Penal". En definitiva, con los argumentos antes mencionados, derivados de una correcta y fiel interpretación de los alcances del artículo 69.a.1) del Código de Trabajo, claramente queda demostrado que esa norma, en ningún momento, puede considerarse como un ejemplo de prueba tasada tal que si el patrono omitiese rendir el informe al Ministerio de Trabajo con toda la información que allí se exige, entonces el empleador queda completamente imposibilitado de poder demostrar, con otros medios de prueba, el pago de la jornada extraordinaria. Por lo demás, la mayoría del Tribunal considera que para que un

determinado medio probatorio pueda considerarse como ejemplo auténtico de prueba tasada, es menester que se trate, en primer lugar, de una norma procesal de naturaleza probatoria (no una norma sustantiva, como acontece con los artículos 69 y 70 del Código de Trabajo, que contienen deberes contractuales accesorios del contrato de trabajo) y, en segundo lugar, que su contenido, sea expreso o tácito, permita inferir, sin género de duda alguna, que la voluntad del legislador fue restringir la demostración de un hecho con un específico medio de prueba excluyente de otros. Verdaderos ejemplos de las pocas pruebas tasadas que subsisten en el Ordenamiento Jurídico costarricense son los artículos 351 párrafo primero del Código Procesal Civil, que expresamente dispone que "No será admisible la prueba testimonial para demostrar la convención o acto jurídico cuyo objeto tenga un valor mayor al diez por ciento de la suma mínima que se haya fijado para la procedencia del recurso de casación. En todo caso, toda convención o acto jurídico deberá constar en un documento público o privado" y los numerales 353 y 371, ambos, también, del Código Procesal Civil. Realmente basta con leer el contenido de esas tres normas pertenecientes al Derecho Procesal Civil para percatarse de que no hay duda alguna que se trata de ejemplos irrefutables de pruebas tasadas. El artículo 69.a.1) del Código de Trabajo no es una norma procesal de índole probatorio ni tiene un contenido similar al de los artículos 351, 353 y 371, todos del Código Procesal Civil, tal que permita arribar a la

conclusión de que se trate de un ejemplo de prueba tasada que exija, inexorablemente, la prueba documental como único medio de prueba para poder demostrar o acreditar el pago de la jornada extraordinaria. Como conclusión, contrario a lo que sostiene el recurrente, el artículo 69.a.1) del Código de Trabajo no es un ejemplo de prueba tasada que permita colegir que solamente con prueba documental es que puede demostrarse el pago de la jornada extraordinaria. **b) El numeral 144 del Código de Trabajo**, al cual el apelante, con base en el voto 762 del 2004 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, también le atribuye la característica de ser un ejemplo de prueba tasada para poder tener por demostrado, únicamente con base en los libros de planillas o de salarios (prueba documental), el pago de jornada extraordinaria, realmente tampoco es una norma de índole procesal que exija la prueba documental como el único medio de prueba mediante el cual se podría acreditar la cancelación de horas extraordinarias. Al igual que sucede con el numeral 69.a.1) del Código de Trabajo, el numeral 144 del Código de Trabajo no es una norma procesal, ni siquiera de naturaleza probatoria o relacionada con el quehacer probatorio sino que, por el contrario, se trata de una disposición normativa general contenida en el Capítulo II del Título III del Código de Trabajo intitulado "De las jornadas, de los descansos y de los salarios". El pluricitado artículo 144 del Código de Trabajo se limita a indicar la obligación de los patronos de consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separado de lo que se

