



Universidad Latina – Campus Heredia

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Derecho

Licenciatura en Derecho

Trabajo Final de Graduación

Modalidad Tesis

**“Análisis Jurídico de la Jornada Laboral de los Agentes de Seguridad Privada
en Costa Rica, Segundo Cuatrimestre 2016”**

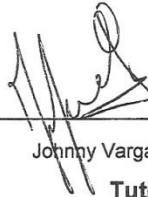
Autora: Daniela María Cambronero Bolívar

Setiembre, 2016

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES

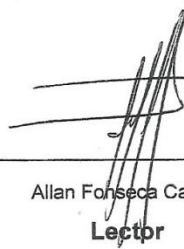
TRIBUNAL EXAMINADOR

Este proyecto titulado: **Análisis Jurídico de la Jornada Laboral de los Agentes de Seguridad Privada en Costa Rica, Segundo Cuatrimestre 2016**, por el (la) estudiante: **Daniela María Cambronero Bolívar**, fue aprobada por el Tribunal Examinador de la carrera de **Derecho** de la Universidad Latina, sede Heredia, como requisito para optar por el grado de **Licenciatura**:



Johnny Vargas Sánchez

Tutor



Allan Fonseca Castro

Lector



Jorge León Vargas

Representante de la Rectoría

DECLARACIÓN JURADA

La suscrita Daniela Cambroneró Bolívar con cédula de identidad número 2-708-236, declaro bajo fe de juramento, conociendo las consecuencias penales que conlleva el delito de perjurio: Que soy la autora del trabajo final de graduación denominado "Análisis Jurídico de la Jornada Laboral de los Agentes de Seguridad Privada en Costa Rica, Segundo Cuatrimestre 2016", modalidad Tesis; para optar por el título de Licenciatura en Derecho de la Universidad Latina, campus Heredia, y que el contenido de dicho trabajo es obra original del suscrito.

Heredia, 03 de Agosto, 2016



Daniela Cambroneró Bolívar

Cédula de identidad 2-708-236

MANIFESTACIÓN EXONERACIÓN DEL RESPONSABILIDAD

La suscrita Daniela Cambroner Bolivar con cédula de identidad número 2-708-236, exonera de toda responsabilidad a la Universidad Latina, campus Heredia; así como al Tutor y Lector que han revisado el trabajo final de graduación denominado “Análisis Jurídico de la Jornada Laboral de los Agentes de Seguridad Privada en Costa Rica, Segundo Cuatrimestre 2016”, para optar por el título de Licenciatura en Derecho de la Universidad Latina, campus Heredia; por las manifestaciones y/o apreciaciones personales incluidas en el mismo. Asimismo, autorizo a la Universidad Latina, campus Heredia, a disponer de dicho trabajo para uso y fines de carácter académico, publicitando el mismo en el sitio web; así como en el CRAI.

Heredia, 03 de Agosto, 2016



Daniela Cambroner Bolivar

Cédula de identidad 2-708-236

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme la fortaleza y perseverancia llegar a este momento tan especial de mi vida. A mis padres y hermanas, a quienes amo; por apoyarme incondicionalmente y acompañarme a lo largo de toda mi carrera.

A toda mi familia y amigos, quienes me impulsaron y motivaron para concluir esta meta.

CONTENIDO

ÍNDICE DE FIGURAS	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO 1: PROBLEMA Y PROPÓSITO	1
Estado actual del área temática a investigar	2
Antecedentes del problema	2
Planteamiento del problema de investigación	6
Justificación del estudio de investigación	7
Justificación Teórica	8
Justificación metodológica	9
Justificación práctica.....	9
Pregunta generadora y preguntas derivadas	10
Preguntas generadoras	10
Preguntas derivadas.....	10
Objetivo general y específicos.....	10
Objetivos generales	11
Objetivos específicos.....	11
Alcances del área temática en estudio	12
Alcances	12
Limitaciones.....	12
CAPÍTULO 2: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	13
Marco Situacional.....	14
Antecedentes de la jornada laboral y su normativa internacional	14
Antecedentes de la jornada laboral y su normativa nacional	17
Marco Conceptual	19
Trabajador	19

Patrono	19
Agente	19
Guarda.....	20
Trabajo.....	20
Derecho	23
Derecho Laboral	24
Contrato de Trabajo.....	26
Relación laboral	26
Tiempo de trabajo.....	26
Jornada.....	27
Horario	28
Flexibilidad Laboral	28
Descanso.....	29
Seguridad	29
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA.....	31
El paradigma, el enfoque metodológico y el método seleccionado	32
El paradigma.....	32
El enfoque metodológico	32
El método seleccionado.....	32
Las categorías del análisis de la investigación	33
Población.....	33
Análisis y objeto de estudio	33
El contexto del sitio.....	33
Las características de los participantes y las fuentes de información	34
Fuentes de información	34

Las técnicas e instrumentos para la recolección de los datos	34
Cuestionario.....	34
Las técnicas seleccionadas para analizar los datos	35
Transcripción de Datos	35
Categorización de Datos.....	35
Validación de datos	35
Teorización	35
CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE DATOS	36
Jornada Laboral	37
Diferencia entre Jornada de Trabajo y Horario	38
Limitación de la Jornada Laboral.....	39
Tipos de Jornada de Trabajo.....	41
Sobre la llamada Jornada Extraordinaria Permanente	45
Régimen de disponibilidad	48
Excepciones a la limitación de la Jornada laboral	50
Modificación de la Jornada Laboral.....	60
Seguridad como derecho humano.....	63
Sistemas de Seguridad	65
Seguridad Pública.....	65
Seguridad Privada	66
Seguridad Privada en Costa Rica	66
Regulación de la Seguridad Privada en Costa Rica	70
Agentes de seguridad Privada en Costa Rica	71
Requisitos de los Agentes de Seguridad Privada	71
Deberes, obligaciones y atribuciones de los agentes de seguridad.	72

Jornada Laboral de los Agentes de Seguridad Privada en Costa Rica	72
Guarda Dormilón vs Guarda Vigilante	74
Discusión de resultados	77
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	81
Conclusiones.....	82
Recomendaciones.....	83
BIBLIOGRAFÍA, ANEXOS Y APENDICE	84
Bibliografía	85
Bibliografía citada	85
Bibliografía consultada.....	86
Bibliografía electrónica.....	87
Glosario y Abreviaturas	101
Glosario	101
Abreviaturas.....	101
ANEXOS	102
Anexo 1.....	103
APENDICE.....	104

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Direcciones del Ministerio de Seguridad	68
Figura 2: Histórico de la inscripción de las empresas y agentes de seguridad privada	69
Figura 3: Jornada de los Agentes de Seguridad Privada	77
Figura 4: ¿Sabe usted que la Constitución Política y el Código de Trabajo establece una jornada máxima de 8 horas diarias?	78
Figura 5: ¿Sabe usted que si labora más de 8 horas diarias, se deben pagar horas extras?	79
Figura 6: Análisis de Datos de la encuesta aplicada	79

INTRODUCCIÓN

La singularidad y complejidad de los servicios que brindan las empresas de seguridad privada promueven la contratación de vigilantes bajo condiciones abusivas, siendo la extensión de la jornada uno de los principales atropellos a los que se encuentran expuestos los trabajadores de seguridad privada.

Aun cuando las partes puedan acordar libremente el contrato de trabajo, la jornada laboral no puede exceder el límite establecido, sin embargo los patronos continúan imponiendo jornadas excesivas que pueden ocasionar violaciones a sus derechos fundamentales.

Es por ello que el principal propósito de esta investigación es realizar un análisis jurídico de la jornada laboral de los agentes de seguridad privada y estudiar las condiciones laborales que les están siendo aplicadas en la actualidad.

Por consiguiente el presente estudio se encuentra estructurado en los siguientes capítulos:

En el primer capítulo se desarrollará el problema y el propósito de la investigación. Se planteará el problema de la investigación desde la perspectiva legal, histórica y social, identificando cual es el contexto actual de la problemática planteada. También se realizará la justificación, en la cual se enfatizará en la trascendencia del tema investigado desde la perspectiva teórica, metodológica y práctica. Además se señalarán cuáles son los objetivos generales y específicos que determinan el propósito del presente estudio.

En el segundo capítulo se realizará la fundamentación teórica en el cual se desarrollarán los aspectos teóricos relacionados a la jornada laboral de los agentes de seguridad privada y sobre la industria que realiza dicha actividad. Además, también se desarrollará los contextos históricos, conceptos de la investigación.

En el tercer capítulo explicará la metodología utilizada en esta investigación, se establecerá cuáles son las técnicas, métodos, instrumentos mecanismos y las fuentes que se utilizarán para desarrollar el este estudio.

En el cuarto capítulo se analizaran e interpretaran los resultados obtenidos de la recolección y análisis realizados a través de diferentes técnicas para demostrar el objeto de la investigación.

En el quinto capítulo se plantearán las conclusiones de la investigación las cuales fueron obtenidas a través de la investigación realizada.

Al final se incluirá la bibliografía tanto de diferentes autores utilizados para llevar a cabo el análisis de doctrinas y conceptos, así como también se incluirá el

CAPÍTULO 1:

PROBLEMA Y PROPÓSITO

Estado actual del área temática a investigar

El derecho laboral es un conjunto de principios y normas que buscan tutelar los derechos del trabajador. A través de la legislación laboral se trata de crear un equilibrio entre las nuevas necesidades del mercado laboral y los derechos de los trabajadores.

Es por ello que el derecho laboral debe ser una disciplina capaz de adaptarse a las nuevas necesidades, regulando las relaciones laborales que surgen a partir del nacimiento de industrias que implementan políticas laborales apartadas de la legalidad.

A continuación se realizará un preámbulo sobre el origen de una reciente industria, que ha sido fuente generadora de empleos y que a su vez ha dado lugar a graves violaciones de los derechos laborales de los trabajadores, como lo es la imposición de jornadas laborales excesivas, siendo este el objeto de estudio de la presente investigación

Antecedentes del problema

En la actualidad, el deterioro en la seguridad ciudadana se refleja en las altas tasas de delitos. En países de América Latina la violencia y la delincuencia son fenómenos que van en aumento año tras año.

El Informe Regional de Desarrollo Humano 2013-2014 Seguridad Ciudadana Con Rostro Humano: diagnóstico y propuestas para América Latina realizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se indica que entre el año 2000 al año 2010 la tasa de homicidios de la región creció 11%. El informe revela que los robos se han casi triplicado en los últimos 25 años y que además en un día 460 personas sufren las consecuencias de la violencia sexual.

La delincuencia, los homicidios, el narcotráfico son actos complejos que han generan problemas en diferentes sectores de la sociedad y que han ocasionado que

los Estados carezcan de personal y de herramientas que garanticen la seguridad pública.

Según indica el Vigésimo Informe Estado de la Nación En Desarrollo Humano Sostenible (2014), en la última década el país ha pasado por una crisis en materia de seguridad, caracterizada por un incremento de violencia y de crímenes organizados.

Es deber de las autoridades públicas evitar que la seguridad ciudadana se vea amenazada, sin embargo los sistemas de justicia y seguridad muestran un gran déficit en materia de seguridad pública. La impunidad en la resolución de los casos ha generado gran desconfianza en la ciudadanía.

Ante la incapacidad de los Estados para garantizar la seguridad de sus ciudadanos, surge la necesidad de privatizar la seguridad.

La seguridad privada es un fenómeno utilizado por miles de organizaciones o empresas dedicadas a prestar servicios de protección y vigilancia a diferentes sectores entre ellos empresas públicas, privadas y personas físicas que requieran sus servicios.

La Organización de las Naciones Unidas en su publicación sobre el Control y Regulación de las Empresas de Seguridad Privada en América Latina y el Caribe (2011) indica:

La seguridad privada es un término utilizado para describir una amplia gama de servicios relacionados con la seguridad y proporcionados por entidades privadas con fines de lucro. Éstos pueden incluir vigilantes, guardias (armados y no armados), patrullas, escoltas, servicios de vehículos blindados, transporte de valores y mercancías, servicios de inteligencia, perros entrenados, vigilancia electrónica, investigaciones, protección de los activos físicos, blindaje de edificios, protección de obras e infraestructura, protección anti-secuestro, capacitación en seguridad y autoprotección, ventas de armas y capacitación, así como la intermediación de estos servicios. (p. 3)

Esta industria ha sido sector en desarrollo que se ha posicionado en los últimos 30 años con gran rapidez en las diferentes regiones del mundo.

El Informe Regional de Desarrollo Humano 2013-2014 (2013), Seguridad Ciudadana Con Rostro Humano: diagnóstico y propuestas para América Latina realizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) señala “[...] debido a la creciente percepción de inseguridad, a la expansión de las clases medias y al “adelgazamiento” del Estado, la contratación de vigilantes privados ha venido creciendo en América Latina a una tasa estimada del 10% anual” (p.150)

El informe indica que en América Latina existen aproximadamente 4 millones de vigilantes privados, de los cuales unos se encuentran adscritos a empresas, otros trabajan de forma de independiente y muchos laboran informalmente.

Por otro lado la Organización de las Naciones Unidas mediante un estudio realizado sobre los Servicios de Seguridad Privada Civil su Papel, Supervisión y Contribución a la Prevención del Delito y la Seguridad de la Comunidad, realizado en el año 2011, evidencia el crecimiento de este sector laboral al mostrar el aumento del mercado laboral en diferentes países del mundo, en Francia por ejemplo la contratación aumentó de 100.000 empleados en el año 1982 a 160.000 empleados en el 2010, en Japón el incremento de empleados paso de 70.000 guardias en el año 1975 a 460.000 en el año 2003 y en Sudáfrica las contrataciones fueron de 115.000 en el año 1997 a 390.000 en el año 2010.

Lo anterior demuestra el surgimiento de una industria que pese a su reciente posicionamiento ha generado un impacto social, caracterizado por una gran oferta de trabajo.

A raíz de ello, con el transcurso del tiempo las condiciones laborales han ido variando, promoviendo que el sector patronal exija mayor protección de sus intereses económicos, aduciendo que el sistema legal costarricense brinda un proteccionismo excesivo a los trabajadores.

Es por ello que dichas empresas incurren en la violación de los derechos laborales, especialmente a lo que se refiere a la imposición de jornadas laborales extenuantes, horas extras, horas de descanso, vacaciones entre otros.

En relación a lo anterior se debe mencionar que los servicios de la seguridad privada son supervisados y controlado por el Ministerio de Seguridad Pública y al igual que la policía pública cuya función es la vigilancia, las labores de los agentes de seguridad privada también implican riesgo y peligrosidad.

Pese a ello no se encuentra en la legislación costarricense norma alguna que establezca las condiciones laborales a las que deba ser sometido un agente de seguridad privada permitiendo el abuso del derecho.

En ese sentido es importante analizar la normativa de algunos países que han regulado, ya sea mediante convenios laborales o leyes especiales, las condiciones laborales y las jornadas de los agentes de seguridad privada.

En Colombia el Código Sustantivo del Trabajo (1950) en su artículo 161 establece “La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana [...]”

Anteriormente la jornada máxima de trabajo establecida para los oficiales de seguridad privada en Colombia era de 12 horas diarias, sin embargo dicha disposición era contraria a la jornada de 8 horas diarias fijada para todos los trabajadores del sector privado, prohibiendo así todo acuerdo entre partes que disponga una jornada mayor.

En Argentina por ejemplo el artículo 9 de la Convención colectiva número 507 Vigilancia, seguridad comercial e industrial, investigadores privados y custodios de valores. (2007) establece una jornada laboral de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, regulando además las situaciones que salen de ese límite:

La jornada de trabajo ordinaria será de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales con un franco semanal previsto en la Ley de Contrato de Trabajo o lo que específicamente se regule en la materia. En el supuesto que la jornada diaria fuere menor de seis horas se abonará al vigilador un jornal proporcional. Para el supuesto que la jornada fuera superior a seis horas el jornal se pagará completo. En los casos que el vigilador cumpla hasta doce horas diarias con su conformidad sin superar las cuarenta y ocho horas semanales, aun tratándose de sábados y domingos, mediando

siempre doce horas de descanso entre jornada y jornada, no corresponderá el pago de horas extras. No corresponderá el pago de horas extras cuando se otorgase el franco compensatorio correspondiente

En Países como Ecuador y el Salvador la jornada laboral de los agentes de seguridad privada está regulada sus respectivo Códigos de Trabajo, los cuales establecen jornadas máximas de ocho horas diarias.

En el caso de Costa Rica los patronos aplican las leyes a su conveniencia, ya que existe un vacío legal que permite la imposición de la jornada máxima de 12 horas diarias.

Lo anterior obliga a los trabajadores del sector de seguridad privada a aceptar jornadas extenuantes con graves violaciones a sus derechos laborales, facultando a la parte fuerte de la relación laboral: el patrono, a realizar contratos de trabajos abusivos, contrarios a los principios del derecho laboral.

Planteamiento del problema de investigación

Unos de los aspectos que siempre ha prevalecido a lo largo del desarrollo histórico del derecho laboral, es el de regular el tiempo que el trabajador debe ejercer sus funciones en el lugar de trabajo.

Al ser el derecho laboral una norma que se encuentra delimitada los derechos y obligaciones tanto del trabajador como los del patrón, la imposición de las jornadas laborales continúa siendo en la actualidad cauda disputa para alguna de las partes en la relación laboral.

Con el surgimiento de nuevas industrias, como lo es la de seguridad privada, se han creado prácticas laborales que no han sido reguladas y que se rigen por las normas generales del derecho laboral.

Es por las exigencias que actualmente rigen a la industria de seguridad y a los costos que genera la contratación de empleados para que completen los turnos de trabajo, que a los oficiales de seguridad privada se les impone jornadas de hasta 12

horas diarias, siendo que el Código de Trabajo establece que la jornada laboral aplicable a un trabajador es de 48 horas con un máximo de 8 horas diarias.

Las empresas de seguridad privada estarían estableciendo este tipo de jornadas aplicando lo establecido en el artículo 143 del Código de Trabajo el cual establece las excepciones a la jornada ordinaria y permite a ciertos trabajadores laborar hasta 12 horas diarias.

En ese sentido, la resolución 96-299 de las 09:05 horas del 11 de octubre de 1996, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia indicó lo siguiente:

En concordancia con lo que viene expuesto y teniendo presente que existe, al efecto, reserva legal expresa, la norma aplicable a la especie, en cuanto al límite de la jornada laboral de los guardias civiles, es el párrafo final del artículo 143 del Código de Trabajo; cuya primera parte sirve de base, incluso, a la jurisprudencia constitucional citada en el Considerando segundo. Según se dispone en dicho texto legislativo "...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 de una hora y media.

Al analizar la situación laboral que viven los trabajadores de seguridad privada se puede llegar a evidenciar que laboran hasta 12 horas diarias y además que se estaría incurriendo en graves abusos a sus condiciones laborales en las que por ejemplo no estarían percibiendo el pago correspondiente a la remuneración extraordinaria.

Ante ello se podría estar en presencia de una doble interpretación de las normas que estarían facultando a las industrias y patronos a incurrir en el abuso del derecho e imponer jornadas lejos de la legalidad en contra de los principios sociales sobre los que se fundamenta el derecho laboral.

Justificación del estudio de investigación

A continuación se desarrollará los razonamientos que justifican el presente trabajo de investigación.

Justificación Teórica

Actualmente con el surgimiento de nuevas industrias, como lo es la de seguridad privada, se han creado prácticas laborales que no han sido debidamente tuteladas.

Por la naturaleza del trabajo y las exigencias del mercado a los oficiales de seguridad privada se les exige laborar jornadas de hasta 12 horas diarias, siendo que el Código de Trabajo establece que la jornada de trabajo aplicable a un trabajador es de 8 horas diarias diurnas y de 6 horas diarias si la jornada es nocturna.

Es por ello que las empresas de seguridad privada al establecer jornadas laborales de más de 8 horas diurnas y 6 horas nocturnas a los trabajadores, estarían incurriendo explotación laboral.

En ese sentido, en Costa Rica dichas empresas están aplicando lo dispuesto en el artículo 143 del Código de Trabajo, el cual dispone las limitaciones a la jornada laboral estableciendo como máximo una jornada de hasta 12 horas diarias

Al no existir un régimen especial de trabajo aplicable a los oficiales de seguridad, surge la problemática sobre qué tipo de jornada laboral debe serles aplicada.

En virtud de ello se podría determinar que existe un vacío legal que propicia abusos laborales de parte del patrón, la violación de otros derechos y garantías laborales como lo son el pago de horas extras, las vacaciones, días de descanso y la cancelación de las prestaciones laborales.

También debe tenerse en cuenta que la prestación del servicio de los trabajadores este sector laboral se ve afectada por bajas remuneraciones, malas condiciones de laborales, excesiva oferta de empleo que ofrecen contratos de trabajo abusivos.

Es por ello que una de las inquietudes jurídicas en esta investigación es considerar si la jornada de 12 horas diarias aplicada a los profesionales en seguridad privada basada en el artículo 143 del Código de Trabajo es concordante con el artículo 58 de la Constitución Política que establece una jornada laboral máxima de 48 horas o 36 horas según sea diurna o nocturna.

Justificación metodológica

En el presente trabajo de investigación se analizará la regulación laboral aplicable a los oficiales de seguridad privada en Costa Rica. Es por ello que se empleará el método deductivo a partir del estudio de principios legales, postulados doctrinarios y presupuestos jurisprudenciales para lograr obtener conclusiones que permitan demostrar los objetivos de la investigación.

Además, se utilizará el método analítico para realizar un estudio de la legislación nacional e internacional que permitan desarrollar con claridad la el tema y el método de campo, ya que se utilizarán cuestionarios y entrevistas para demostrar el problema planteado.

Justificación práctica

Es a través del principio de la autonomía de la voluntad que las partes de las relación laboral establecen las condiciones bajo las cuales se regirá el contrato laboral, sin violentar las regulaciones establecidas en la Constitución Política y el Código de Trabajo.

No obstante, lo anterior permite que el patrono imponga a su trabajador condiciones laborales que más beneficien a su empresa sin que exista supervisión alguna.

Es por ello que, analizar la regulación jurídica existente y la aplicación de las normas que regulan la jornada laboral de los oficiales de seguridad privada constituye el fin principal de este estudio, ya que a través del análisis de la legislación y la teoría aplicable a este sector laboral, se puede evidenciar un vacío

legal que permite a los patronos la imposición de jornadas excesivas y la violación de sus derechos laborales.

En consecuencia, es importante estudiar si las empresas de seguridad privada realizan una aplicación correcta de las normas que establecen la jornada laboral, lo cual dará a conocer si dicha regulación se apega a los principios de seguridad jurídica que establece la Constitución Política y las demás leyes especiales.

Pregunta generadora y preguntas derivadas

En el presente capítulo se citaran las preguntas que fundamentan el desarrollo del presente estudio.

Preguntas generadoras

¿Cómo determinar si la legislación que regula la jornada laboral de los agentes de seguridad privada ha sido suficiente y efectiva para la protección de sus derechos laborales?

Preguntas derivadas

- a) ¿Cuál es normativa nacional e internacional regula y tutela la jornada laboral?
- b) ¿Cuál es la jornada que laboran en la actualidad los agentes de seguridad privada?
- c) ¿Por qué podría ser necesario establecer una reforma o regulación especial que garantice los derechos laborales de los agentes de seguridad privada en Costa Rica?

Objetivo general y específicos

El presente estudio tiene como propósito lograr los objetivos que se exponen a continuación.

Objetivos generales

Analizar la legislación vigente sobre jornada laboral de los agentes de seguridad privada en Costa Rica, con el fin de determinar si la legislación existente ha sido suficiente y efectiva para la protección de sus derechos laborales durante el segundo cuatrimestre del 2016.

Objetivos específicos

- a) Analizar las leyes nacionales e internacionales así como la doctrina referente a la jornada.
- b) Determinar cuál es la jornada laboral que debe aplicarse a los agentes de seguridad privada.
- c) Comprobar si es necesario establecer una reforma o regulación especial que garantice los derechos laborales de los oficiales de seguridad privada en Costa Rica.

Alcances del área temática en estudio

En el siguiente apartado se citaran los alcances y limitaciones que posee la presente investigación.

Alcances

El presente trabajo de investigación tiene como alcances los siguientes:

- a) Estudiar la regulación existente sobre la jornada laboral aplicable a los agentes de seguridad privada en Costa Rica.
- b) Determinar si existe se están vulneración de derechos laborales, respecto a la jornada laboral, de los trabajadores que brindan servicios de seguridad privada.
- c) Determinar si existe la necesidad de una regulación especial que limite las condiciones laborales de los agentes de seguridad privada.

Limitaciones

La presente investigación podría estar limitada por las siguientes razones:

- a) La disposición por parte de los trabajadores en seguridad privada para brindar información sobre sus experiencias o relaciones laborales.
- b) Insuficiencia de estudios o estadísticas sobre los riesgos laborales que afectan a los empleados de seguridad privada.

CAPÍTULO 2:

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Marco Situacional

A continuación se contextualiza la problemática que se plantea en la presente investigación, los antecedentes y las normas que lo regulan.

Antecedentes de la jornada laboral y su normativa internacional

En la historia el derecho al trabajo ha sido una rama que ha motivado constantes luchas entre los sectores sociales y empresariales; los cuales buscan un equilibrio que evite el abuso de poder por parte del patrono y el excesivo proteccionismo del trabajador.

Normar el tiempo del trabajo ha sido una de las primeras preocupaciones de los grupos sociales y los legisladores.

El antecedente fundamental que impulsó el surgimiento de los derechos laborales y la regulación de la jornada de trabajo es la Revolución Industrial. Es durante los siglos XVIII y XIX, durante la transición del trabajo artesanal (taller) al trabajo obrero (máquinas), que se produjeron grandes abusos laborales y se desencadenaron grandes manifestaciones y movimientos por parte de los trabajadores para exigir la defensa de sus derechos.

Jornadas laborales extenuantes, bajos salarios, malas condiciones de trabajo fueron algunas de las denuncias realizadas por la clase obrera quienes propiciarían la necesidad de regular los derechos de los trabajadores.

Unos de los primeros países en regular y establecer limitaciones a la jornada laboral fue Australia, quien en el año 1855 fijó la jornada laboral a 8 horas diarias. Con ello se incentivó la creación de diferentes normas y convenios para limitar las jornadas de trabajo.

Por otro lado nace en 1919 un organismo internacional que se orientó a la creación de normas que establecieran límites a la jornada de trabajo y en regulación

de las condiciones laborales de los trabajadores para garantizar la protección de su salud e integridad.

En relación a lo anterior, durante la Conferencia Internacional del Trabajo (2005) realizada en Ginebra se señaló:

Desde su creación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha dado máxima prioridad a la elaboración y adopción de normas internacionales sobre las horas de trabajo. En el Preámbulo de la Parte XIII (Trabajo) del sistema de tratados de paz de Versalles, por el que se estableció la OIT, se previó expresamente la «reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo» entre las medidas imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo (p.2)

Es así como en el año 1919 se creó el Tratado de Versalles el cual proponía establecer horarios de trabajo de ocho horas diarias o de 48 horas semanales. El objetivo del tratado fue sentar las bases de justicia social para crear una regulación laboral que empezara a regir en diferentes Estados.

En el mismo año, se celebra en Washington la primera sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en la que se establece la limitación del tiempo de trabajo a ocho horas diarias o a cuarenta y ocho horas semanales.

En la Conferencia Internacional del Trabajo (2005) además se indicó lo siguiente:

Las dos propuestas alternativas del Tratado de Versalles - la jornada de ocho horas o la semana de trabajo de 48 horas - se examinaron en la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Washington DC en octubre de 1919. Esas propuestas diferían en algunos aspectos importantes. El principio de la jornada de ocho horas suponía la instauración de una semana de 56 horas si se trabajaba siete días por semana, práctica frecuente en algunos sectores, procesos u ocupaciones que debían llevarse a cabo de manera ininterrumpida. En cambio, si se combinaba con media jornada libre y un día de descanso semanal, el número de horas de trabajo podía quedar reducido a menos de 48. Con la semana de 48 horas se garantizaba que el promedio de horas de trabajo no superaría las ocho horas diarias durante seis días, aunque se permitía que hubiera días en los que se trabajaran más horas si éstos se compensaban con otras jornadas más cortas (por ejemplo, medio día libre)

En el proyecto presentado por el Comité de Organización como base para la discusión del tema en la reunión de la Conferencia se recogía el principio de las 48 horas semanales, pero se dejaba que ésta decidiera cuál de los dos principios adoptaría.

Posterior a ello la Organización Internacional del Trabajo continuó con la creación de diversos instrumentos que regulan y tutelan la limitación al tiempo de trabajo, entre ellos los siguientes:

- Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)
- Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)
- Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)
- Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)
- Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)
- Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1970 (núm. 132)
- Convenio sobre trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)

Por otro lado, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) reconoció la importancia de establecer limitaciones a la jornada laboral en su artículo 24 en el cual se establece que: “[...] toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y vacaciones periódicas pagadas”

Es claro que existen diversos instrumentos internacionales que regulan las jornadas laborales. La creación de cada uno de ellos responden a una serie de

acontecimientos históricos y sociales que requerían una tutela de los derechos de los trabajadores y la búsqueda de un equilibrio con el sector patronal.

Antecedentes de la jornada laboral y su normativa nacional

Es de gran importancia estudiar y analizar los antecedentes históricos que dieron origen a la regulación del instituto de la jornada laboral, así como también comprender su evolución y su regulación.

En Costa Rica, el instituto de la jornada laboral y su regulación es resultado de un proceso histórico que encuentra sus fundamentos en las constantes luchas sociales y movimientos de los obrero-artesanos que buscaban disminuir las horas de trabajo.

Durante el siglo XIX, con el desarrollo de la producción del banano, el azúcar y el café así como también los artesanos se encontraban sometidos a jornadas laborales de doce horas diarias, bajo malas condiciones laborales y salarios inferiores.

El abuso por parte los patronos y las excesivas jornadas de trabajo fueron las causas por las que se empezaron a gestar diversas manifestaciones o huelgas en el país.

Sobre las manifestaciones de los trabajadores la autora Pérez (s.f.) expresa:

Durante todo 1920 se registran movimientos huelguísticos en todo el país y en diciembre de ese mismo año se aprobó la ley que fijó la jornada máxima de 8 horas de trabajo. Sin embargo, no siempre se cumplió y generó nuevas luchas sociales en Costa Rica. (p. 3)

Los movimientos huelguísticos que se gestaron durante esa época reclamaban jornadas igualitarias para todos los sectores y horas de trabajo de 8 horas diarias. Es hasta el 9 de diciembre del 1920 que se aprueba la ley número 100 en la cual se regularon las horas de trabajo la cual establece lo siguiente:

Fijase en ocho horas diarias el trabajo que puede exigirse a los jornaleros, artesanos y demás trabajadores de fincas, talleres y otras empresas

similares, y diez horas el de los empleados del comercio y oficinas...El trabajo que ejecuten las personas dichas en el artículo anterior fuera de las horas normales estipuladas, se considerará como extraordinario...el número de horas de trabajo diario no pasará de quince y es necesaria la constancia de buena salud del obrero en este caso. (p. 427)

Con el triunfo de la clase obrera se establece en Costa Rica la primera regulación de la jornada laboral y por otro lado nace la obligación de las empresas de adaptar las labores de los empleados al nuevo régimen legal.

Más adelante para el año 1942, los legisladores impulsaron un proyecto de ley para la creación de una nueva ley que regulara los derechos y obligaciones de los trabajadores bajo los principios de justicia social que imperaban durante aquella época.

En referencia a la regulación de la jornada laboral la autora Duarte Briones (2003) expresa:

También resulta importante mencionar como dato histórico nacional, en la campaña de limitación a la jornada laboral, el proyecto reformista impulsado para el año 1942, donde se decretó la creación de una comisión que viniera a redactar un proyecto de código de trabajo donde se impulsaba el capítulo de las garantías sociales constitucionales entre ellas el derecho a una jornada de ocho horas. Dicho código entró en vigencia el 15 de setiembre de 1943, en conmemoración del Aniversario de la Independencia Nacional, legitimándose así los límites a la jornada de trabajo que actualmente tenemos, consolidados como garantía constitucional, en la Constitución de Noviembre de 1949, aunque en la Carta Magna de 1871 ya se contenía un capítulo de garantías laborales. (p.25)

Es así como a través de distintas luchas sociales que se constituyen los derechos de los trabajadores y los patronos, regulando las relaciones laborales y entre otras disposiciones fijando límites a la jornada laboral.

Marco Conceptual

En el siguiente apartado se definirán los conceptos fundamentales que apoyaran la comprensión de la presente investigación.

Trabajador

El jurista Cabanellas (2008) define al trabajador como: “Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil [...] Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado” (p. 368)

Por otro lado el numeral 4 del Código de Trabajo de Costa Rica define al trabajador como: “[...] toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.”

Patrono

Al definir el término patrono Cabanellas (2008) indica que este es: “Quien emplea remuneradoramente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él” (p. 286)

El artículo 2 del Código de Trabajo costarricense establece: “Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”

Agente

El autor Cabanellas (2008) define al agente como:

Cuanto obra o tiene capacidad para causar efecto. | Intermediario. | Quien realiza actos que pueden ser o son productores de efectos jurídicos | En

sentido más restringido, persona que obra en representación de otra y por autorización de ésta. (p. 27)

Guarda

El autor Cabanellas (2008) brinda las siguientes definiciones de guarda:

El encargado de conservar o custodia una cosa. | Defensa, conservación, cuidado o custodia. | Tutela, Curaduría, curatela. | Cumplimiento, observancia o acatamiento de leyes, órdenes y demás preceptos obligatorios. | DE VISTA. Cuidador que no ha de apartarse de la vigilancia directa de una persona. (p. 177)

Trabajo

Históricamente el ser humano ha necesitado trabajar para vivir y satisfacer sus necesidades. Desde tiempos antiguos el trabajo ha sido considerado como una actividad exclusiva de la naturaleza humana, pese a ello, no se caracterizaba por ser una manifestación libre ni satisfactoria, el autor Rieznik (2001) señala:

El trabajo para el mantenimiento de la vida era concebido, por lo tanto, apenas como una compulsión, tarea obligada y penosa, ejercicio propio del degradarse, extraño a aquello que podría caracterizar lo más elevado de la esencia del hombre como tal. (p. 3)

En la actualidad, con el nacimiento de nuevas industrias y el crecimiento de la economía ha causado un cambio fundamental en la definición trabajo. La producción como eje central del capitalismo ha transformado la dinámica del trabajo y los objetivos de éste en función de la productividad.

Por otro lado, diversos autores al definir el concepto de trabajo coinciden en que el trabajo debe estar orientado a satisfacer las necesidades personales del ser humano; Neffa (s.f.) por ejemplo define al trabajo como:

[...] una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien -que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo-, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas. El trabajo así entendido involucra a todo el ser humano que pone en acto sus capacidades y no solamente sus dimensiones

fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo que soporta una carga estática, con gestos y posturas despliega su fuerza física, moviliza las dimensiones psíquicas y mentales.(p.1)

En ese sentido el trabajo, pese a tener un enfoque de producción, está revestido de un gran carácter social, ya que repercute en las relaciones que tiene el trabajador dentro de la comunidad, fomentando su desarrollo profesional y personal.

En relación a lo anterior el jurista colombiano Campos (1997) al referirse al concepto de trabajo manifestó:

No es posible concebir al hombre sin asociarlo a alguna actividad productiva, ni se concebiría el estado actual de desarrollo de la sociedad si no se tuviera presente el papel que el trabajo ha desempeñado en la creación de todo el conjunto de bienes de que disfruta la humanidad para la satisfacción de sus múltiples necesidades. Todo el progreso que puede admirar la humanidad es fruto del trabajo. Sin la actividad productiva del hombre seguramente fuera muy distinta la realidad que hoy se nos ofrece a la vista. (p. 5)

Desde una perspectiva jurídica el trabajo puede definirse como un derecho fundamental que debe ser tutelado y amparado por el Estado. Diversos tratados internacionales reconocen este derecho, entre ellos la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), al establecer en su artículo 23 Inciso 1 que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha hecho énfasis en ello al manifestar, mediante la Observación General N° 18 del artículo 6 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2005) lo siguiente:

El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad. (párr. 2)

Además, la Constitución Política costarricense en su artículo 56 define al trabajo como “[...] un derecho del individuo y una obligación con la sociedad.” Señala además que el Estado debe procurar generar empleos dignos obligándose a impedir la creación de aquellas condiciones laborales que restrinjan la libertad de los individuos o que atenten contra su dignidad.