refiera a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario. Como puede observarse, esa norma no contiene ninguna sanción o efecto jurídico en el ámbito del quehacer probatorio de las partes inmersas en un proceso judicial. Es decir, al igual que sucede con el artículo 69.a.1) del Código de Trabajo, la mayoría del Tribunal considera que para que un determinado medio probatorio pueda considerarse como ejemplo auténtico de prueba tasada, es menester que se trate, en primer lugar, de una norma procesal de naturaleza probatoria y, en segundo lugar, que su contenido, sea expreso o tácito, permita inferir, sin género de duda alguna, que la voluntad del legislador fue restringir la demostración de un hecho con un específico medio de prueba excluyente de otros, tal y como sucede, a guisa de ejemplo, con los artículos 351 párrafo primero, 353 y 371, todos del Código Procesal Civil. Para la mayoría del Tribunal, es evidente que el artículo 144 del Código de Trabajo no sólo no es una norma procesal de índole probatorio sino que, además de eso, de su contenido no se desprende ni puede concluirse, en forma expresa ni en forma tácita, que el libro de salarios o planillas sea el único medio de prueba mediante el cual el patrono puede probar la cancelación de la jornada extraordinaria. A lo sumo, el único efecto jurídico que podría aplicarse al incumplimiento de lo dispuesto por el artículo 144 del Código de Trabajo sería la sustanciación de un proceso judicial de infracción a las leyes de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por

los artículos 608 y 617, ambos del Código de Trabajo. Definitivamente los artículos 144 y 176, ambos del Código de Trabajo, no contienen siquiera una redacción semejante a los verdaderos y auténticos ejemplos de pruebas tasadas contenidos en los artículos 351 párrafo primero, 353 y 371, todos del Código Procesal Civil, ni tampoco contemplan, como efecto jurídico, que su incumplimiento acarree la imposibilidad de demostrar el pago de la jornada extraordinaria mediante otros medios de prueba. Como conclusión, tampoco los artículos 144 y 176 del Código de Trabajo son ejemplos de pruebas tasadas, de los cuales pudiese válidamente interpretarse que, sin los documentos a que hacen referencia esas normas, el patrono no puede demostrar el pago de la jornada extraordinaria. La mayoría del Tribunal sabe perfectamente que los argumentos que integran el primer agravio del recurso de apelación de los actores han sido avalados por la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (al respecto ver el voto número 468 de las 10:42 horas del 26 de marzo de 2010). No obstante, los Jueces que firmamos este voto de mayoría consideramos, con todo respeto, que no sólo por todas las razones que hasta ahora hemos expuesto, los artículos 69.a.1), 144 y 176, todos del Código de Trabajo, no son ejemplos auténticos de normas de tipo procesal probatorio que tipifiquen auténticos ejemplos de pruebas tasadas sino que, además de eso, consideramos que la interpretación que ha hecho la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de esos numerales se opone al

sistema de valoración de la prueba que rige en materia laboral (es decir, el "sistema de la libre apreciación de las pruebas") y a la interpretación vinculante que hizo la Sala Constitucional en su voto 4448-96 con respecto al artículo 493 del Código de Trabajo. Por otra parte, la mayoría del Tribunal aprueba, en todos sus extremos, la valoración probatoria y lo que dispuso el señor Juez A quo con respecto al extremo petitorio de reajuste de pago de jornada extraordinaria pedido por ambos actores. Con respecto a esta otra temática es preciso hacer las siguientes precisiones: **1) En primer lugar**, como bien lo descubrió el señor Juez A quo, de la manera en que está formulada la pretensión de la demanda (folio 48 vuelto), claramente se desprende que al haber pedido los actores la cancelación del reajuste de las horas extraordinarias, ello debe interpretarse como el reconocimiento y confesión espontánea, por parte de los demandantes, en el sentido de que los demandados sí les cancelaron una parte del total de las horas extraordinarias que los actores consideraron que no se les había pagado. La mayoría del Tribunal aprueba, en este sentido, el razonamiento del señor Juez A quo, visible a folio 235, que dice: "en la propia pretensión de la demanda se solicita el pago resultante del ajuste de las horas extras, esto se interpreta como la diferencia resultante de lo cancelado con lo que en realidad debieron de haber recibido los actores por la totalidad de las horas extras laboradas mensualmente y en caso de que lo recibido sea inferior a lo que debió habérseles cancelado, se están en