La jurisprudencia costarricense se ha referido al trabajo como un derecho fundamental que debe verse va más allá de un factor de producción. Así por ejemplo, en la resolución número 01475-2013, la Sala Constitucional señaló:

El trabajo no debe considerarse simplemente como uno más de los factores de producción que permite el avance de la economía de un país; por el contrario, debe estimarse como parte fundamental del conjunto de elementos que posibilitan la subsistencia digna y la realización de todo ser humano (párr. 11)

Por otro lado la resolución número 00049-2012 emitida por el Tribunal Contencioso Administrativo, Sección VI, hace énfasis sobre las limitaciones que debe tener el trabajo como derecho fundamental indicando:

[...] el trabajo es uno de los mecanismos, mediante los cuales, las personas pueden tener acceso a las condiciones mínimas que les permitan desarrollarse plenamente y en libertad, en todos los ámbitos del quehacer humano. Es por ello que las actividades que realicen no deben ser de tal naturaleza que impliquen una negación de sus derechos fundamentales, todo lo contrario, el derecho al trabajo implica la oportunidad de tener acceso a actividades productivas honestas y útiles – como lo indica el Constituyente– no sólo para sí mismos, sino también para la sociedad. Dichas labores deben prestarse en condiciones sanitarias que salvaguarden la vida, la seguridad y la integridad física de los trabajadores; deben ser debida y oportunamente remuneradas de conformidad con parámetros objetivos aplicables a todos aquellos que se encuentren en una condición similar –véase lo dispuesto por el artículo 57 de la Constitución Política–, puesto que los seres humanos por el hecho de serlo, no pueden estar sometidos a una relación de servidumbre. Todo lo anterior, implica que aún y cuando las partes de una relación de empleo público o privado, pueden convenir en ciertos aspectos de los elementos esenciales anteriormente citados o en otros derivados de esas relaciones, lo cierto es que, dichas condiciones deben ser más beneficiosas a las establecidas como mínimo por el Derecho de la Constitución y por la normativa infraconstitucional –ello siempre dentro del marco jurídico que establecen los principios de no discriminación, razonabilidad y

proporcionalidad–, pues en caso contrario, se estaría dando no sólo un trato discriminatorio y por ende, no razonable en perjuicio de las personas que realizan el trabajo o prestan el servicio, sino que en definitiva, se tornaría nugatorio el contenido esencial del derecho fundamental al trabajo, en menoscabo de la dignidad que le es inherente a todo ser humano, al imponerles condiciones de trabajo desfavorables, que les impida desarrollarse como personas, porque son insalubres, inseguras, degradantes, crueles, no remuneradas o bien, remuneradas de forma tardía o por montos inferiores a los objetivamente establecidos como mínimo por el legislador. (párr. 23)

El concepto de trabajo, ha evolucionado de manera progresiva paralelamente al desarrollo de la sociedad, la industria y la economía. A partir de ello puede ser definido el trabajo, como un derecho fundamental propio del ser humano, a ejecutar una actividad o labor de forma digna a cambio de una remuneración o salario que le permita vivir y satisfacer sus necesidades.

Derecho

El término de derecho puede ser definido desde varias ópticas, es importante indicar que son los diferentes factores históricos, sociales, políticos entre otros los que dan origen a esta expresión y fundamentan su objeto.

Al referirse al término de derecho el autor Ochoa (s.f.) manifiesta:

Cuando afirmamos que el derecho es un fenómeno humano estamos diciendo dos cosas a la vez, el derecho es un producto humano que regula comportamientos humanos, por otra, el derecho es producido por los seres humanos en el marco de diversas circunstancias y contextos históricos. En el marco de esas circunstancias es que debe de ser entendido. De ahí que se diga que el derecho tiene una vinculación circunstancial con el conjunto de realidades concretas en el seno de las que surge. (p. 2)

En ese sentido Cabanellas (2008) define al derecho como la:

[...] facultad natural de obrar de acuerdo con nuestra voluntad, salvo los límites del derecho ajeno, de la violencia de otro, de la imposibilidad física o de la prohibición legal. | Potestad de hacer o exigir cuanto la ley o la

autoridad establece a nuestro favor, o lo permitido por el dueño de una cosa. (p. 118)

Además, el derecho puede ser definido como un conjunto de instrumentos jurídicos, llámense normas, reglamentos, códigos, resoluciones, doctrinas, principios que regulan las acciones del ser humano, que buscan la justicia y la paz.

Derecho Laboral

Para Dávalos (2002) el derecho laboral es “[...] el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana” (p. 39)

Puede decirse entonces que el derecho laboral encuentra sus orígenes en una serie de acontecimientos sociales e históricos, que ha requerido de la creación de normas e instrumentos que garanticen el derecho al trabajo como un medio digno que permita a las personas vivir y desenvolverse en sociedad.

Otra definición se encuentra en Humeres (1997) quien desde un enfoque jurídico indica que el derecho laboral es “[...] un conjunto de teorías y normas destinadas a proteger al débil económicamente y a reglar las relaciones contractuales entre patronos y trabajadores” (p. 17)

Este concepto supone la creación de normas dirigidas a tutelar los derechos de trabajador, a quien se le considera la parte débil de la relación por estar subordinado a su patrono. Explica además, que el derecho laboral regula y tutela las relaciones de trabajo que surjan de un contrato entre el trabajador y el patrono.

El autor Sánchez (1967) en un concepto más amplio define al derecho laboral como:

[...] el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos, individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante la intervención

del estado, con el objeto de tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado [...] (p. 36)

Para estos autores el derecho laboral tiene como objeto regular las relaciones que nacen entre el trabajador y el patrono, ya que es a través de la relación laboral que se establecen las condiciones bajo las cuales se estará regulando el trabajo.

En relación a lo anterior en la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra en el año 2006, sobre la Relación de Trabajo, manifestó:

Es mediante la relación de trabajo independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores. (p. 3.)

En ese mismo orden de ideas, Santos (1998) define el derecho laboral como “[...] un sistema de disposiciones y principios que estudian y reglamentan las relaciones individuales y colectivas de trabajo, como expresión manifiesta de libertad y justicia social” (p. 5)

Por otro lado, Buen Lozano (2005) integra elementos de importantes de varios autores antes mencionados y brinda un concepto más concreto del derecho laboral al indicar que este:

[...] es un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.(p. 131).

Bajo esta definición se puede concluir que el derecho laboral es un conjunto de normas que regulan las relaciones recíprocas entre los empleados y empleadores, con el objeto establecer un equilibrio que permita proteger los intereses tanto del sector económico como del sector obrero.

Contrato de Trabajo

El autor Ruiz (1988) define al contrato de trabajo como “[...] aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a una persona natural o jurídica bajo la continua dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.” (p. 147)

Relación laboral

La Organización Internacional del Trabajo (2005), define la relación de trabajo como:

[...] una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores. (p. 3)

Tiempo de trabajo

El Consejo de la Unión Europea. (2003) mediante la Directiva 2003/88/CE define el tiempo de trabajo como: “[...] todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales” (p.2)

La organización del tiempo de trabajo repercute de forma positiva o negativa en la vida de un trabajador. Las actividades recreativas, educativas, familiares, descanso entre otros giran en torno al tiempo que labora un trabajador. En relación a ello las autoras Nogareda (2003) manifiestan:

El tiempo es uno de los elementos del trabajo que ha sufrido grandes transformaciones en las últimas décadas, debido, en parte, a las repercusiones de las nuevas tecnologías. Estas han influido en la manera de trabajar, el lugar y la organización del trabajo: con la “virtualización” de las empresas la utilización y el valor que se da al tiempo ha evolucionado, cambiando también el cómputo y la programación tradicional de las horas de trabajo y superando la idea de periodos cortos y concretos (horas/día, horas/semana). (p.4)

Regular el tiempo de trabajo ha sido a través de la historia una tarea del derecho laboral, ya que esto permite a los patronos ejercer sus facultades frente sus trabajadores dentro del periodo establecido y por otro lado permite a los trabajadores realizar sus actividades en el lugar de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (2005), es un estudio realizado sobre las horas de trabajo mencionó:

Son cada vez más los trabajadores para quienes la duración de la jornada y la semana de trabajo se está convirtiendo en un elemento variable o flexible del empleo, subordinado principalmente al tipo de demanda que deben satisfacer las empresas en las que trabajan. (p.9)

Sin embargo aún en la actualidad existen contradicciones respecto a la flexibilidad del tiempo laboral y más aún cuando hablamos propiamente de los límites de la jornada.

Jornada

La Real Academia española (2016) define la jornada como el “Tiempo de duración del trabajo diario” (párr.3).

Por otro lado el autor Cabanellas (2008) define la jornada de la siguiente forma: “Duración del trabajo diario de los trabajadores. | Número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales.” (p. 210)

Horario

La Real Academia española (2016) define el horario como “Tiempo durante el cual se desarrolla habitual o regularmente una acción o se realiza una actividad” (párr. 5)

Flexibilidad Laboral

La flexibilidad laboral es una nueva doctrina que plantea variar diferentes preceptos del derecho laboral que son rígidos y que pretenden una adaptación de la legislación a las actuales necesidades de la economía, sin embargo este fenómeno no se concibe de igual forma en todas las regiones y así lo manifiesta la autora Carazo Chanto (s.f) al indicar

Mientras en América Latina dicho fenómeno se asocia con la desregulación en materia laboral, en Europa la flexibilidad es vista y entendida como sinónimo de adaptación de las leyes laborales a las nuevas circunstancias que presentan hoy en día la dinámica del Mercado. (p. 1)

Sin embargo diversos autores expresan que el excesivo proteccionismo de los derechos de los trabajadores entorpece la dinámica del mercado, por su parte el autor Hernández Álvarez (1989) expresa que “[...] el problema de fondo es el avance de las ideas liberales, o más bien neo – liberales, que se van imponiendo en los estados más desarrollados y que se contraponen al constitucionalismo social y al principio de “Justicia Social”. (p. 240)

El autor Najarro (1994) al definir la flexibilidad laboral señala:

La flexibilización laboral significa la adaptación de las normas jurídicas laborales a las nuevas condiciones económicas, tales como, desempleo, nuevos métodos de producción, competencia internacional; esa adaptación se ha entendido en sentido amplio, como atenuación, ajuste, o eliminación de la normativa laboral estatal. (p.17)

Por otro lado Raso Delgue (1999) indica que se debe entender por flexibilidad laboral:

[...] La tendencia generalizada de modificar por vía autónoma o heterónoma las reglas jurídicas de la prestación de trabajo, alterando los niveles de protección preexistentes del trabajador con la finalidad de ajustar el factor trabajo a las nuevas exigencias del sistema de producción. (p. 389)

La flexibilización laboral busca que el derecho otorgue la facultad a los patronos y a los trabajadores variar las normas que regulan entre otros las condiciones laborales y el tiempo de trabajo, lo que puede causar un grave perjuicio o un impacto positivo a las relaciones laborales entre el patrono y el trabajador.

Descanso

El autor Cabanellas (2008) define el término descanso como:

Interrupción o cese pasajero en el trabajo / Pausa en una tarea / Quietud o reposo / Sueño y acción de dormir / Alivio o descargo de cuidado o preocupación/ tregua de un mal / Dominical: se denomina asimismo semanal, por que la tendencia y el propósito consiste en asegurar al trabajador un día de descanso cada siete; y, aunque la preferencia se reconoce por tradición al domingo, como no siempre resulta posible, para no interrumpir totalmente la vida activa, sobre todo en ciertos servicios y profesiones de imprescindible continuidad se produce la compensación en otro día de la semana, casi siempre el inmediato anterior o posterior. (p. 124)

Seguridad

La Real Academia Española (2016) define el término de seguridad como:

1. f. Cualidad de seguro.
2. f. Servicio encargado de la seguridad de una persona, de una empresa, de un edificio, etc. Llama a seguridad.
3. f. desus. Fianza u obligación de indemnidad a favor de alguien.

Así mismo el concepto de seguridad evolucionó en las últimas décadas, el ordenamiento internacional a través de sus tratados y convenciones lo ha consagrado como un derecho humano, mismo que debe ser garantizado y tutelado por los Estados.

Los convenios y los artículos que fundamentan el derecho a la seguridad son los siguientes:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 3 dispone: “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos en el numeral 7 señala: “Toda persona tiene el derecho a la libertad y a la seguridad personales”
- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su artículo 1 establece: “Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”

Así mismo, el considerando 1 del Manual Policial-Ciudadano de Costa Rica Numero 35984-SP (2010) señala:

1º—El artículo primero de la Constitución Política establece la organización política de Costa Rica como una República democrática, libre e independiente. Partiendo de este precepto, el Estado tiene el deber de velar, garantizar, defender y preservar el derecho que asiste a toda persona, de convivir pacíficamente en un ambiente de seguridad y tranquilidad pública, al tiempo que observa las conductas que fomentan la paz social.

CAPÍTULO 3:

METODOLOGÍA

El paradigma, el enfoque metodológico y el método seleccionado

El paradigma

El paradigma de este trabajo de investigación es naturalista, estudia la jornada laboral de los oficiales de seguridad privada, como un hecho social que se ha venido adaptando a una nueva realidad económica e industrial.

No se pretende cuantificar, sino en contextualizar las situaciones que dan motivan la imposición de jornadas excesivas que no se encuentran dentro del marco legal que regula el derecho laboral costarricense.

El enfoque metodológico

El enfoque metodológico que guía la presente investigación es cualitativo, ya que es a través de la doctrina, las noticias, las revistas, las leyes que se analizan desarrollan los factores que infieren en el establecimiento de las jornadas laborales de los oficiales de seguridad privada.

El método seleccionado

Es descriptiva, el propósito de esta investigación es describir las condiciones laborales de los oficiales de seguridad privada enfocada en la regulación de la jornada laboral.

Además, es exploratoria por que examina la jornada de un sector laboral determinado, investigando los factores que provocan que los oficiales de seguridad privada laboren más horas que las establecidas en la legislación costarricense.

El método que se utilizará en la investigación es el método analítico-interpretativo. Es partir del estudio y análisis de la legislación, la jurisprudencia y la doctrina que se logrará determinar si la legislación costarricense permite la imposición de jornadas laborales de más de 8 horas diarias a los trabajadores que laboran en seguridad privada.

Las categorías del análisis de la investigación

A continuación se realizara una descripción de la población a la que va dirigida el presente proyecto de investigación, así como el objeto de estudio y el contexto en el que se desarrolla el fenómeno en estudio.

Población

La población en estudio de la presente investigación son los oficiales de seguridad privada que laboran en Costa Rica; los cuales deben poseer las siguientes características para ser parte este estudio:

- Ser mayores de 18 años.
- Estar autorizados por la Dirección de Servicios de Seguridad Privados para el ejercicio de sus funciones.
- Estar laborando durante el segundo cuatrimestre del 2016.

Análisis y objeto de estudio

Los participantes de este proyecto deben conocer cuáles son sus derechos laborales, comprender el concepto de jornada laboral y saber cuál es la jornada laboral que se encuentra ejecutando actualmente.

Lo anterior permitirá que los trabajadores brinden información clara que permita desarrollar la investigación y revele la imposición de jornadas excesivas sobre este sector laboral.

El contexto del sitio

La encuesta será aplicada a los agentes de seguridad privada que se encuentran laborando en las instituciones que se localizan dentro del Gran Área Metropolitana de Costa Rica.

Las características de los participantes y las fuentes de información

Para desarrollar la presente investigación se utilizarán libros, revistas, periódicos, noticia, entrevistas, encuestas entre otros; a continuación se indicarán las fuentes de información que servirán de base para realizar este estudio.

Fuentes de información

En el siguiente apartado desarrollarán las fuentes primarias y secundarias.

Fuentes Primarias.

Serán fuentes primarias las normas internacionales y nacionales referentes a las jornadas laborales, Las fuentes secundarias serán proyectos de ley, resoluciones judiciales, doctrina, noticias relacionados con el fenómeno en estudio

Fuentes Secundarias.

Las fuentes secundarias las encuestas realizadas a los agentes de seguridad privada.

Las técnicas e instrumentos para la recolección de los datos

Cuestionario

Se realizará un cuestionario, el cual será aplicado a los oficiales de seguridad privada. Los encuestados deberán tener conocimiento sobre sus derechos laborales y la jornada que laboran actualmente.

El propósito de aplicar las encuestas es investigar cual es la jornada que laboran los oficiales de seguridad privada, ello con el fin de determinar si las mismas se encuentran apegadas a la legislación costarricense o existe una clara violación a los derechos laborales.

Las encuestas serán aplicadas a los participantes de forma física o virtual a través de correo electrónico.

Las técnicas seleccionadas para analizar los datos

Para analizar y comprender los datos obtenidos de la aplicación de las encuestas y estudio de información se utilizarán las siguientes técnicas.

Transcripción de Datos

Al estudiar e interpretar las normas nacionales e internacionales, las encuestas aplicadas, la doctrina y la jurisprudencia; se integrará e incorporará la información que sirva de fundamento para desarrollar la presente investigación.

Categorización de Datos

Al analizar la información recolectada: normativa, doctrina, jurisprudencia, encuestas, se procederá a realizar resúmenes, eliminar información irrelevante y desarrollar ideas para comprender los datos compilados.

Validación de datos

Los datos recolectados y las encuestas aplicadas a los oficiales de seguridad privada deberán ser analizados e interpretados para luego ser contrastadas entre sí, ello facilitará validar la información obtenida

Teorización

La sistematización de los datos permite generar ideas, es por ello que al analizar el fenómeno en estudio, la normativa, las resoluciones judiciales y la doctrina del derecho laboral vigente se pueden descubrir y desarrollar conceptos que fundamenten la presente investigación.

CAPÍTULO 4:

ANÁLISIS DE DATOS

En este capítulo se analizará la jornada laboral de los agentes de seguridad privada. Para ello se desarrollaran los temas como la jornada laboral, tipos de jornada laboral, seguridad privada entre otros que son de importancia para la comprensión del presente trabajo.

Jornada Laboral

La jornada laboral es un instituto que nace a partir de la necesidad de organizar el tiempo de trabajo y la vida personal de los trabajadores.

Según expresa la autora Duarte Briones (2003) “La jornada de trabajo, podemos conceptualizarla como el lapso de tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, para ejecutar efectivamente el contrato de trabajo.”(p.57)

El autor Bautista (2003) manifiesta:

[...] la jornada de trabajo integra todo el tiempo, durante el cual, el trabajador está a disposición del patrono en tanto, no pueda disponer de su actividad, en beneficio propio y que incluye, los periodos de inactividad, a que obligue la prestación contratada, con exclusión de lo que se produzca por decisión unilateral del trabajador. Se computa, como tiempo de labor, el que transcurre, mientras el trabajador disfrute de él, por haberse puesto a disposición del patrono y que comprende, tanto el lapso en que cumple las tareas, como el tiempo en que no lo haga, igualmente, la jornada, incluye los momentos de descanso. (p. 123)

El autor Alpízar (1976) define la jornada laboral como el “[...] lapso de tiempo máximo legal, o inferior contractual, durante el cual se encuentra el trabajador en disposición jurídica de prestar su concurso intelectual o material, a las órdenes de un patrono y a cambio de un salario.” (p. 13)

En la normativa internacional, la jornada laboral se encuentra regulada por el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), del año 1919 el cual en su artículo número 2 establece:

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana.

Así, mismo la Constitución Política de la República de Costa Rica (1949) regula la jornada de trabajo en el artículo número 58 el cual dispone:

La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas 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.

Es así, como el constituyente en concordancia con la normativa internacional reguló la jornada laboral, como un derecho fundamental que posee todo trabajador estableciendo limitaciones las cuales se analizarán en el siguiente apartado.

Diferencia entre Jornada de Trabajo y Horario

Es importante establecer la diferencia entre la jornada laboral y el horario, ya que a pesar de que ambos conceptos difieren entre sí, los patrones y los trabajadores tienen a confundirlos y realizan interpretaciones erróneas de ambos conceptos.

Sobre lo anterior la Procuraduría General de la República mediante el dictamen número C-202-2003 señaló:

Los conceptos "jornada laboral" y "horario de trabajo" no son sinónimos. El primero hace referencia al número de horas de trabajo, por día, por semana, etc., que se compromete a prestar un funcionario. El segundo está relacionado con el lapso (continuo, fraccionado, diurno, nocturno, etc.) dentro del cual se cumple la jornada de trabajo.

También pueden encontrarse definiciones que permiten comprender con claridad la diferencia que existen entre ambos términos, en ese sentido el

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (s.f.) define la jornada como: “[...] el número máximo de horas ordinarias, permitido por ley, en las que la persona trabajadora se encuentra sujeto a las órdenes de la persona empleadora.” (pág. 1) y al horario como “El período dentro del cual se distribuye la jornada, por ejemplo la hora de entrada y de salida del centro de trabajo.” (pág. 2)

Por otro lado el autor Cascante (2010) establece diferencias que entre jornada y horario de la siguiente forma:

Mientras que la jornada de trabajo es el número de horas que labora por día o por semana en la modalidad diurna, nocturna o mixta, el horario es el periodo dentro del cual se distribuye la jornada, por ejemplo la hora de entrada y salida del trabajo y la hora de entrada y salida para almorzar.(pág.82)

Otra diferencia la encuentra este autor al referirse la variación de este tiempo de trabajo al manifestar que:

[...] la jornada no se puede aumentar o variar sin el consentimiento del trabajador (a); en tanto que el horario si puede ser variado por el (la) patrono (a), aun contra voluntad del trabajador, siempre que no se le cause grave perjuicio a este (pág. 82)

En síntesis se puede decir que el horario es la distribución de las horas trabajadas, fijada por la hora de entrada y la hora de salida del lugar de trabajo y la jornada consiste en la cantidad de horas máximas que debe laborar un trabajador por día o por semana.

Limitación de la Jornada Laboral

Mientras que la regulación de la jornada laboral es consecuencia de acontecimientos históricos y sociales, la limitación del tiempo de trabajo obedece a factores fisiológicos y económicos.

La organización Internacional del Trabajo, en un estudio realizado en el 2007 sobre La Igualdad en el Trabajo manifestó:

Las jornadas de trabajo prolongadas, la intensificación del trabajo y la necesidad de que hombres y mujeres se ganen la vida hacen necesario la determinación de vías que posibiliten a los trabajadores con obligaciones familiares puedan simultáneamente ocuparse del cuidado de sus familias y trabajar a cambio de una remuneración. (p. 15)

Es por ello que, crear un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y el desarrollo de la producción hace necesario establecer dicha limitación, ya que con ella se protegen derechos esenciales del ser humano como lo es el derecho a la salud y al tiempo de descanso, y así lo afirma el autor Lastra (s.f.) al indicar:

Es parte del compromiso de los trabajadores, ocupar sus energías por tiempo estipulado, en beneficio del empleador. Pero también la medicina repite, con insistencia, que el trabajo continuo puede ser perjudicial para la salud del trabajador, puede ocasionar un decaimiento y agotamiento de sus energías físicas e intelectuales y, con ello, un menor rendimiento y disminución de la producción siendo el rendimiento inversamente proporcional a la duración de la jornada laborable, además del peligro que representa el cansancio natural que puede producir accidentes de trabajo. (p. 424)

En la legislación costarricense, el lapso de tiempo bajo el cual el trabajador se encuentra a la orden del patrono se encuentra limitado por un máximo de 48 horas por semana, el cual se encuentra regulado en el artículo número 58 de la Constitución Política (1949), la cual establece: “La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana”

La Sala Constitucional se ha pronunciado sobre la importancia de imponer limitaciones a la jornada de trabajo al manifestar mediante en la sentencia número 835 del año 1998 lo siguiente:

La regulación de la jornada máxima de trabajo constituye, como se sabe una de las más preciadas conquistas del derecho laboral universal. Nuestro ordenamiento recoge y realza ese principio al punto de elevarlo a norma de rango constitucional, cuya aplicación es absolutamente irrenunciable. Pero es claro que el buen sentido de estas

disposiciones –así como de las que, con carácter complementario, recoge la restante legislación laboral- es el de impedir que los trabajadores puedan ser compelidos a trabajar más allá de la jornada prevista, excepto por circunstancias extraordinarias, las cuales – por definición- son siempre variables e irregulares.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia mediante resolución número 01244 del 2015 estableció la trascendencia y los alcances de imponer limitaciones a la jornada laboral al manifestar:

SOBRE LOS LÍMITES DE LA JORNADA LABORAL. Previo a determinar si son o no atendibles los reproches del actor, es necesario, referirse a la limitación de la jornada de trabajo, que constituye uno de los mayores logros en la lucha de los trabajadores y trabajadoras, por dignificar su condición humana. Con tales restricciones, la parte empleadora aún dentro de su más amplio poder de dirección, no puede disponer de las fuerzas de sus colaboradores o colaboradoras más allá de los límites establecidos por la ley como jornada ordinaria. Sólo en las expresas excepciones que la ley contempla, se autoriza el trabajo en tiempo extraordinario bajo la condición de que éste, no supere las doce horas y en el tanto en que el patrono retribuya a la persona trabajadora un monto adicional del salario pactado, respecto de la jornada ordinaria. Ese porcentaje adicional lo fija la ley en el cincuenta por ciento del salario que ordinariamente percibe quien presta los servicios (artículo 139 del Código de Trabajo). En nuestro sistema jurídico, la protección del trabajador o trabajadora, respecto de la jornada laboral, es de raigambre constitucional al disponer el artículo 58 constitucional, a modo de principio, los límites a la jornada ordinaria diurna y nocturna, de ocho y seis horas diarias, respectivamente.

Tipos de Jornada de Trabajo

De acuerdo a la legislación costarricense vigente existen diferentes tipos de jornada, cada una se encuentra limitada por un máximo de horas y las cuales se encuentran previamente establecidas por el trabajador y el patrono en el contrato laboral.

El autor Cascante (2010) realiza una explicación de los diferentes tipos de jornada que existen los cuales se citan a continuación:

Jornada ordinaria: “Es el número máximo de horas ordinarias, permitido por ley, que el (la) patrono (a) le puede exigir laborar al (a la) trabajador (a) por día o por semana.” (p.77)

Jornada Ordinaria Diurna Normal: “Es la jornada de ocho horas por día y de cuarenta y ocho horas por semana, que se trabaja en el periodo comprendido entre las cinco de la mañana y las siete de la noche” (p. 78)

Jornada Ordinaria Nocturna Normal: “Es la que se realiza entre las siete de la noche y las cinco de la mañana del día siguiente. Es de seis horas por día y de treinta y seis horas semanales” (p. 79)

Jornada Ordinaria Mixta Normal: “Es aquella en que se labora una parte en el periodo comprendido entre las cinco de la mañana y las siete de la noche y otra parte entre las siete de la noche y las cinco de la mañana” (p.79)

Jornada Ordinaria Acumulativa: “Es aquella mediante la cual las horas que corresponde laborar el sexto día de la semana (que generalmente es sábado), se trabajan en los cinco días anteriores.”(p.80)

Jornadas Continuas y Jornadas Discontinuas:

Es Jornada continua la que se lleva a cabo de manera seguida, sin interrupción en la prestación de los servicios al público por parte de la empresa o patrono (a). En este caso, los (as) trabajadores (as) tienen derecho a un descanso mínimo de media hora, que deber ser pagado. Ese descanso se puede aumentar, con derecho al pago de salario. Pero, según la jurisprudencia, si excede de una hora y los (as) trabajadores (as) pueden salir libremente del trabajo y hacer lo que quieran, y en las cercanías del centro de trabajo existen suficientes establecimientos donde puedan adquirir e ingerir sus alimentos, la jornada se convierte en discontinua y el (la) patrono no estará en obligación de pagar dicho descanso, a menos que voluntariamente él lo acepte o que así se haya pactado.” (p. 81-82)

Jornada Extraordinaria: “Es el tiempo que se labora más allá de la jornada ordinaria correspondiente, o de la jornada inferior que hubieren convenido las partes como ordinarias” (p. 82)

Jornada Emergente:

Es la que se realiza incluso más allá de las doce horas, en los casos de siniestro ocurrido o riesgo inminente, donde peligren las personas, los establecimientos, las maquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no se pueden sustituir los trabajadores o suspenderse las labores de quienes están trabajando. (p. 84)

En ese sentido, el Código de Trabajo establece en sus artículos 136, 138, 139 y 140 el régimen de las jornadas de trabajo en las cuales se fija el tiempo que un trabajador debe estar a las órdenes de su patrono. Dichas normas establecen lo siguiente:

Artículo 136:

La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana. Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas. Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.

Artículo 138: “Salvo lo dicho en el artículo 136, la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas”.

Artículo 139:

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. No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria. El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente

los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco ameritará remuneración extraordinaria.

Artículo 140:

La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligran las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.

Sobre los tipos de jornada la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia mediante la resolución número 772 de las nueve horas cuarenta minutos del catorce de agosto de dos mil nueve dispuso:

SOBRE LOS TIPOS DE JORNADA: En el Capítulo Único, del Título V, de la Constitución Política, referido a los Derechos y Garantías Sociales, se encuentran consagrados algunos derechos laborales, que el constituyente consideró debían tener rango constitucional; como por ejemplo el derecho al trabajo (artículo 56); al salario mínimo (artículo 57); a límites a la jornada de trabajo (artículo 58); al descanso y a vacaciones anuales pagadas (artículo 59); a la libertad sindical (artículo 60); al paro y a la huelga (artículo 61); al auxilio de cesantía (artículo 63) y; a la higiene y seguridad en el trabajo (artículo 66). El artículo 58 referido a la jornada laboral, dispone: “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”. Por su parte, en el Capítulo I, del Título III, del Código de Trabajo, encontramos el tratamiento legal de la jornada de trabajo y los rangos horarios que comprenden las jornadas diurna y nocturna (artículo 136), reiterándose los límites fijados en la aludida norma constitucional, más allá de los cuales no es posible obligar al trabajador a laborar, salvo los casos de excepción que ahí se indican y que, como tales, en tanto vienen a ampliar la jornada de trabajo, deben ser interpretados en forma restrictiva, en atención a los intereses del trabajador. Además, el numeral 138 siguiente, en armonía con aquella norma de la Carta Fundamental, dispone que la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas. Los servicios efectivos prestados por el trabajador al

patrono fuera de dichos límites o fuera de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituyen jornada extraordinaria, la cual 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 mismo cuerpo normativo). Ahora bien, el referido artículo 58 constitucional posibilita establecer por vía legal, para casos muy calificados, jornadas especiales que superan aquellos límites. De esa forma el numeral 136 del Código de Trabajo dispone que en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, puede estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y ocho horas.

Es así como el legislador costarricense se preocupó por regular el instituto de la jornada laboral estableciendo las condiciones y las limitaciones bajo la cuales el trabajador debe laborar.

Sobre la llamada Jornada Extraordinaria Permanente

Es importante recordar que la jornada extraordinaria es aquel tiempo que el trabajador labora más allá su jornada ordinaria. La legislación costarricense establece que la jornada extraordinaria sumada a la jornada ordinaria no puede ser superior a 12 de horas diarias.

Dicha limitación se encuentra establecida en el artículo 140 del Código de Trabajo el cual señala:

La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligran las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, lo plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio no puedan sustituirse trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.

En relación a las limitaciones a la jornada extraordinaria la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo de Costa Rica, mediante el oficio número DAJ-AE-154-09 manifestó:

[...] la jornada extraordinaria también tiene limitaciones en cuanto a su duración, lo cual supone que debe ser siempre TEMPORAL, motivada por una circunstancia especial, excepcional y procede en situaciones de emergencia o impostergables de las empresas, ya que el cumplimiento de horas extras en forma diaria o permanente, constituye un abuso que pone en peligro la efectividad del Principio de la Limitación de la Jornada. Cuando se requiere que los trabajadores laboren una jornada extraordinaria permanente, se evidencia que la necesidad de la empresa no es excepcional, sino de tipo permanente, por lo que en virtud del Principio aludido, se impone la obligación para el patrono, de aumentar el personal de la empresa con trabajadores que laboren las horas en las cuales se está requiriendo la presencia de aquellos que tienen que aumentar su tiempo ordinario. (p.2)

En consecuencia, la jornada extraordinaria se caracteriza por ser temporal y excepcional, ya que la misma debe ser aplicada cuando ocurra una situación especial que requiera que el trabajador labore más allá de su jornada ordinaria.

Así lo ha establecido la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante la resolución número 2014-01090, en la cual señaló:

Los reparos de la accionada en cuanto a que la jornada a la que estaba sometido el actor, es de diez horas y no de ocho y que el cómputo de las horas extra se debe hacer por semana y no por día, no son de recibo, por cuanto de las probanzas allegadas a los autos se desprende que el accionante realizaba funciones como oficial de seguridad, en un horario de 06:00 a.m. a 6:00 p.m., seis días por semana y de 07:00 a.m. a 7:00 p.m. cinco días de trabajo continuo con dos de descanso, razón por la cual su jornada laboral era de ocho horas al día y cuarenta y ocho semanal. No es cierto como se pretende, que el tiempo extraordinario deba calcularse por jornada acumulativa. En forma reiterada esta Sala ha señalado que ese tiempo debe computarse diariamente y no en forma semanal acumulativa, porque si bien la jornada está sujeta a un

límite diario y a otro semanal, la hora extra de trabajo se configura desde que se excede el límite diario, aunque no se alcance el semanal y sin que exceda ese último. Perfectamente un trabajador se puede hacer acreedor al pago de tiempo extraordinario por el exceso diario de la jornada. En ese sentido (véase las sentencias de esta Sala n°s 104-2006 de la ocho horas con cincuenta minutos del tres de marzo de dos mil seis y 597-2004 de las nueve horas con veinte minutos del veintiuno de julio de dos mil cuatro). No puede pretender entonces la sociedad demandada, hacer laborar al actor una jornada máxima de doce horas diarias -suma de la jornada ordinaria con la extraordinaria- durante cinco o seis días a la semana y solo reconocerle para efectos de pago de tiempo extraordinario, el exceso de horas de la jornada ordinaria semanal. El cómputo semanal en la forma pretendida por la recurrente no resulta posible. La limitación de la jornada diurna del demandante es de ocho horas ordinarias y a partir de ahí han de computarse las horas extra. El límite de la jornada semanal, establecido en cuarenta y ocho horas, está previsto no para calcular a partir de ella la jornada extraordinaria, pues de lo contrario la limitación diaria no tendría sentido alguno.

Así, el legislador estableció dicho límite con el fin de procurar que el trabajador no labore más horas que las legalmente establecidas, por ello las mismas deben calcularse diariamente y no de forma acumulativa.

En relación a la carga de la prueba la jurisprudencia ha establecido que corresponde al actor (trabajador) probar las horas extraordinarias que haya laborado, siempre hayan sido trabajadas de forma excepcional, no siendo así cuando se hayan trabajado de forma permanente, ya que en esos supuestos el patrono es el obligado a probar cual es la jornada que el trabajador laboró.

Así lo señaló la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia mediante la resolución número 2013-001456:

De manera reiterada se ha dicho que a la parte actora le corresponde la prueba de las horas extra cuando éstas se han trabajado de manera excepcional. Sin embargo, cuando la jornada extraordinaria ha pasado a formar parte de las condiciones normales del contrato, la carga de la prueba se desplaza y le corresponde a quien emplea, si pretende exonerarse de su pago, demostrar el verdadero horario cumplido por la persona que trabaja, excluyente del tiempo extraordinario. Esto es así, por cuanto la persona dadora de trabajo es la llamada a probar las condiciones normales del vínculo. En el caso bajo estudio, se tiene que en el hecho segundo de la demanda, el accionante adujo que su horario de trabajo era de lunes a sábado, de seis de la mañana a ocho de la noche, con lo cual invocó un horario que abarcaba en forma permanente horas extra. A la luz de lo dicho, le correspondía entonces a la sociedad empleadora acreditar el verdadero horario cumplido, que excluyera el tiempo extraordinario. No obstante ello, en la contestación de la demanda solamente se adujo que el actor estaba sujeto a la jornada especial prevista en el artículo 143 del Código de Trabajo y que a él le correspondía probar las horas extra invocadas, lo que resulta erróneo conforme a las explicaciones dadas sobre la carga probatoria.