la obligación legal de velar que las demandadas se ajusten a lo que la normativa tiene establecido". De lo transcrito, la mayoría del Tribunal concluye que los actores saben perfectamente que sí se les canceló horas extraordinarias y de la manera en que solicitaron su pago (ver folio 48 vuelto), concordamos con el señor Juez A quo en cuanto a que lo que había que dilucidar en sentencia era si las horas extraordinarias que ciertamente se les pagó era todo lo que les correspondía por ese concepto o si, por el contrario, solamente era una parte de lo que se les adeudaba y, debido a ello, era necesario concederles una suma adicional que, en definitiva, no les fue cancelada por parte de los demandados. La forma en como fue redactada la petitoria de la demanda no sólo fija el ámbito de decisión al cual están sujetos los Jueces sino que, además de ello, al tratarse de una manifestación de conocimiento y de voluntad que proviene de los mismos actores, ello hace que pruebe contra ellos, por tratarse de una auténtica confesión espontánea en los términos en que lo establece el artículo 341 párrafo primero del Código Procesal Civil. Este primer aspecto constituye, entonces, una primera prueba de que los demandados sí le cancelaron a los actores una parte del total de la jornada extraordinaria insoluta; **2) En segundo lugar**, de las declaraciones testimoniales vertidas por los señores M. A. N. y M. L. Q., claramente se colige, sin duda alguna, que a los actores siempre les canceló parte de la jornada extraordinaria que laboraron mediante el

pago del salario mínimo legal más una suma adicional que correspondía, precisamente, a la jornada extraordinaria laborada por los demandantes en cada momento histórico. Ambos testigos declararon de manera coherente, clara, veraz, detallada, sin que se note el más mínimo indicio de complacencia y parcialidad para con los demandados, situaciones que, por el contrario, sí se dieron con respecto a los testigos de los actores, quienes se dedicaron a dar versiones completamente complacientes y parcializadas a favor de ellos tomando en cuenta lo que los demandantes confesaron cuando absolvieron los respectivos pliegos de preguntas. Asimismo, de la prueba confesional rendida por los actores se colige que éstos reconocieron y contestaron afirmativamente la pregunta que se les hizo a ambos sobre si el salario que se les pagó siempre estuvo por encima del mínimo legal. Al valorar la totalidad de la prueba en conjunto, de conformidad con las reglas de la lógica, la experiencia y la psicología, claramente es posible concluir, según las confesiones de los actores y las declaraciones testimoniales de los testigos de la parte demandada, que el exceso que los demandados les pagaban a los actores por encima del salario mínimo legal correspondía a jornada extraordinaria. De este modo, el simple hecho de que los comprobantes de pago aportados por los actores, visibles a folios diez a doce y catorce a veintiocho, no indicaran el desglose de los salarios devengados por ellos en ordinarios y extraordinarios no significa, de ninguna

manera, que no se les haya pagado jornada extraordinaria ni que los importes dinerarios estampados en esa prueba documental signifique que los patronos solamente les hubiesen pagado el salario ordinario. Al haber, en este caso concreto, un principio de prueba por escrito (los comprobantes de pago antes mencionados), la prueba testimonial sí sería idónea y tendría eficacia probatoria para tener por demostrado el pago parcial de la jornada extraordinaria reclamada por los actores de conformidad con lo dispuesto por el artículo 351 párrafo tercero inciso 1) del Código Procesal Civil, que claramente establece que "la prueba testimonial será admisible para comprobar actos jurídicos cuyo objeto tenga un valor mayor al indicado y para comprobar las convenciones que haya habido entre las partes". Esta norma es perfectamente aplicable a la materia laboral, con base en lo dispuesto por el numeral 452 del Código de Trabajo y muestra, fehacientemente, cómo en un caso como éste, en el cual hay principio de prueba por escrito, es perfectamente válido acudir a la prueba testimonial para demostrar el acuerdo de voluntades que hubo entre los actores y los demandados consistente en que el pago de la jornada extraordinaria se haría mediante el pago del salario mínimo legal para el puesto de oficial de seguridad más una suma adicional sobre ese mínimo legal. Lo antes indicado demuestra, también, que es equivocado afirmar o sostener que el pago de la jornada extraordinaria solamente se puede hacer con prueba documental a tenor de lo dispuesto

por los artículos 69.a.1), 144 y 176 del Código de Trabajo. Por lo demás, contrario a lo manifestado por el apoderado de los actores apelantes, la jurisprudencia costarricense sí ha admitido la posibilidad de que el pago de las horas extraordinarias se haga de la forma en como lo hicieron los demandados de este asunto, es decir, mediante el pago de una suma de dinero adicional al salario mínimo legal pagado a los trabajadores. Al respecto, **la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia número 205 de las 10:30 horas del 10 de febrero de 2010, indicó: "IV.- HORAS EXTRA:** En los estadios precedentes se tuvo por acreditado un salario semanal de ₡55.000 durante toda la relación laboral, con lo que las partes se mostraron conformes. Igualmente, se consideró que la jornada semanal del accionante era de 60 horas (de lunes a viernes, de 6 de la mañana a 6 de la tarde), de las cuales 48 eran ordinarias y 12 extraordinarias, razonamiento que no fue objetado por los contendientes, razón por la cual esta Cámara partirá de las mismas premisas. En la demanda se reconoció que las horas extra sí eran canceladas, solo que a tiempo sencillo y no a tiempo y medio como lo ordena el artículo 139 del Código de Trabajo, que reza: "El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a estos 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 estos



que se hubieren estipulado (...). Por ello, se exigió el pago de ese 50% restante correspondiente a todas las horas extra laboradas durante la relación laboral (3.744 en total). En la contestación de la demanda se arguyó que el sueldo semanal percibido por el demandante, muy superior al mínimo legal, cubría 48 horas a tiempo sencillo y 12 a tiempo y medio, por lo que no se adeudaba suma alguna por ese concepto. Lleva razón el señor R. R. en sus alegatos. Revisado el Decreto Ejecutivo n° 34.114-MTSS, que fijó los salarios mínimos para el primer semestre de 2008 (en el que tuvo lugar la terminación de la relación laboral), se observa que el sueldo mínimo para un trabajador calificado era de ₡6.273, lo que implica que la hora ordinaria valía ₡784,12 y, la extraordinaria, ₡1.176. Entonces, por las 48 horas ordinarias don Leonel debió devengar ₡37.637,76, y por las 12 extraordinarias, ₡14.114,16. Ambos montos sumados dan ₡51.751,92, lo que quiere decir que los ₡55.000 semanales que ganaba el actor cubrían -en exceso- tanto la jornada ordinaria como la extraordinaria. Y si eso fue así en el primer semestre de 2008, con mayor razón de ahí para atrás, hasta el primer semestre de 2002, ya que los salarios mínimos en esos periodos anteriores eran inferiores al que rigió en el primer semestre de 2008. Por consiguiente, debe revocarse la condena en horas extra contenida en la sentencia venida en alzada, por tener acogida a su respecto la excepción de pago". Por todas las razones antes expuestas, el primer agravio de apelación no se acoge".

**5. Ruptura de la línea jurisprudencial sobre la prueba del pago de la jornada extraordinaria: La sentencia número 281 de las 15:20 horas del 30 de marzo de 2011 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.**

Con redacción del señor Magistrado Don Orlando Aguirre Gómez, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia dictó la sentencia número 281 de las 15:20 horas del 30 de marzo de 2011, la cual, por mayoría (cuatro contra uno), confirmó, en todos sus extremos, la sentencia de segunda instancia dictada por el Tribunal de Puntarenas a las 13:10 horas del 13 de octubre de 2010.

Con respecto al tema de la prueba del pago de la jornada extraordinaria, el trabajador basó su recurso de casación en los siguientes reproches:

"II.- Ese mismo representante recurre ante esta tercera instancia rogada. Alega, fundamentalmente: 1.- Indebida valoración de los elementos probatorios en relación a cómo se pactó el salario, justificando, en su criterio, que se les pagaba el salario mínimo legal más las horas extra. Al respecto dice que las codemandadas solo aportaron dos testigos, en tanto sus representados aportaron prueba documental, testimonial y confesional para demostrar que fueron contratados por un salario superior al mínimo legal. Dice que solo se analizó la prueba testimonial rendida por los testigos de las accionadas. Agrega que al no existir contrato escrito, lo que es responsabilidad de las