Régimen de disponibilidad

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia mediante la resolución número 2015-000788 define la disponibilidad laboral como:

[...] un régimen que obliga al trabajador o trabajadora a estar expectante y localizable en cualquier momento para realizar labores extraordinarias, si así se le requiere de acuerdo con las necesidades de la parte empleadora. El pago por ese extremo tiene como finalidad compensar esa situación, la que sin duda alguna, constituye una limitante de las actividades propias de la vida privada de quien está sometido al régimen, con independencia de la retribución de las horas efectivamente laboradas. De esta manera, la persona trabajadora puede recibir solo el pago de la disponibilidad si es requerido o requerida para trabajar o bien, las dos retribuciones, si realiza las tareas extraordinarias. Con ello no existe un doble pago por un mismo

concepto, pues en uno y otro caso, el origen de la retribución es distinto. La disponibilidad, concebida de esta forma, implica que quien esté bajo ese régimen, puede hacer las actividades propias de su vida privada, solo que adquiere el compromiso de estar localizable y a la espera de ser llamado o llamada por el empleador o empleadora en cualquier momento para prestar sus servicios durante ese lapso de disponibilidad, restricción a la libertad, que se retribuye generalmente mediante el reconocimiento de un plus salarial (...)

Asimismo, la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo de Costa Rica también se refirió al régimen de disponibilidad laboral, mediante el oficio número DAJ-AE-079-08, en el cual señaló:

La “disponibilidad”, es un reconocimiento o compensación salarial que se otorga algunos trabajadores con el fin de que puedan estar prestos a desempeñar cierta clase de funciones de su mismo cargo, fuera de la jornada ordinaria de trabajo o bien durante la misma, en los períodos de descanso, sobre todo cuando estos son prolongados, y cuando los servicios resulten de imperiosa necesidad a la empresa o institución de que se trate. Por lo general, es criterio comúnmente aceptado que los trabajadores que reciben el pago por “disponibilidad” no pueden rehusarse a prestar servicios cuando son llamados, aún cuando estén en sus respectivos hogares o en otras ocupaciones de índole privada. Uno de los problemas que surge cuando se paga disponibilidad, es con respecto a la forma de remunerar las labores que realizan quienes reciben ese pago, ya que obviamente el porcentaje aludido no puede tomarse como pago de las labores que se ejecutan, sino únicamente el hecho de estar “disponible” tal como el término lo indica. Si se trata de trabajadores que laboran con limitación de jornada, las labores que ejecuten durante el tiempo en que están disponibles, debe considerarse como jornada extraordinaria y deberá cancelarse cada hora laborada en estas condiciones a tiempo y medio según lo establece el artículo 139 del Código de Trabajo.

Pese a que la disponibilidad laboral requiere que el trabajador se encuentre a la orden del patrono fuera de su horario de trabajo, no significa que el patrono no deba considerar la salud y el tiempo libre del trabajador, los cuales como ya se han analizado anteriormente se encuentran debidamente tutelados por la legislación costarricense. Así como también, cuando un trabajador se encuentre bajo el régimen de disponibilidad, este debe ser pagado como un plus y las horas laboradas fuera de la jornada deben ser canceladas como horas extras.

Excepciones a la limitación de la Jornada laboral

Como se analizó en el capítulo anterior, la legislación costarricense establece de forma taxativa que la jornada laboral una jornada máxima de ocho horas diarias, sin embargo el Código de Trabajo establece algunas excepciones a dicha limitación, facultando a los patronos para que puedan imponer jornadas superiores a la máxima.

En relación a ello la autora Duarte Briones (2003) señala:

[...] al igual que el precepto constitucional contiene la referida limitación, igualmente establece y preveé casos de excepción, posibilitando que para algunas actividades laborales, como el servicio doméstico y los puestos de administración y dirección, entre otros, puedan prestar servicios en jornadas ordinarias, en mayor número de horas (hasta doce horas ordinarias al día), superior a las que la misma norma constitucional limita como máximo. (p. 32)

Asimismo el artículo 2 del Convenio sobre las horas de trabajo (industria) del año 1919 también establece excepciones a la jornada de trabajo. Dicho artículo dispone:

[...] la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación: (a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza; (b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria; (c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para

un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

En Costa Rica el régimen de exclusión a las limitaciones de la jornada laboral, se encuentra regulado el numeral 143 el cual 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 cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada 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.

Respecto a la constitucionalidad del artículo 143 del Código de Trabajo, la Sala Constitucional mediante la resolución número 940 del 2014 analizó el contenido del mismo e indicó:

[...] el constituyente estaba consciente de que en la realidad laboral existen una serie de supuestos que, por la naturaleza del trabajo, difícilmente pueden encajar en las disposiciones generales del artículo 58, por lo que facultó al legislador para que, mediante ley, pudiera introducir excepciones a las disposiciones generales de la norma. Esta reserva de ley fue desarrollada en normas como el artículo 143 del Código de Trabajo (...). También indicó que con respecto al artículo 143 referido “es importante destacar que –al menos- en dos oportunidades este Tribunal ha estimado que ciertas disposiciones del Código de Trabajo, especialmente, las normas contenidas en su artículo 143, que establecen regulaciones específicas acerca de la jornada laboral de ciertos trabajadores que exceden los límites establecidos constitucionalmente, no vulneran el contenido esencial del artículo 58 de la Constitución Política. Por el contrario, constituyen el ejercicio legítimo de la necesaria interpositio legislatoris que la Constitución, en forma expresa, ordena en cuanto al establecimiento de un régimen de excepción en materia de jornada laboral.

Sobre la aplicabilidad del citado artículo la Sala Constitucional la resolución número 13023 del año 2012 señala:

La Constitución Política en el artículo 58 establece los límites de la jornada de trabajo ordinaria diurna y nocturna y la obligación del empleador de pagar el tiempo extraordinario que desempeñe el trabajador a solicitud de éste. La norma constituye una garantía de los derechos del trabajador, en primer lugar, de seguridad jurídica respecto de su jornada de trabajo, en segundo lugar, es una garantía del descanso y salud del trabajador y finalmente, garantiza el pago de la jornada extraordinaria con un cincuenta por ciento más de la remuneración del tiempo ordinario: “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.” El constituyente estaba consciente de que existen en la realidad laboral una serie de supuestos que difícilmente pueden encajar dentro de las disposiciones generales que prescribe el artículo 58, por lo que dispuso, la posibilidad de que el legislador, pudiera, mediante ley, introducir excepciones “muy calificadas” a las disposiciones generales establecidas en la norma. De la literalidad del texto se desprende que las excepciones pueden versar sobre cualquiera de las dos disposiciones generales: jornada ordinaria (diurna o nocturna) y sobre la jornada extraordinaria y su pago, que se encuentran cubiertas en la frase “estas disposiciones”. Las excepciones están rodeadas de dos garantías esenciales: la primera de ellas es una garantía formal: la reserva de ley. En efecto, la norma constitucional otorga al legislador un ámbito de competencia para excepcionar las disposiciones generales que ella enuncia, por cuanto sólo el legislador, mediante ley, puede introducir excepciones a las garantías allí contenidas. La segunda garantía, es de carácter material y viene definida en primer lugar por el concepto de “excepción” y en segundo término, por la frase “muy calificados”; ambas le ponen un límite material al legislador y lo obligan a apreciar la realidad de manera que los supuestos de hecho regulados por ley, no encajen por sus características y naturaleza en los supuestos ordinarios a los que se refiere el numeral 58 constitucional.

El constituyente al referirse a las excepciones, establece que estas se aplicaran en casos calificados, los cuales se encuentran ya definidos por la legislación. Según lo manifiesta esta resolución el artículo 143 del Código de Trabajo se aplica solamente a aquellas actividades laborales que cumplan con las características que el artículo determina, las cuales se analizarán a continuación:

1. Empleados que trabajen sin fiscalización superior inmediata.

La Real Academia Española (2016), define el vocablo fiscalizar de la siguiente forma “Criticar y traer a juicio las acciones u obras de alguien.”

El término de fiscalización inmediata es un concepto impreciso que no ha sido definido por los legisladores. Sin embargo en este apartado, a través de las resoluciones y la jurisprudencia se analizará este concepto.

La Procuraduría General de la República mediante dictamen número C-128-2010, manifestó lo siguiente:

El elemento medular del concepto “fiscalización superior inmediata” es el control directo del superior sobre la ejecución de labores realizada por el inferior, lo cual tiene distintas manifestaciones, que no necesariamente convergen, tales como la supervisión directa, la rendición de reportes diarios o periódicos, el deber de marcar la entrada y salida de la institución, entre otros.

Asimismo, mediante la Opinión Jurídica número 044-2003, la Procuraduría también señaló:

[...] si se logra constatar que las labores realizadas son controladas y supervisadas diariamente por un superior, que existe el deber por parte del trabajador de marcar su horario (Sic.), o bien la obligación de rendir informes día con día de las labores realizadas ante su superior inmediato, entre otras, se hace suponer que se ejerce tal fiscalización, con lo cual no podría considerarse que se esté en presencia de puestos de la naturaleza de los referidos en el numeral 143 ya mencionado.

En relación a las características que poseer un trabajador que labore sin fiscalización inmediata la misma Procuraduría mediante el dictamen número C-159-2015 analizó la doctrina chilena e indicó:

Coincidente con las apreciaciones hechas en aquel dictamen sobre supuestos concretos en los que se puede identificar aquel concepto jurídico indeterminado, interesa advertir que a nivel del Derecho Comparado, por ejemplo en Chile, se ha precisado conceptualmente a nivel doctrinario y judicial que existe “fiscalización superior inmediata” cuando concurren los siguientes elementos copulativamente: “a) Control y supervisión de los servicios que presta el trabajador; b) Que el

control sea realizado directamente por el empleador o bien por alguien que tenga la calidad de superior respecto del trabajador dentro del organigrama de la empresa; c) El control y supervisión debe realizarse en forma directa, o sea en forma físicamente cercana, lo que requiere una cercanía funcional entre el trabajador y quien lo fiscaliza”. [1] Con lo cual se alude “el grado de autonomía o independencia en que puede desenvolverse y ejecutar sus labores aquel empleado” (Resolución N° 2015-000305 de las 09:40 hrs. del 12 de marzo de 2015, Sala Segunda), pues como lo manifestó aquel Alto Tribunal: “Ya este despacho ha explicado que “...cuando el artículo 143 citado alude a los trabajadores que desempeñan sus labores sin fiscalización inmediata, está haciendo referencia a aquellos trabajadores que tienen libertad para organizar su tiempo de trabajo y la ejecución de sus tareas durante ese período, y no a aquellos que se ven obligados a cumplir en forma permanente sus funciones” (sentencia 48, de las 10:00 horas del 27 de enero de 2012). (citado en resolución 2014-000840 de las 10:15 hrs. del 27 de agosto de 2014, Sala Segunda)..

En ese sentido se debe recalcar que no existe una norma que enumere cuales trabajadores laboran sin supervisión inmediata, sin embargo puede determinarse que aquellos trabajadores que no se encuentran bajo ese régimen laboran bajo la supervisión de su jefe inmediato, siendo sus labores son controladas diariamente.

2. Los trabajadores que ocupan puestos de confianza.

Para Cabanellas (2008) la confianza se define como: “Esperanza firme en una persona o cosa. / Familiaridad. / Trato íntimo. / Ausencia de etiquetas o cumplidos en las relaciones personales. / Pacto o convenio hecho oculta o reservadamente.” (p. 84)

Una vez definido el concepto de confianza, es necesario indicar que la legislación costarricense no brinda un concepto de trabajador de confianza, es por ello que a través de la doctrina se analizará este término.

Para el autor Castorena (1971) trabajador de confianza es aquella “[...] persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo enviste, total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal de la empresa, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización” (p. 44)

Por otro lado el autor Trueba Urbina (1980) sostiene:

[...] las funciones de confianza comprenden todas aquellas concernientes a la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza (p. 320)

Asimismo el autor de la Cueva (1990) expresa: “[...] los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relacione en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección administración y vigilancia generales.” (p. 158)

La Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo de Costa Rica, mediante el oficio número DAJ-AE-089-13, define que el trabajador de confianza es:

[...] aquel que desempeña labores de índole tan especial que solo él las puede efectuar, que no tiene supervisión inmediata de su jefe por lo que habrá veces en las que se va más temprano de lo normal y otras más tarde dependiendo del trabajo que tenga. No tiene control de horario, generalmente tiene a su cargo labores de mando y dirección en ausencia del patrono y es usual que se devengue un salario bastante superior al de cualquier trabajador, en virtud de la responsabilidad que este tipo de puesto implica. (p. 3)

Pese a que la doctrina no establece una definición sistemática de quién es un empleado de confianza, de los criterios antes expuestos se pueden extraer factores comunes, como lo es la relación directa de lealtad que existe entre el patrono y el trabajador y el nivel de confianza que uno deposita en el otro para llevar a cabo labores de dirección y administración de la empresa.

Por otro lado no se puede dejar de lado criterios jurisprudenciales que fundamentan el contenido de la norma, en ese sentido el voto número 890-2012 la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia analizó las características del empleado de confianza y estimó lo siguiente:

Respecto del tema de las y los trabajadores de confianza al que hace referencia el artículo 143 del Código de Trabajo, la Sala ha señalado:

“En el artículo transcrito no se establece la definición jurídica del trabajador de confianza. Tampoco en otras normas de carácter laboral se concreta qué debe entenderse por este tipo de trabajadores. Doctrinariamente se exponen distintas ideas en relación con esta concreta clasificación y se ha indicado que ‘...son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuenta con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa... Los empleados de confianza son trabajadores y su relación de trabajo es laboral, con esa peculiaridad en cuanto a su término: que sin aquella confianza o fe en ellos puesta por el patrono, el vínculo contractual no puede subsistir... Los de confianza difieren de los altos empleados, porque ocupan puestos menos elevados y ejercen pocas atribuciones de dirección; y de los empleados particulares, por no desempeñar éstos tareas donde la lealtad y honradez personal sean tan imprescindibles o puedan causar tales perjuicios’. (...) De conformidad con lo expuesto, el carácter de confianza puede ser atribuido ante las responsabilidades depositadas en el trabajador, por el tipo de tareas que desempeña; o bien, por exigirse un grado mayor de honradez o de lealtad, con absoluta reserva o confidencialidad, en el ejercicio de sus funciones. Se habla también de personal de confianza, respecto de aquellos trabajadores que realizan labores de dirección o de supervisión o porque están vinculados con los trabajos personales que realiza el empleador en la empresa o en una institución.

Del voto citado, se puede inferir que para que un trabajador adquiera el distintivo de empleado de confianza debe cumplir dos características que lo califican como tal y las cuales se citan a continuación:

- Relación personal o intrínseca con el patrono: es decir el patrono tiene una estrecha relación con el trabajador y existe un vínculo de confianza, lo que permite que éste pueda cumplir con las labores encomendadas las cuales puedan estar vinculadas con trabajos personales o generales.

- Atribución de funciones calificadas: el patrono confiere al trabajador funciones de administración, organización, fiscalización de su negocio. Las tareas que realiza el trabajador de confianza requieren de un alto grado de responsabilidad, de compromiso, de honradez, de apoyo, de lealtad, confidencialidad.

Por otro lado la Sala Segunda hace una distinción del empleado de confianza para el sector público y para el sector privado, siendo el trabajador de confianza en el sector privados aquellos posean labores y responsabilidades que incidan directamente en el funcionamiento de la empresa o negocio, mientras que para el sector público el trabajador de confianza son aquellos que laboran para las instituciones públicas.

Así lo señala la resolución número 00313 de 1999 al indicar:

Pero existen cargos que para ser ocupados, requieren de una confianza que podríamos denominar calificada y sólo los llegan a desempeñar, quienes son acreedores de esa confianza, diferente a la objetiva (necesaria para que haya armonía en la relación laboral o de servicio existente con el común de los empleados). Si hablamos de empleo de confianza, nos referimos en el sector privado al servidor cuyas funciones afectan los intereses fundamentales de la empresa y que por ende, desempeña, por lo general, labores de alto nivel. En el Sector Público Descentralizado, se consideran puestos de confianza aquellos que estén a disposición permanente de los máximos jefes institucionales, como presidente ejecutivo, director ejecutivo y gerente, incluyendo a los asesores, asistentes, secretaria ejecutiva y choferes, siempre que estén asignados directamente a uno de los superiores indicados, todo de conformidad con el Decreto Ejecutivo N° 20183-H de 24 de enero de 1991.

De lo anterior, no se debe acreditar a un trabajador de confianza por el puesto que ocupe sino, por las funciones que realice las cuales necesitan para su consecución un vínculo de confianza, sin el cual la relación laboral no podría subsistir.

3. Los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento.

Estos trabajadores realizan sus labores fuera del establecimiento de trabajo ya que el cumplimiento de las labores asignadas así lo requieren, así lo afirma el autor Caldera (1979) al expresar

[...] en cuanto a las otras, es decir a todas aquellas labores que por su naturaleza no son susceptibles de una regulación determinada, hay que comprender las de los viajantes y representantes de comercio, vendedores, compradores, contralores, cobradores, etc, en la medida en que ejerzan sus actividades fuera del establecimiento a que sirvan, y otros casos en que toda limitación o contralor es imposible, como el de los ganaderos que salen de un hato a recoger ganado y vuelven cuando han terminado su tarea, la cual les exige un tiempo variable de acuerdo con las circunstancias... (p. 441)

Sobre este asunto el Tribunal De Trabajo, Sección Tercera, Segundo Circuito Judicial De San José en el voto número 299 del año 2007 expresó:

Por otra parte, a esta clase de trabajadores, denominados también agentes o comisionistas, no se les obliga a un rendimiento, horario como el resto de los trabajadores, pues según el esfuerzo o empeño que pongan en la labor de ventas así será el momento de la comisión que tendrán derecho, trabajo que efectúan con entera independencia.