codemandadas, debieron presentar al menos tres testigos para acreditar los puntos básicos del contrato, entre ellos la composición del salario (artículo 23 y 25 del Código de Trabajo). Afirma que el juez de primera instancia valoró erróneamente el salario cancelado a los actores y su composición, pues si bien nunca se les cancelaron las horas extra, en la petitoria se solicitó el reajuste por haber recibido un pago por diferencia en el pago de éstas en abril de 2007. Transcribe parcialmente el voto número 762-2004 de esta Sala, afirmando que el empleador debe demostrar documentalmente la cancelación del tiempo extraordinario, caso contrario el salario pagado debe considerarse como ordinario. Manifiesta que los comprobantes de pago visibles a folios 10 a 12 y 14 a 28, indican salario ordinario. Expresa que es obligación de la empleadora, según lo dispone el artículo 69 del Código de Trabajo, reportar al Ministerio de Trabajo lo cancelado a los trabajadores por concepto de salarios ordinarios y extraordinarios, sin embargo este documento no fue aportado a los autos, incluso los testigos de las codemandadas no indicaron que esos reportes se enviaran. Señala que tampoco cumplían con lo ordenado en el artículo 144 de ese mismo Código, que es el desglose en las planillas, debidamente separado, de lo pagado a sus trabajadores por tiempo ordinario y extraordinario. Afirma que se demostró de manera clara y precisa que los actores fueron contratados con un salario base ordinario que no incluía las horas extra, lo que a su juicio se desprende del testimonio

rendido por G. A. y G. B. Llama la atención de que los testigos de las coaccionadas son empleados de estas; que se aplica el artículo 351 del Código Procesal Civil por sobre el 25, 69, 144 y 176 del de Trabajo que son de carácter especial y que se viola el principio in dubio pro operario, citando en su apoyo el voto de esta Sala número 13-2004. Reitera que con los comprobantes de pago, las declaraciones de los testigos, el reporte de planillas de la Caja Costarricense de Seguro Social y la confesional del señor B. C., se demuestra que la contratación fue por un salario base superior al mínimo legal. Transcribe parcialmente el voto de esta Sala número 520-2006 sobre valoración de la prueba en materia laboral, afirmando que era sobre la parte empleadora que recaía la obligación de producir prueba que respaldara su defensa en cuanto a que el pago comprendía tanto el ordinario o mínimo legal, como el tiempo extraordinario. Manifiesta que si a todos los oficiales de seguridad se les cancelaba el salario mínimo más las horas extra, ello resulta contradictorio con el reconocimiento de un reajuste por tiempo extraordinario que se les hizo en abril de 2007. Expresa que si se pagara como dicen las codemandadas (salario mínimo + extra) ningún mes sería igual a otro, lo que resulta contrario a lo que se establece en el Reporte de Planillas de la Caja Costarricense de Seguro Social (folio 56) de los meses de enero y febrero, en que el salario es exactamente igual. Agrega que el salario solo variaba cuando había guardias lo que se nota con lo pagado en octubre de



2005. 2.- Pide que de acogerse el primer agravio otorgando a los actores los reajustes de horas extra y prestaciones, también debe imponerse el pago de intereses sobre esos extremos desde la fecha en que se generaron y hasta su efectivo pago”.

La Sala de Casación laboral declaró sin lugar tales agravios planteados por el casacionista con respecto a la prueba del pago de las horas extraordinarias con base en los siguientes argumentos:

“IV.- La valoración de la prueba en materia laboral está regulada en el artículo 493 del Código de Trabajo, según el cual: “Salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas del Derecho Común; pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier naturaleza en que funde su criterio”. La Sala Constitucional se ocupó del tema en la sentencia número 4448 de las 9:00 horas del 30 de agosto de 1996; quedando claro que las reglas del derecho común en la apreciación de las probanzas no son de obligado acatamiento para el (la) juez (a) laboral. Sin embargo, eso no significa que pueda resolverse el caso simplemente con base en su fuero interno, sin brindar ninguna explicación. En este supuesto, estaríamos en el campo de la arbitrariedad, con quebranto de principios fundamentales consagrados en la propia Constitución Política (artículos 39 y 41), como lo son el debido proceso y el

derecho de defensa en juicio. En la misma norma de comentario se obliga a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio, dentro de los cuales, se ubican las reglas de la sana crítica, a saber, la lógica, la experiencia y la psicología. V.- El apoderado especial judicial de los actores reprocha que no se valoró adecuadamente la prueba referente a como se pactó el salario entre las partes, específicamente en cuanto respaldó la tesis de las codemandadas respecto al pago de las horas extra reclamadas, siendo, en su criterio, que fue la parte actora la que demostró, claramente, que el salario pagado solo cubría el ordinario, y no el extraordinario. Por ende, resulta esencial determinar si efectivamente las partes acordaron al momento de la contratación, que por la jornada de trabajo señalada en la demanda, se pagaría como retribución un monto salarial único para retribuir esa jornada. Al respecto debemos indicar que el numeral 25 del Código de Trabajo señala que: “La prueba plena del contrato escrito sólo podrá hacerse con el documento respectivo. La falta de éste se imputará siempre al patrono; en este caso, dicha prueba se hará de acuerdo con lo que dispone el párrafo siguiente. El contrato verbal se probará por todos los medios generales de prueba; pero si se tratare de testigos al servicio del mismo patrono a cuyas órdenes trabaja el interesado, se necesitará la concurrencia de tres declarantes conformes de toda conformidad en los puntos esenciales del pacto. Sin embargo, si dicho patrono no ocupare a más de cuatro trabajadores bastará

con el testimonio de dos de ellos”. De la norma transcrita se desprende que para acreditar las condiciones de la contratación se requerirá, con preferencia sobre cualquier otro medio de prueba, contar con el contrato de trabajo escrito. La ausencia de este se imputará al patrono. En el caso concreto se tuvo por demostrado (hecho 1. de la sentencia de primera instancia aprobado por el tribunal y no objetado por las partes) que los actores tuvieron el siguiente horario desde el inicio de la relación laboral: B. C. del 1 de junio de 2004 al 28 de febrero de 2005, con cinco turnos de noche, de seis de la tarde a seis de la mañana, dos días libre, cinco turnos de día, de seis de la mañana a seis de la tarde y dos días libres, volviendo a repetirse ese horario cíclicamente; a partir del 1 de marzo de 2005 y hasta el 30 de setiembre de 2006, cuatro turnos de noche de seis de la tarde a seis de la mañana, dos días libres, cuatro turnos de días de seis de la mañana a seis de la tarde, dos días libre, de manera constante. El actor Q. S. tuvo un horario de cuatro turnos de noche de seis de la tarde a seis de la mañana, dos días libres, cuatro turnos de día de seis de la mañana a seis de la tarde, dos días libres, de manera repetitiva. A cambio de ese trabajo se les pagaría un salario cuya cuantía estaba destinada a retribuir la totalidad de las horas mensuales laboradas, con independencia del carácter ordinario o extraordinario de estas. Si bien es cierto, el demandado no aporta en apoyo de su dicho el contrato de trabajo donde consten reguladas las condiciones de jornada y salario originalmente pactadas, cuando se le dio

audiencia a los actores respecto a la contestación de la demanda y de las excepciones opuestas (folio 124), su apoderado no hizo observación alguna respecto a lo alegado en cuanto a que el salario era comprensivo del mínimo legal y del monto correspondiente a tiempo extra. La prueba testimonial aportada por los actores, señala que fueron contratados por un salario base sin que les explicaran nada sobre el salario (G. A. G. A. -folio 147- y M. V. G. B. -folio 154-), este último también afirmó que no se les pagaba horas extra. Por su parte los testigos de descargo expresan que el salario de los actores contemplaban tanto el salario ordinario como el de horas extra (M. N. A., folio 150 y M. A. L. Q.), agregando el primero que le constaba que se le había explicado al actor B. C., al menos en una reunión, lo correspondiente a la conformación del salario total que se les pagaba, en la que no estuvo el otro codemandante; y, el segundo deponente, que personalmente se lo explicó a este –Q. S.- pues él fue quien lo contrató. Los testimonios de M. A. N. y M. L. Q., como lo señala el tribunal, resultan claros, coherentes y veraces, lo que no se puede decir de los testimonios de cargo, pues G. A. G. A. dice, en referencia a S. Q. S.: “Y el día que el (sic) actor no se le dejó entrar tampoco lo observé ebrio...” (folio 147), en tanto que ese mismo declarante, en su puesto de vigilante anotó en la bitácora que ese mismo actor se había presentado en “estado de ebriedad” (folio 76 y 105, documento del que el actor no hizo observación alguna cuando se le dio audiencia, folios 124 y 133, salvo