Los trabajadores que se encuentran regulados por esta norma, gozan de un alto grado de independencia que les permite realizar sus labores sin necesidad de que su jornada u horario esté determinada

4. Los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia.

El autor Bautista (2003) define la jornada de trabajo discontinua como aquella:

[...] aquella, en la que el trabajo diario, se distribuye en dos medias jornadas, frecuentemente iguales, las que se encuentran divididas, por un descanso intermedio, en el cual, se interrumpen las labores diarias, a fin de tomar alimentos dentro o fuera del lugar de trabajo y descansar durante el trabajo efectivo. De ahí, que el descanso entre las dos sesiones de trabajo o medias jornadas, puede ser de una o de más horas, según la índole de la actividad, que se ejecuta y las necesidades

de esta jornada, que puede ser pactada libremente, entre trabajador y patrono, atendiendo a la naturaleza del trabajo... (p. 156)

En relación a la jornada discontinua como excepción de la limitación a la jornada de trabajo, la resolución número 2-2011 emitida el Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia señaló:

En doctrina, las labores discontinuas han sido tratadas también como “trabajo intermitente” y han justificado la excepción a la limitación de la jornada ordinaria, bajo la consideración de que existen intervalos de descanso que permiten la recuperación de la normal fatiga que genera el trabajo; y con ello desaparece uno de los elementos que justifican la existencia de la limitación a la jornada ordinaria. En este tipo de labores, si bien existe la relación de dependencia, falta el elemento de trabajo efectivo durante todas las horas en que el trabajador se encuentra a las órdenes de su patrono.

Así mismo, sobre la presencia del trabajador como una limitante de la jornada, en la resolución número OJ-038-2009 la Procuraduría General de la República dispuso:

Al respecto, cabe señalar que los Convenios Número 1, Convenio sobre las Horas de Trabajo de 1919 y Convenio Número 30, convenio sobre las horas de trabajo de 1930, ambos de la Organización Internacional del Trabajo, establecen que los trabajos discontinuos constituyen una excepción al límite de la jornada máxima de 8 horas de trabajo diarias y 48 horas semanales, ya que por la índole de la labor que se realiza, se considera que es posible que los trabajadores permanezcan en su lugar de trabajo a la espera de que realicen la labor para la cual son contratados. Esta excepción, por demás, se considera una excepción de carácter permanente, es decir, que puede ser establecida como la jornada ordinaria de esos trabajadores.

5. Las personas que realicen labores que por su indudable naturaleza, no estén sometidas a jornada de trabajo

En este caso el legislador deja un “númerus apertus” para aplicación de la norma, la cual debe ser analizada caso por caso, en atención de la naturaleza del trabajo del que se trate y de las funciones que el trabajador realice.

Sin embargo, es importante tener presente que todas aquellas actividades laborales que no comprenden los aspectos y características mencionados en este

artículo 143 del Código de Trabajo, se les aplicara las limitaciones establece el artículo 58 de la Constitución Política.

Modificación de la Jornada Laboral

Sobre la modificación de las condiciones laborales el autor Rodríguez (1997) afirma: “El empresario tiene reconocido por el ordenamiento jurídico un poder de especificación o concreción de la prestación laboral (ius variandi) que implica la modificación no sustancial de las condiciones de trabajo” (p.48)

En relación al instituto del Ius Variandi, la resolución número 001105 del 2015 de la Sala Segunda de la Corte Suprema De Justicia manifestó:

EN CUANTO AL IUS VARIANDI. Se denomina ‘ius VARIANDI’ a la potestad que normalmente ostenta el empleador para modificar, en forma unilateral, las condiciones de la relación contractual, en el ejercicio de las potestades de mando, dirección, organización, fiscalización y disciplina que le confiere el poder directivo del que goza dentro de la contratación. Esta facultad puede ejercerse en el tanto en que las medidas tomadas no atenten contra las cláusulas esenciales del contrato, ni menoscaben los beneficios del trabajador.

Sin embargo, cabe recalcar que dicho poder se encuentra limitado por y así lo afirma la Dirección de Asesoría Externa del Ministerio de Trabajo (2010) mediante el oficio número DAJ-AE-013-2010 el cual dispone:

El IUS VARIANDI responde al concepto más o menos elástico del poder de dirección, en sentido técnico o administrativo y a veces disciplinario, que lejos de ser absoluto, se desenvuelve dentro de ciertos límites que no pueden llegar a anular o disminuir el principio de la invariabilidad de la prestación de servicios. Por eso, el empleador puede hacer uso de dicha facultad siempre que la medida no entrañe para el trabajador una disminución de su jerarquía, modificación radical de las funciones para las que fue contratado, le cree una situación humillante o injuriosa, le obligue a un esfuerzo mayor para adaptarse a nuevas tareas que no son las de su especialidad o que el cambio le traiga aparejado un peligro para su salud o incomodidades reales que no fueron previstas cuando se formalizó el contrato. Conforme con lo dicho hasta aquí, decimos que el patrono se encuentra facultado para hacer modificaciones de horarios, entendiéndose éstas como el cambio en las horas de entrada y salida dentro de una misma jornada, debiendo el

trabajador aceptarlos, salvo que pueda demostrar un verdadero perjuicio (entrada de un centro de estudio, retiro puntual de hijos de escuela o guardería, etc). Cuando el cambio contractual es legalmente factible, el trabajador estaría en la obligación de acatarlo, so pena de ser despedido sin responsabilidad patronal. Sin embargo, como se indicó en líneas atrás, si el trabajador logra demostrar que el cambio promovido le ocasiona un perjuicio directo; y el empleador persiste en llevar a cabo tal modificación laboral aún por encima del daño ocasionado debidamente demostrado, el trabajador podrá dar por terminado el contrato laboral con responsabilidad patronal. Ahora bien, no sucede lo mismo cuando se trata de un cambio de Jornada, sea que el patrono pretenda aumentar o disminuir el número de horas laborales (disminuyendo el salario o sin aumentarlo), o bien trasladar a un trabajador de jornada diurna a nocturna o mixta, por cuanto tal modificación se daría en uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, ajenos al poder de dirección patronal. (p. 4-5)

Al encontrarse la jornada laboral dentro de los elementos sustantivos del contrato de trabajo su modificación es improcedente. Es decir, el patrono no se encuentra facultado para variar la jornada de trabajo de sus empleados, ni para establecer otras jornadas de trabajo fuera de aquellas que se encuentran reguladas por la legislación costarricense.

Pese a lo anterior, es importante mencionar que en la actualidad muchos trabajadores son contratados bajo jornadas irregulares como las llamadas jornadas 4x3 o jornadas comprimidas.

Así lo afirma un artículo publicado en el diario La Nación (2010) sobre La jornada de 4x3:

Sin embargo, hoy la realidad es distinta. Muchas de las empresas locales o multinacionales radicadas en el país compiten con empresas de otros países que enfrentan costos operativos más bajos. Por ello, han buscado implementar jornadas 4x3 para no interrumpir la producción; sin embargo, enfrentan el problema de incumplir la actual legislación laboral por tener jornadas extraordinarias permanentes y de ahí la justificación de los proyectos de ley para legalizar este tipo de jornadas y ponerse a derecho. (parr.5)

La implementación de la jornada 4x3 representa para las empresas nacionales o multinacionales un medio bajar los costos de sus negocios y aumentar la producción.

La Organización Internacional del Trabajo publicó en el 2011, un informe sobre “El tiempo de trabajo en el siglo XXI”, en el cual se refiere a la jornada 4x3 como un sistema de trabajo comprimido que optimiza los gastos de las empresas.

Este informe señala:

En el sistema de semana de trabajo comprimida se trabaja el número de horas que corresponde a la semana de trabajo normal, pero en menos días, lo que se traduce en jornadas de trabajo más prolongadas. Aunque en este sistema la jornada laboral sobrepasa normalmente las ocho horas, el número de días consecutivos trabajados es inferior a cinco. Por ejemplo, una semana de trabajo de 40 horas que normalmente consiste en cinco días laborables de ocho horas puede trabajarse en cuatro días de 10 horas. Este sistema se conoce como «4 x 3» (cuatro días de trabajo consecutivo seguidos por tres días consecutivos de descanso). La lógica subyacente de esta modalidad varía de una organización a otra, pero este sistema suele utilizarse en el entorno de oficina para reducir el costo que supone reiniciar actividades, así como los gastos de energía y otros costos variables de funcionamiento. La semana de trabajo comprimida se aplica en formas más extremas a trabajos que entrañan largos trayectos entre los domicilios de los trabajadores el lugar de trabajo, como sucede en la industria del petróleo en mar abierto y la explotación minera en zonas remotas; en tales casos, los períodos de trabajo continuo pueden ir de un mínimo de siete a un máximo de treinta y cinco días consecutivos, seguidos inmediatamente del mismo número de días libres en el hogar. (p. 53)

Sin embargo como se mencionó al inicio de este apartado, el patrono al imponer estos tipos jornadas incurren en un abuso del derecho laboral, en este sentido la Sala Segunda mediante el voto número 2011-001061 manifestó:

De los autos, lo que se desprende es que la parte demandada quiso compactar la jornada diurna en cuatro días y la nocturna en tres; sin embargo, ya esta sala se ha pronunciado en el sentido de que ese tipo de jornada no encuentra amparo en nuestro ordenamiento jurídico. En relación con este punto, en la sentencia 157, de las 9:45 horas del 9 de marzo de 2007 se afirmó: “La solución a la que llegaron los juzgadores

de instancia es acorde con esa jurisprudencia, por cuanto el actor laboraba 12 horas al día, tanto en jornada diurna como nocturna, lo que en la primera implica 4 horas extra por día y en la segunda 6, es decir, don [...] trabajaba por semana 8 horas extra diurnas y 12 nocturnas. Debe advertirse que la jornada conocida como '4x3' no está permitida en nuestro ordenamiento jurídico actual [...]"

Seguridad como derecho humano

Durante los últimos años el término de seguridad ha sido relacionado con el orden público, sin embargo debido a los acontecimientos históricos y el desarrollo de los derechos, esta expresión ha adquirido una dimensión más humana que involucra factores sociales, políticos, económicos.

Al definirse la seguridad como un derecho humano se establece la obligación de los Estados de garantizar la creación de mecanismos y la adopción de medidas para controlar y prevenir los actos de violencia y criminalidad que afectan la seguridad de los ciudadanos.

A pesar de que el derecho internacional no establece de forma expresa el derecho a la seguridad existen diversos tratados o convenios que disponen la obligación de los Estados de tutelar y garantizar la seguridad de las personas; a modo de ejemplo se citan las siguientes:

- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre establece en su artículo 1: "Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona"
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone en su artículo 3: "Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos señala en su artículo 9: "Todo individuo tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales".

- La Convención Americana sobre Derechos Humanos indica en su artículo 7: “Toda persona tiene el derecho a la libertad y a la seguridad personales”;

Es así, que los Estados se comprometen no solo a garantizar el orden público dentro de sus territorios, sino también a garantizar la tutela efectiva de los derechos que se puedan ver afectados por los actos de violencia.

En ese sentido el Instituto de Derechos Humanos (2011) en una investigación realizada sobre los Derechos humanos, seguridad ciudadana y funciones policiales señaló:

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos consagra, en términos generales, el derecho de toda persona “a la seguridad”. En este sentido lo establecen la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Artículo 3, así como el Artículo 7 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Específicamente en el caso del derecho de las mujeres a “vivir libre de violencia”, éste se consagra en el Artículo 3 de la Convención Americana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer o “Convención de Belém do Pará”. Sin embargo, los estudios más recientes sobre este punto establecen la necesidad de definir con la mayor precisión el marco jurídico dentro del que deben cumplirse las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos, especialmente en cuanto a la prevención y control de la violencia y el delito. Es así que, concretamente, se señala que esas obligaciones tienen su origen en un “plexo normativo”, o conjunto de derechos estrechamente vinculados o interdependientes. Específicamente, esta red de derechos se integra, especialmente, por los derechos a la vida; a la integridad física; a la libertad y la seguridad personales; y al disfrute pacífico de los bienes. (p. 32)

En síntesis, la seguridad es un concepto integral, que se fue desarrollando a través de los últimos años a través de los diferentes tratados internacionales y que incorpora la protección de los derechos humanos.

Sistemas de Seguridad

Seguridad Pública

Según Instituto Mexicano de Derechos Humanos y Democracia, A.C (2008)

[...] la seguridad pública hace referencia al mantenimiento de la paz y el orden público que se logra a través de los mecanismos de control penal y de las acciones de prevención y represión de ciertos delitos y faltas administrativas que la vulneran, particularmente a través de los sistemas de procuración e impartición de justicia. (p. 4-5)

En ese sentido, la seguridad pública, no debe entenderse solamente con la protección del orden público sino que además la protección de otros derechos. Desde este enfoque la seguridad integra otros ámbitos de la seguridad como los son la seguridad vial, la seguridad social, la protección civil, la seguridad sanitaria, la seguridad jurídica, el auxilio ante catástrofes entre otros.

En consecuencia, Los Estados son el ente, que tiene la obligación de salvaguardar y garantizar la protección de los derechos y libertades de sus habitantes, así como también de crear políticas y medidas para establecer el orden público y la paz social.

En la legislación costarricense no existe una norma o precepto constitucional que establezca de forma expresa el derecho a la seguridad. Sin embargo, el artículo primero de la Constitución Política al disponer que “Costa Rica es una República democrática, libre e independiente.” Establece la obligación del estado de “[...] de velar, garantizar, defender y preservar el derecho que asiste a toda persona, de convivir pacíficamente en un ambiente de seguridad y tranquilidad pública [...]” (Manual Policial-Ciudadano de Costa Rica, 2010, p. 1)

A través de esta disposición el Estado costarricense reconoce la obligación de crear mecanismos y políticas para garantizar el bien común, la seguridad pública y el cumplimiento del ordenamiento jurídico.

Seguridad Privada

Según la autora Da Rin (s.f.) la seguridad privada es:

[...] una actividad de prevención, disuasión y protección, que involucra actores y relaciones jurídicas diferentes a los tradicionales: por un lado están los prestadores que son empresas (personas jurídicas de derecho privado), por otro los clientes que pueden ser particulares, personas jurídicas de derecho privado y también personas jurídicas de derecho público. (p. 2)

Por otro lado la seguridad privada es un fenómeno comercial, que surge en los años 80, ante la creciente necesidad de las personas de proteger su seguridad y sus bienes.

La insuficiente acción de los Estados para combatir la inseguridad de sus habitantes rompe con el sistema único de seguridad pública y da lugar a un modelo seguridad privado que se desarrolla con rapidez.

Así lo señala la autora Muñoz (2012) al indicar:

La privatización de los servicios de vigilancia encuentra en este nicho el espacio para su desarrollo, aprovechando la tendencia observada, desde la década de los años 80, por la economía neoliberal, favorable a la privatización de servicios tradicionalmente concebidos como un monopolio indelegable del Estado. (p. 51)

La demanda de estos servicios impulsa el desarrollo de estas empresas. La contratación de servicios de seguridad tanto a personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, evidencia la necesidad de estos actores de resguardar su seguridad así como de emplear métodos de prevención y control para el resguardo de sus bienes.

Seguridad Privada en Costa Rica

Como ya se ha venido señalando, la seguridad privada surge como consecuencia de la incapacidad de los estados de garantizar la seguridad de sus habitantes.

El aumento en los crímenes y la delincuencia representa un problemática de la cual el Estado costarricense no se encuentra exento, el Vigésimo Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2013):

Costa Rica tuvo un aumento en las tasas de homicidio por cada cien mil habitantes entre el 2003 y el 2009 [...] La gran mayoría (más del 60%) se comete con armas de fuego. Las causas se relacionan con temas tanto de delincuencia (robos, tráfico de drogas) como con asuntos de convivencia (problemas personales, riñas). El efecto de la criminalidad organizada, especialmente el narcotráfico, es el que tiene más capacidad de explicar los incrementos en los homicidios en todo el periodo en estudio. (p. 1)

Garantizar la seguridad ciudadana se ha convertido en las últimas décadas un tema menos aislado. El desarrollo de empresas privadas que brindan servicios de seguridad se ha convertido en un fenómeno que debe ser fiscalizado y que ha complementado las labores de la seguridad pública.

Ante el rápido crecimiento la industria de seguridad privada, el Estado costarricense incorpora el modelo de seguridad privada al sistema seguridad nacional, para ello crea una nueva dirección la cual La Dirección de Servicios de Seguridad Privada la cual se encarga de regular y controlar la actividad de personas físicas y jurídicas que presten servicios de seguridad privados.

Quedando estructurada el área policial del Ministerio Publico de la siguiente forma:

Figura 1: Direcciones del Ministerio de Seguridad



Fuente: Elaboración propia, Ministerio de Seguridad Pública

La Dirección de Servicios de Seguridad Privada es una división del Ministerio de Seguridad Pública que “[...] regula y fiscaliza la actividad de personas físicas y jurídicas que prestan de modo individual o colectivo servicios de seguridad privados tanto a personas como a sus bienes [...]” (Ministerio de Seguridad, 2015, párr. 1)

Al pertenecer la Dirección de Seguridad Privada al Ministerio de Seguridad Pública, el Estado se ve obligado a ejercer labores de fiscalización y control sobre las empresas de seguridad y agentes que realicen dichas labores.

En efecto, al existir un vínculo legal entre las empresas de seguridad privada y el Estado, se crea un mayor grado de confianza en las empresas privadas y las instituciones públicas para la contratación de estos servicios, lo que aumenta la demanda de sus servicios e impulsa su desarrollo y expansión .

El crecimiento de las empresas de seguridad privada refleja de la siguiente manera:

Figura 2:
Histórico de la inscripción de las empresas y agentes de seguridad privada

Año	Empresas (Licencia Vigente)	Agentes (Carné Vigente)
2005	422	20.436
2006	489	20.362
2007	601	19.620
2008	722	18.857
2009	803	20.632
2010	869	24.782
2011	898	25.960
2012	1038	28.541

Fuente: Base de datos de Seguridad Privada, Ministerio de Seguridad Pública

Como se observa para el año 2005 se inscribieron 422 empresas en la Dirección de Servicios de Seguridad privada, para el año 2012 la cifra de aumento y

se inscribieron 1038 empresas de seguridad privada. Es decir desde el año 2005 al año 2012 se evidencia un aumento de 608 empresas.