que fueran rechazados por ser simples fotocopias, lo que por sí no les resta carácter probatorio); en tanto el testigo M. V.o G. B., indica un horario y turnos de trabajo a partir del 11 de mayo de 2006 (folio 154), que no coinciden siquiera con los señalados por los coaccionantes en la demanda (folio 46 frente y vuelto); y el deponente G. E. L. E., no se refiere al punto, salvo en cuanto a que primero no se indicaba en el comprobante de pago la cancelación de las extras y luego sí. De la valoración de los anteriores testimonios a la luz de las reglas de la sana crítica, es claro para la Sala que desde el inicio de la relación laboral las partes acordaron esa forma de remuneración, como lo tienen por acreditado las instancias precedentes: un salario total compuesto por el salario mínimo y tiempo extraordinario. Para mayor abundamiento, debe tenerse en cuenta que los actores en la confesional, al contestar la pregunta octava, en relación con que su salario siempre estuvo por encima del mínimo de ley, contestaron que sí (folios 194 y 198). Asimismo, en igual sentido, la diferencia entre los salarios mínimos legales fijados para los distintos períodos de la relación laboral (tal como fueron establecidos en las instancias precedentes, folio 236) y el salario que para esos mismos períodos recibían los actores, particularmente considerando que no se trataba de un tipo de servicio que fuera escaso en el mercado laboral, no permiten de manera lógica creer que estos estaban pactados de manera distinta a la que se ha señalado anteriormente. Para mayor claridad pueden observarse los siguientes cuadros (...). Es

cierto que las partes pueden pactar libremente, en virtud del principio de autonomía de la voluntad y de libertad de comercio, salarios superiores al mínimo legal para retribuir jornadas de trabajo ordinarias, y cuando así ocurre, el empleador se ve obligado a retribuir, con base en este monto (salario real) y no con el del mínimo legal, el tiempo extraordinario laborado, sin embargo, en el caso concreto ha quedado acreditado que las partes desde el inicio de la relación pactaron una jornada de trabajo con tiempo extraordinario permanente y con tal motivo se pactó un rubro salarial integral o total, con el que se pretendió retribuir ambas jornadas (ordinaria y extraordinaria permanente) (en similar sentido pueden consultarse las sentencias números 291 de las 16:00 horas del 18 de junio de 2003; 130 de las 9:00 horas del 25 de febrero; 777 de las 10:05 horas del 14 de setiembre, ambas de 2005 y 994 de las 9:45 horas del 27 de octubre de 2006; 949 de las 10:25 horas del siete de diciembre de 2007; y, la 852 de las 15:18 horas del 11 de junio de 2010). Debe agregarse que el tribunal también sentó el criterio del pago total o integral en la manera en que está formulada la pretensión de la demanda, pues, según su razonamiento, al pedir los actores la cancelación del reajuste de las horas extraordinarias "...ello debe interpretarse como el reconocimiento y confesión espontánea, por parte de los demandantes, en el sentido de que los demandados sí les cancelaron una parte del total de las horas extraordinarias que los actores consideraron que no se les había pagado... al tratarse de una manifestación de

conocimiento y de voluntad que proviene de los mismos actores, ello hace que pruebe contra ellos, por tratarse de una auténtica confesión espontánea den los términos que establece el artículo 341 párrafo primero del Código Procesal Civil...", (folios 286 y 287) lo que, al no ser rebatido ante esta instancia, contrario sensu, se aceptó".