Por otro lado, con el auge de las empresas privadas se fomenta la creación de una fuente de empleo, lo cual requiere estos trabajadores se encuentren debidamente capacitados para llevar a cabo sus funciones.

Pese a que son muchos los trabajadores que laboran informalmente, en la tabla anterior se evidencia un aumento de los agentes de seguridad inscritos en la Dirección de Servicios de Seguridad Privada, los cuales para el año 2012 llegaban a los 28.541.

Regulación de la Seguridad Privada en Costa Rica

La Ley General de Policía, número 7410 entró en vigencia el 20 de mayo de 1994, en su título IV se reguló por primera vez, mediante ley, el servicio de seguridad privada.

Posteriormente el 1° de diciembre de 2003 entró en vigencia la Ley de Regulación de los Servicios de Seguridad Privados, número 8395, quedando derogados los artículos de la Ley General de Policía que regulaban el servicio de seguridad privado.

La Ley de Regulación de los Servicios de Seguridad Privados tiene por objeto regular la actividad de las personas físicas o jurídicas que presten, de manera individual o colectiva, servicios de seguridad privados. Será aplicada a aquellas personas físicas o jurídicas que se dediquen a prestar servicios de custodia, transporte de valores, vigilancia, actividades de instalación, el mantenimiento, monitoreo de sistemas y centrales de seguridad electrónica.

Por otro lado, crea la Dirección de los Servicios de Seguridad Privados, como el órgano encargado de llevar un registro de las personas físicas o jurídicas que se dediquen a prestar los servicios de seguridad privada.

Agentes de seguridad Privada en Costa Rica

Los agentes de seguridad son aquellas personas físicas que se encargan de brindar servicios de protección, vigilancia y/o custodia de personas, bienes o lugares.

El agente de seguridad es un depositario de la seguridad de las personas a las que debe brindar el servicio y como tal debe responder de forma consiente y responsable ante las diversas situaciones que se le pudieren presentar y en las cuales tuviere la obligación de intervenir, al respecto el Manual del Curso Básico de Seguridad Privada (2011) señala:

La labor de los agentes de seguridad privada, es de especial trascendencia en la medida en que sus resultados hacen la diferencia entre la seguridad y protección de las personas y bienes que le son confiados o por el contrario van a determinar la vulnerabilidad de la vida o de la integridad en el ejercicio de los derechos fundamentales de cada habitante de esta sociedad. (p. 5)

Requisitos de los Agentes de Seguridad Privada

Según lo establece el numeral 14 de la Ley de Regulación de los Servicios de Seguridad Privados, los agentes de seguridad deben cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Ser mayores de 18 años y costarricenses en el ejercicio pleno de sus derechos, o extranjeros con cédula de residencia y permiso de trabajo idóneo para desempeñar este tipo de labores.
- b. Haber aprobado, al menos, el Segundo Ciclo de Enseñanza General Básica.
- c. Presentar constancias de que carecen de antecedentes penales en los últimos diez años.
- d. Aprobar el curso básico de seguridad privada impartido por la Escuela Nacional de Policía o por cualquier entidad previamente autorizada por esta.
- e. Aprobar el respectivo examen psicológico emitido por un profesional incorporado al Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica.

Deberes, obligaciones y atribuciones de los agentes de seguridad.

Según lo establece el artículo 16 de la Ley, las personas físicas que desempeñen funciones de agentes de seguridad deberán:

- a) Portar y utilizar, en caso necesario, las armas calificadas como permitidas, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.
- b) Auxiliar, de ser posible, a las fuerzas de policía, cuando medie el requerimiento expreso de la autoridad competente. Este auxilio no deberá supeditarse al citado requerimiento cuando, por la naturaleza de la situación, se esté ante una emergencia o estado de necesidad.
- c) Denunciar ante la autoridad judicial correspondiente, la comisión de los hechos punibles que conozcan mientras prestan el servicio, aunque hayan sucedido fuera del lugar o sector donde se desempeñan.
- d) Vestir los uniformes y distintivos reglamentarios autorizados por cada empresa de seguridad para identificar a sus agentes y diferenciarlos. La Dirección podrá eximir de esta obligación cuando la función que se cumpla así lo requiera.
- e) Portar, en lugar visible, la credencial que los identifica como miembros del servicio de seguridad privado; en ella, deberá consignarse el nombre completo, el cargo ostentado y una fotografía tamaño pasaporte. La Dirección podrá eximirlos de esta obligación cuando la función que se cumpla así lo requiera.
- f) Inscribirse en el registro de agentes de seguridad privados.

Jornada Laboral de los Agentes de Seguridad Privada en Costa Rica

Es importante recordar que la Constitución Política establece una jornada máxima de 8 horas diarias y de 48 horas por semana. Asimismo el Código de Trabajo menciona que la jornada ordinaria no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana.

Sin embargo, el numeral 143 del mismo cuerpo de normativo establece, que ciertos trabajadores están excluidos de la limitación de la jornada de trabajo establecida en el artículo 136, los cuales no estarán obligados a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo.

Ahora bien, realizando un análisis exhaustivo de las disposiciones del Código de Trabajo se puede afirmar que no existe un tipo de jornada legalmente establecida, que deba ser aplicada a los agentes de seguridad privada.

Es por ello que los empleadores de forma unilateral imponen jornadas de trabajo mayores a 8 horas diarias, sin realizar el pago correspondiente a las horas extras, amparándose el artículo 143 mencionado anteriormente, el cual según dichas empresas, es aplicable a los agentes de seguridad privada ya que estos laboran sin fiscalización superior inmediata y desempeñan funciones que requieren de su sola presencia.

Así lo señala el dictamen número C-439-2014, emitido por la Procuraduría General de la Republica el cual indica:

[...] el propio texto del numeral 58 constitucional posibilita en su párrafo segundo las excepciones calificadas que determine la ley, para posibilitar que algunos grupos de servidores tales como los guardas o agentes de seguridad, el personal que desempeña puestos de dirección y administración, los choferes, agentes y otros, descritos en el numeral 143 del Código de Trabajo, así como el servicio doméstico, regulado en el numeral 104 inciso c) del mismo código, puedan prestar servicios de hasta doce horas ordinarias al día, sin la consecuente remuneración extraordinaria...” [2] En idéntico sentido, recientemente, señaló: “... Se extrae de toda la doctrina citada hasta aquí, un común denominador, cual es que, en tratándose de la índole de las funciones o tareas de trabajadores o funcionarios que tienen a cargo la vigilancia o custodia de bienes, y/o personas, la jornada a que se encontrarían sujetos a cumplir, es la del régimen de excepción, en cuanto se estima un límite máximo de doce horas para ejercer su labor calificada como intermitente...” “...De toda la normativa internacional precitada, se puede colegir que no obstante la existencia imperante de los límites de las jornadas ordinarias de trabajo, siempre se tiende a exceptuar de la regla general, a ciertos trabajadores o empleados que por el carácter de sus labores se les requieren día con día, en jornadas más amplias, -hasta un máximo determinado de horas- que cada país miembro establecerá en su ordenamiento. Labores que podrían ser, las de los vigilantes o guardas, que aunque deben permanecer dentro del centro de trabajo, basta su sola presencia para la efectividad del servicio, caracterizado, generalmente, por ser “intermitente”, en tanto se mantienen vigilando los objetos materiales e inmateriales constantemente; y otras veces en actividad, cuando se presentan situaciones que requieren su fuerza física, por decirlo de algún modo...”

Sin embargo, la jurisprudencia ha sido clara al reiterar que la jornada laboral de los agentes de seguridad privada, debe fijarse en relación a las funciones que éste realiza y no sólo tomando en cuenta si labora bajo fiscalización inmediata o si se requiere su sola presencia. Así lo señala la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante la resolución número 2003-00183 la cual indica:

La idea de asignar a los vigilantes una jornada de doce horas diarias, como ordinaria; o bien, la de enmarcarlos en los límites legales antes expuestos, tienen que ver con la forma en que llevan a cabo sus funciones de cuidado. Se ha dicho, entonces, que cuando el vigilante no está sujeto a control o a supervisión por parte del empleador y puede realizar sus tareas de vigilancia, bastando su sola presencia, su jornada ordinaria es de doce horas diarias. Por el contrario, si la labor de vigilancia debe realizarse sujeta a control por parte del empleador, realizando labores de cuidado, en períodos determinados; haciendo recorridos constantes, en un tiempo fijado por el empleador; o bien, requiere realizar otras actividades colaterales, sin que baste entonces la sola presencia; en esos casos, sí media sujeción a las limitaciones de jornadas establecidas legalmente.

Guarda Dormilón vs Guarda Vigilante

La jurisprudencia ha establecido dos modalidades de jornada aplicable a los agentes de seguridad privada, refiriéndose a unos como guardas vigilantes o guardas relojeros y a otros como guardas dormilones.

El denominado guarda vigilante o guarda relojero es aquel que debe mantenerse alerta y vigilante durante toda la jornada, ya que en razón de sus funciones no puede descansar o dormir en el lugar de trabajo, debiendo estar activo durante sus labores. Por otro lado se encuentra el guarda dormilón, el cual no debe permanecer en vigilia durante las horas laborales, por lo que el patrono debe facilitarle las condiciones apropiadas para descansar o inclusive dormir.

En este sentido, resulta de interés citar la resolución número 731 emitida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, la cual señaló:

En el caso de los trabajadores que realizan labores de vigilancia, se han distinguido dos categorías en relación con la jornada que desempeñan: una, referida a los que están sujetos a los límites de la jornada, diurna o

nocturna, razón por la cual su jornada ordinaria será de ocho o de seis horas, respectivamente; y otra, que comprende aquellos trabajadores que están excluidos de los límites establecidos, por lo cual quedan sujetos a una jornada ordinaria de doce horas diarias, cuando realizan sus actividades sin fiscalización superior inmediata, en atención a lo dispuesto por la citada norma. Entonces, se habla normalmente de “guarda vigilante” y de “guarda dormilón” para referirse a cada una de esas categorías. En este sentido, resulta de interés citar lo ya explicado en el voto de esta Sala N° 278 de las 10:30 horas del 23 de mayo del año 2001: “Con base en este numeral (se refiere al 143 del Código de Trabajo), nuestra jurisprudencia ha dado un tratamiento distinto a los vigilantes “dormilones” o “sin reloj marcador”, y “con reloj marcador”. Los primeros no se encuentran sujetos a fiscalización por parte del patrono, no tienen obligación de permanecer en vigilia durante toda su jornada, y si lo desean, pueden inclusive dormir a lo largo de ella. Para ellos, se ha establecido una jornada ordinaria de doce horas, a tenor del numeral 143 supra citado, toda vez que el trabajo requiere únicamente su presencia. En el grupo de los guardas “con reloj marcador”, los trabajadores deben permanecer vigilantes y atentos durante su prestación de servicios. Por ello, se ha estimado que su jornada sí es la contenida en el artículo 136 del Código de Trabajo.

Así lo ha expresado la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo de Costa Rica, mediante el oficio número DAJ-AE-58-10, en el cual indica:

Los guardas vigilantes, como su nombre lo indica, deben permanecer atentos y sujetos a los controles que durante sus jornadas les impone el patrono. Estos guardas, por lo general, deben marcar en un reloj colocado para los efectos, cada cierto período de quince, treinta o sesenta minutos durante su jornada, la cual se regula por las disposiciones de los artículos 136 a 138 del Código de Trabajo. Los guardas dormilones se ubican dentro de los trabajadores que no tienen fiscalización superior inmediata o de los que “se requiere su sola presencia” para el desempeño de sus funciones, según lo señala el artículo 143 del Código de Trabajo, es decir, pueden “dormitar” dentro de su jornada, lo que no implica que duerman despreocupadamente, y dejen de ser responsables por los daños que ocurran. Así las cosas, los guardas dormilones no están sujetos a ningún tipo de control durante su jornada y el local que cuidan debe estar cerrado y tener buenas medidas de seguridad, con el fin que el trabajador no sea

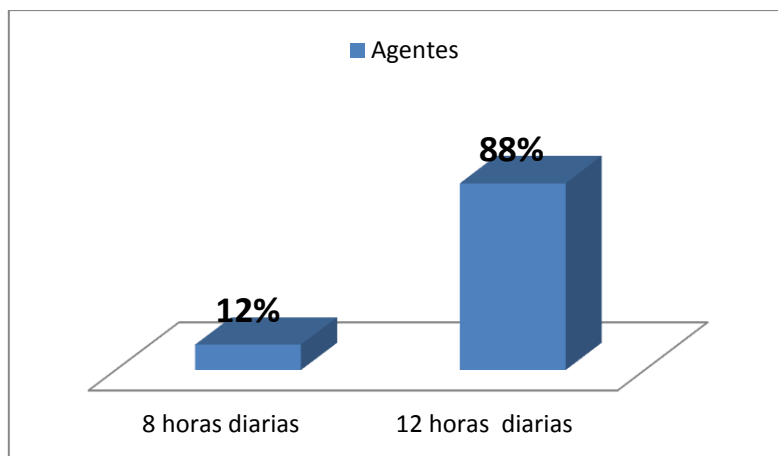
sorprendido o se ponga en peligro su vida de manera inminente. Es decir, no hay quien vigile al guarda, para determinar el tiempo que utilizó en sus descansos o si dormitó o estuvo atento durante toda su jornada laboral

En efecto, si el agente de seguridad privada realiza labores de cuidado y vigilancia, hacer recorridos en tiempos determinados, si debe realizar otras funciones como hacer reportes y llenar bitácoras se puede concluir que este trabajador se labora bajo fiscalización inmediata y por lo que no basta su sola presencia para cumplir con sus funciones; por lo que no le es aplicable las excepciones a la limitación de la jornada de trabajo establecida en el numeral 143 del Código de Trabajo.

Discusión de resultados

En el presente apartado se analizarán los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados a los agentes de seguridad privada dentro del GAM.

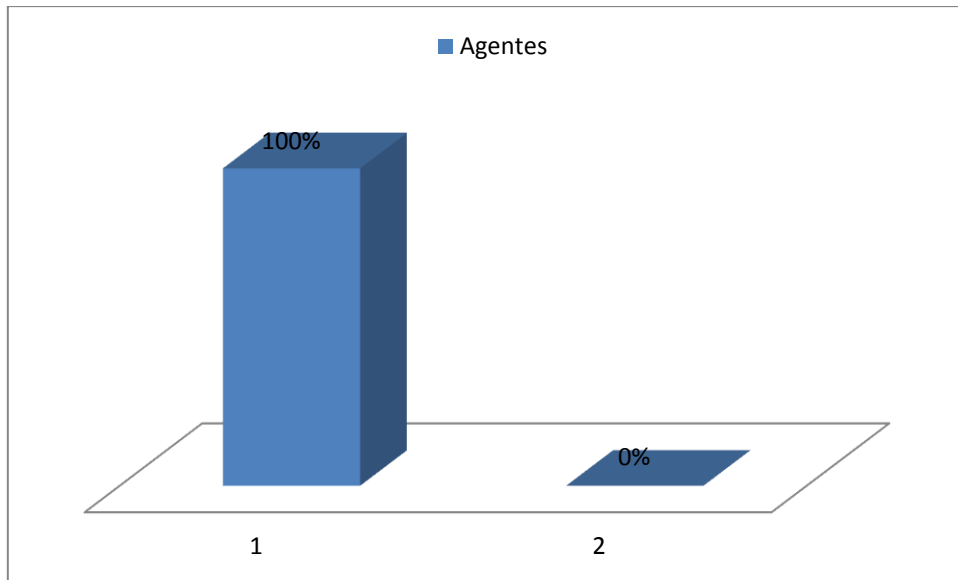
**Figura 3:
Jornada de los Agentes de Seguridad Privada**



Fuente: Encuesta aplicada, 2016

Al consultar que tipo cuantas horas laboran al día, el 88% de los encuestados indicaron que laboran jornadas de 12 horas diarias mientras que un 12% indicó que trabajan 8 horas diarias.

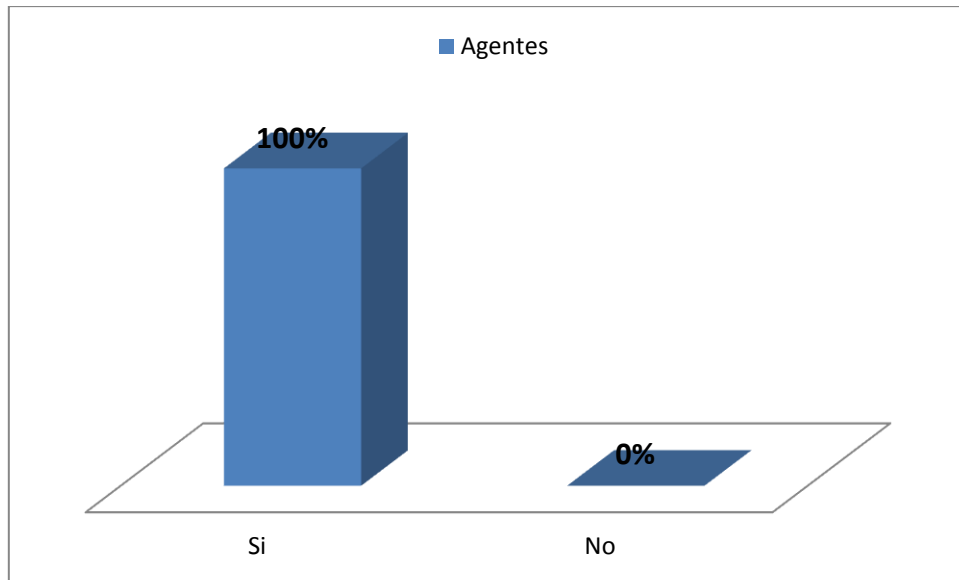
Figura 4:
¿Sabe usted que la Constitución Política y el Código de Trabajo establece una jornada máxima de 8 horas diaria?