De la lectura de lo resuelto por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en su sentencia número 281 de las 15:20 horas del 30 de marzo de 2011, se colige lo siguiente:

a) De manera sutil e implícita y en consonancia con lo resuelto por el Tribunal de Puntarenas en su sentencia de segundo grado de las 13:10 horas del 13 de octubre de 2010, la Sala de Casación laboral reconoce que el sistema de valoración probatoria que rige en el Derecho Procesal Laboral es el de la libre apreciación de las pruebas.

b) Con medios probatorios tales como la confesión y el testimonio, valorados en conjunto y según las reglas de la lógica, la experiencia, el sentido común y la equidad, es perfectamente posible tener por demostrada la cancelación de la jornada extraordinaria que hubiese pretendido el trabajador en sede judicial, de modo que la prueba documental mencionada en los artículos 25, 69, 144 y 176 del Código de Trabajo no es la única prueba con la cual se puede tener por demostrado el pago de la jornada extraordinaria.

#### 4. Consideraciones finales

Con lo expuesto en este breve ensayo, queda demostrado que la sentencia número 281 de las 15:20 horas del 30 de marzo de 2011 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia representa la ruptura del criterio tradicional, creado y aplicado por la misma Sala a procesos anteriores, de acuerdo con el cual el pago de la jornada extraordinaria únicamente podía demostrarse con prueba documental, de conformidad con la doctrina que informa los artículos 25, 69, 144 y 176 del Código de Trabajo.

La Sala Segunda de Casación laboral ha acertado en apartarse de la línea jurisprudencial predominante contenida, entre otras, en su sentencia número 468-2010, por cuanto las normas laborales citadas en el párrafo anterior no son ejemplos de "prueba tasada" porque, en primer lugar, no son normas procesales de naturaleza probatoria y, en segundo lugar, de su contenido, expreso o tácito, no se puede inferir, sin género de duda alguno, que la voluntad del legislador hubiese sido restringir la demostración de un hecho con un específico medio de prueba, excluyente de otros, tal y como sí sucede, a guisa de ejemplo, con los artículos 351 párrafo primero, 353 y 371, todos del Código Procesal Civil.

Por otra parte, lo resuelto por la Sala Segunda en su sentencia No. 281 de las 15:20 horas del 30 de marzo de 2011 supone un reencuentro con la esencia y reglas que

definen y caracterizan el sistema de valoración de la prueba regente en el Derecho Procesal laboral, que es el llamado sistema de la libre apreciación de las pruebas, tal y como lo interpretó, de modo vinculante, la Sala Constitucional en su voto número 4448 de las 9:00 horas del 30 de agosto de 1996.

La reiteración, para casos futuros, de lo dispuesto en el voto 281-2011 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia con respecto a la posibilidad de probar el pago de la jornada extraordinaria con cualquier medio de prueba, según las reglas de la lógica, la experiencia, el sentido común y la equidad, podría evitar que la línea jurisprudencial tradicional pudiera, eventualmente, ser objeto de acción de inconstitucionalidad por contravenir la inviolabilidad del derecho de propiedad consagrado en el artículo 45 de la Constitución Política. La anticonstitucionalidad de la línea jurisprudencial tradicional creada y aplicada por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia consistiría en obligar a

los patronos a pagar determinada cantidad de dinero por concepto de horas extraordinarias, solamente por el hecho de no aportar prueba documental que acreditara ese hecho extintivo de la obligación y a pesar de que los empleadores hubiesen ofrecido y aportado otros medios de prueba que, analizados con base en el sistema de valoración probatorio denominado “libre apreciación de las pruebas”, permitieran concluir que la jornada extraordinaria efectivamente fue cancelada. En el fondo, sería obligar a los patronos a pagar dos veces la jornada extraordinaria (una vez, durante la ejecución del contrato de trabajo; la otra vez, con la firmeza del veredicto dictado por los tribunales de trabajo), lo cual produce un menoscabo de su derecho de propiedad (porque tienen que despojarse de su dinero, elemento integrante de su patrimonio, para pagar una deuda impuesta judicialmente) y un enriquecimiento injustificado en beneficio del trabajador.