Fuente: Encuesta aplicada, 2016

Todos los agentes de seguridad privada que fueron entrevistados aseguraron conocer que la legislación costarricense establece una jornada laboral máxima de 8 horas diarias.

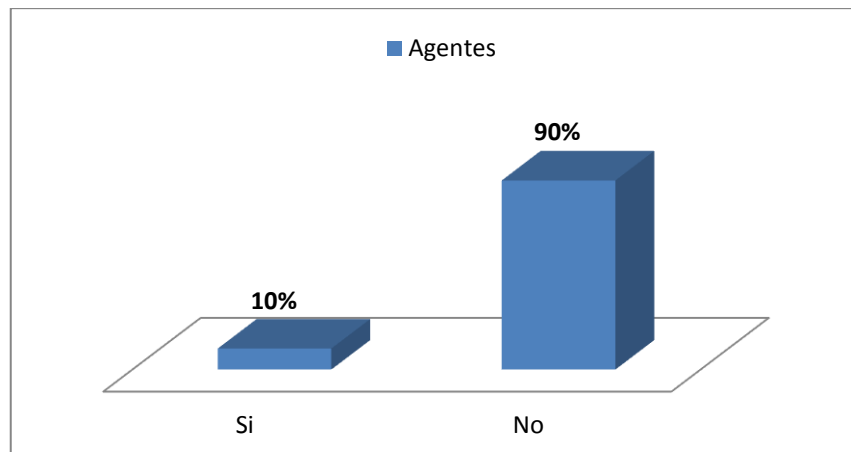
Figura 5:
¿Sabe usted que si labora más de 8 horas diarias, se deben pagar horas extras?



Fuente: Encuesta aplicada, 2016

El 100% de los encuestados manifestaron tener conocimiento de que las horas extras deben ser canceladas una vez que la jornada exceda las ocho horas diarias.

Figura 6:
¿Le pagan las horas extras trabajadas?



Fuente: Encuesta aplicada, 2016

Por último, el 90% de los agentes de seguridad privada que realizaron el cuestionario manifestaron las horas extraordinarias que laboran no les son pagadas.

Al analizar los datos de forma conjunta se puede concluir:

1. En la actualidad los agentes de seguridad privada se laboran jornadas de 12 horas diarias, superando la jornada máxima establecida por la ley.
2. Asimismo, se puede se puede concluir que estos trabajadores tienen pleno conocimiento de cuál es la jornada de trabajo que establece la legislación costarricense y que ellos se encuentran laborando jornadas excesivas impuestas por sus patronos.
3. Por otro lado al consultar por la jornada extraordinaria los agentes de seguridad privada afirman que los patronos no les cancelan las horas extras después de las 8 horas diarias, pese a que ellos tienen pleno conocimiento de que se les debe de cancelar.

CAPÍTULO 5:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Del análisis realizado en el presente estudio se puede concluir:

- No existe en la legislación costarricense una norma que regule de forma taxativa las jornadas de trabajo de los agentes de seguridad privada, la cual ha sido ampliamente controvertida en los Tribunales de Justicia.
- La jornada laboral de estos trabajadores ha sido establecida jurisprudencialmente, la cual ha determinado que los agentes de seguridad privada que realizan labores de vigilancia de forma activa, se encuentran sujetos a las limitaciones de las jornadas de trabajo, mientras que aquellos agentes de seguridad privada que pueden descansar o inclusive dormir en su lugar de trabajo, sin seguir directrices u órdenes de sus patronos, se encuentran sujetos a la excepción establecida en el numeral 143 del Código de Trabajo.
- Aun así, al no existir una norma que regule de forma expresa la jornada laboral de estos trabajadores se crea una gran inseguridad jurídica que permite a los empleadores establecer jornadas de trabajo mayores a 8 horas diarias sin que les sean canceladas las horas extraordinarias, ya que fácilmente los empleadores pueden concluir que éstos cumplen con los supuestos establecidos por el artículo 143 del Código de Trabajo a saber: laborar sin fiscalización inmediata y que baste su sola presencia para el cumplimiento de las funciones.
- Al laborar los agentes de seguridad privada, jornadas de trabajo excesivas, mayores a la máxima establecida legalmente, se ven gravemente perjudicados ya que, ante el no pago de la horas extraordinarias se les disminuye el monto correspondiente al pago del salario, aguinaldo y en caso de despido cesantía, preaviso.

Recomendaciones

Una vez analizadas las normas que regulan la jornada de los agentes de seguridad privada se realizan las siguientes recomendaciones:

- Regular la jornada laboral de los agentes de seguridad privada. Lo anterior puede realizarse mediante la creación de un artículo en el Código de Trabajo, que establezca de forma taxativa la jornada que deben trabajar dichos agentes así como las categorías de “vigilantes” que jurisprudencialmente ha creado la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.
- Que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Seguridad Pública, divulguen y promocionen los derechos laborales, así como la jornada deben laborar los agentes de seguridad privada. Dicha información debe ser difundida tanto a lo interno de las empresas de seguridad privada como a lo externo de ellas, con el fin de que las empresas de seguridad privada y demás empleadores ajusten las jornadas de trabajo de sus agentes según lo establecido por el Código de Trabajo y la jurisprudencia.

BIBLIOGRAFÍA, ANEXOS Y APENDICE

Bibliografía

Bibliografía citada

- Alpízar, J. (1976). La jornada de trabajo en la legislación costarricense. Tesis de Graduación para optar por el grado de Licenciado en Derecho. Campus Rodrigo Facio: Universidad de Costa Rica.
- Bautista, O. (2003). Curso de Derecho Laboral Costarricense parte individual, Tomo I. San José, Costa Rica: Editorial Publicaciones Jurídicos-Sociales S.A.
- Cabanellas, G. (1988). Tratado de Derecho Laboral, Editorial Heliasta R.L, Tomo II, Volumen 2, Buenos Aires
- Cabanellas G. (2008.) Diccionario Jurídico Elemental. 19ª ed. Buenos Aires. Editorial Heliasta
- Caldera R. (1979). Derecho del Trabajo. Editorial El Ateneo. 2º edición, tomo I. Buenos Aires
- Carazo S. (s.f.) “Un Fantasma recorre el mundo del trabajo: el fantasma de la flexibilidad laboral.” Recuperado el 4 de mayo del 2016 desde www.hacienda.go.cr/centro/datos/Articulo/007-Aportes.doc
- Cascante G. (2010) Manual práctico de legislación laboral. 2ºed. San José. Costa Rica.
- Castorena, J. (1971) Jesús. Manual de Derecho Obrero; Derecho Sustantivo. Ed. Fuentes Impresores, S.A. México, D.F
- De Buen, N. (2005).Derecho del trabajo, México, Porrúa, tomo I
- De Buen, N. (1990). El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. Tomo I, XII edición, México
- Dávalos, J. (2002). Derecho Individual de Trabajo, México, Porrúa.
- Duarte, O. (2003). El Principio de la Limitación Constitucional de la Jornada de Trabajo y sus Excepciones. Tesis de Graduación para optar por el posgrado de Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social. Universidad Estatal a Distancia.
- Gardela A. (1998). Seis décadas de historia laboral. 4ed San José, Costa Rica Editorial.

- Hernández O. (1989) "La Flexibilidad del Derecho del trabajo, Un estudio Internacional, Instituto Latinoamericano del Derecho del Trabajo, I edición, Caracas, Venezuela.
- Humeres M; Humeres N. (1997). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Décimo quinta edición. Santiago, Chile
- Montanaro A. (1999). La Evolución de la Jornada de Trabajo en Costa Rica en la Primera Mitad del Siglo XX. Un análisis de las huelgas de 1920 y la Ley No. 100. Tesis de Graduación para optar por el título de Licenciada en Derecho. Campus Rodrigo Facio: Universidad de Costa Rica.
- Najarro L. (1994). La flexibilidad laboral: el caso de Costa Rica. Tesis de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Campus Rodrigo Facio: Universidad de Costa Rica.
- Raso J. (1993) Flexibilización: ¿desregulación o adaptación del derecho del trabajo? Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Número 87. Universidad Central. Caracas
- República de Costa Rica. (s.f.) Colección de Leyes y Decretos. San José, Imprenta Nacional, 1890-1945.
- Ruiz A. (1988) El contrato de trabajo. 3ª edición. Madrid, España
- Sánchez A. (1997). Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Volumen I. México
- Santos, H. (1998) Derecho del Trabajo, Mc-Graw-Hill, México,
- Sanroman R; Cruz M. (2009) Derecho Laboral, Mc-Graw-Hill, México
- Trueba, A. (1980) Nuevo derecho procesal del trabajo. 5ª edición. México, Porrúa.

Bibliografía consultada

- Meda D. (s.f.). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? Recuperado el 10 de marzo del 2105 desde
http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2007n04_revistaDeTrabajo/2007n04_a01_dM%C3%A9da.pdf

Bibliografía electrónica

Agustina M. (s.f.) Glosario de Algunas Frases y Vocablos Jurídicos en Latín. Recuperado el 25 de julio del 2016. Desde <http://alveroni.com/contenido-extra/manual-del-martillero-publico-ibanez/Anexo-4/Glosario-de-algunas-frases-y-vocablos-juridicos-en-latin.pdf>

Bencomo T. (s.f). El trabajo visto desde una perspectiva social y jurídica. Recuperado el 10 de marzo del 2016. Desde <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/7/art/art2.pdf>

Campos Rivera D. (1997) Derecho Laboral Colombiano. Temis, Bogotá

Código de Trabajo (1943). Recuperado el 2 de enero de 2016. Desde http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&strTipM=TC

Código de Trabajo de El Salvador (1962). Recuperado el 14 de enero del 2016. Desde http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador/documentos-legislativos/codigo-de-trabajo/archivo_documento_legislativo

Código del Trabajo de Ecuador (2015). Recuperado el 14 de enero de 2016. Desde <http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

Código Sustantivo del Trabajo (1950). Recuperado el 14 de enero de 2016. Desde <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Comisión de Derechos Humanos del estado de México (2002). La Seguridad Publica como un derecho fundamental. Recuperado del 16 de julio 2014. Desde <http://www.codhem.org.mx/localuser/codhem.org/difus/ensayo/5En.pdf>

CONTROLPAS. Consulta Externa. Recuperado el 13 de julio de 2016. Desde <https://www.controlpas.go.cr/ConsultasExternas/ConsultaExterna>

Consejo de la Unión Europea. (1993). Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Recuperado el 13 de abril de 2016. Desde <https://www.boe.es/doue/2003/299/L00009-00019.pdf>

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969). Recuperado el 18 de junio del 2016. Desde <http://www.poder-judicial.go.cr/violenciaintrafamiliar/index.php/normativa/category/35-instrumentos-internacionales?download=299:convencion-americana-sobre-derechos-humanos>.

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2005). Observación General Nº 18. El derecho Al trabajo (artículo 6 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Recuperado el 14 de enero de 2016. Desde <https://www1.umn.edu/humanrts/gencomm/epcomm18s.html>

Conferencia Internacional del Trabajo. (2006) La Relación de Trabajo. Recuperado el 6 de marzo. Desde <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

Conferencia Internacional del Trabajo, 93.^a reunión. (2005). Horas de Trabajo ¿De lo fijo a lo flexible? Recuperado el 13 de abril de 2016. Desde <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf>

Constitución Política de la República de Costa Rica (1945). Recuperado el 15 de marzo. Desde http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&strTipM=TC

Convención Colectiva de Trabajo Nº 507/07 (2007). Recuperado el 14 de enero. Desde 2016 de <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/130000-134999/131475/norma.htm>

Da Rin N. (s.f) Políticas Públicas y Seguridad Privada. La Seguridad Privada en el Contexto del Estado Democrático y Social de Derecho. Recuperado el 12 de abril de 2016. Desde http://www.portalseguridad.org/attachments/La_seguridad_privada_%20en_el_contexto.pdf

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Recuperado el 23 de febrero de 2016. Desde http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo. (2010). Oficio número DAJ-AE-013-2010. Recuperado el 13 de julio de 2016. Desde <http://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/pronunciamientos/daj-ae-13-10%20Lupita%20Quintero%20Jornada.pdf>

Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo. (2013). Oficio número DAJ-AE-089-13. Recuperado el 12 de julio del 2016. Desde <http://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccionasuntosjuridicos/pronunciamientos/dajae08913%20consulta%20de%20Zamira%20Fuentes%20sobre%20jornadas%20de%202012%20horas.pdf>

Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo. (2008). Oficio número DAJ-AE-079-08. Recuperado el 25 de agosto del 2016. Desde [http://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccionasuntosjuridicos/pronunciamientos/dajae07908%20Disponibilidad%202\)%20Horas%20Extras%203\)Aumento%20salarial..pdf](http://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccionasuntosjuridicos/pronunciamientos/dajae07908%20Disponibilidad%202)%20Horas%20Extras%203)Aumento%20salarial..pdf)

Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo. (2009). Oficio número DAJ-AE-154-09. Recuperado el 18 de agosto del 2016. Desde <http://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccionasuntosjuridicos/pronunciamientos/dajae15409%20MARIO%20ENRIQUE%20BOLANOS.%20Jornada%20extra%20permanente..pdf>

Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo. (2010). Oficio número DAJ-AE-58-10. Recuperado el 27 de agosto del 2016. Desde <http://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccionasuntosjuridicos/pronunciamientos/dajae5810%20Acuna%20Martinez%20Edwin%20Guarda%20vigilante%20dormilon%20jornada%20laboral%20horas%20extras%20-%20corregida.pdf>

Estado de la Nación. (2013). Vigésimo Informe Estado de la Nación En Desarrollo Humano Sostenible. Recuperado el 13 de julio de 2016. Desde http://estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/020/social/Loria2014.pdf

Gómez, A. (s.f). La Regulación del trabajo en Roma y en la Moderna legislación Laboral Española. Recuperado el 09 de Noviembre de 2015. Desde <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revdpriv/cont/19/dtr/dtr3.pdf>

Instituto Interamericano de los Derechos Humanos (2011). Derechos humanos, seguridad ciudadana y funciones policiales. Recuperado el 14 de julio del 2015. Desde <https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1556/acceso-justicia-modulo-2011.pdf>

Instituto Mexicano de Derechos Humanos y Democracia, A.C. (2008). La seguridad desde los derechos humanos. Recuperado el 15 de julio del 2016. Desde https://mx.boell.org/sites/default/files/seguridad_derechos_humanos.pdf

La Nación. La jornada de 4x3. Recuperado el 12 de julio del 2016. Desde http://www.nacion.com/archivo/jornada_0_1120088042.html

Lastra Lastra J. (s.f.) La Jornada de Trabajo. Recuperado el martes 13 de junio del 2016. Desde <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/27.pdf>

Ley General de Policía N° 7410. (1994). Recuperado el 13 de julio del 2016. Desde http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=66525&nValor3=78442&strTipM=TC

Ley de Armas y Explosivos N° 7530. (1995). Recuperado el 13 de julio del 2016. Desde <http://www.controlpas.go.cr/Inicio/LeyArmasExplosivos>

Ley de Regulación de los Servicios de Seguridad Privados N° 8395 (2003). Recuperado el 13 de julio del 2016. Desde http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=52064&nValor3=78214&strTipM=TC

Loría, M. A. (2015). Vigésimo Primer Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible 2014. Recuperado el 11 de enero de 2016. Desde http://estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/021/social/Loria_M_2015.pdf

Manual Policial-Ciudadano de Costa Rica N° 35984-SP.(2010). Recuperado el 13 de julio del 2015. Desde http://www.fuerzapublica.go.cr/wp-content/uploads/2011/03/Manual_Policial.pdf

Ministerio de Seguridad Pública. Estadísticas. Recuperado el 13 de julio del 2016. Desde <http://www.seguridadpublica.go.cr/direccion/>

Ministerio de Seguridad Pública. Direcciones. Recuperado el 13 de julio del 2016. Desde <http://www.seguridadpublica.go.cr/direccion/>

Ministerio de Seguridad Pública (2015). Dirección de Servicios de Seguridad Privados. Recuperado el 15 de julio del 2016. Desde http://www.seguridadpublica.go.cr/direccion/seguridad_privada/

Ministerio de Seguridad Pública, Escuela Nacional de Policía (2011). Curso Básico de Seguridad Privada. Recuperado el 20 de julio del 2016. Desde http://www.seguridadpublica.go.cr/direccion/escuela_policia/directrices/Manual%20de%20Seg.%20Priv.%20actualizado%20ENERO%20%202013.pdf

Ministerio de Trabajo de Colombia (17 de febrero de 2015). Jornada Laboral

. Recuperado el 17 de febrero de 2016. Desde <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntasfrecuentes/jornadadetrabajo.html>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. Jornadas de Trabajo. Recuperado el 14 de abril de 2016. Desde <http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/06%20Jornada%20Laboral%20ind.pdf>

Muñoz G, (2012). Estado y Seguridad Privada en Costa Rica. Análisis de Coyuntura. Recuperado el 13 de julio del 2016. Desde <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43922140003>

Neffa J. (s.f.) El trabajo humano: contribuciones al estudio de un valor que permanece. Recuperado el 20 de marzo 2016. Desde http://www.oei.org.ar/edumedia/pdfs/T10_Docu4_Eltrabajohumano_Neffa.pdf

Nogareda C., Nogareda S. (2003) Jornadas y Horas de Trabajo. Recuperado el 13 de abril del 2016. Desde <http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Encuestas%20de%20condiciones%20de%20trabajo/Encuestas%20especificas/Jornada%20y%20Horarios%20de%20Trabajo.pdf>

Ochoa A. (s.f.) La (In) Definición del Derecho. Recuperado el 10 de abril 2015. Desde <http://www.tfjfa.gob.mx/investigaciones/pdf/laindefiniciondelderecho.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (2011). Control y Regulación de las Empresas de Seguridad Privada en América Latina y el Caribe: un análisis comparativo. Recuperado el 11 de enero de 2016. Desde <http://www.ideaspaz.org/tools/download/56855>

Organización Internacional de Trabajo (1919). Convenio sobre las horas de trabajo (industria). Recuperado el 13 de julio del 2016. Desde http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C001

Organización Internacional del Trabajo (2011). El tiempo de trabajo en el siglo XXI. Recuperado el 12 de julio de 2016. Desde

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162148.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2007). La Igualdad en el Trabajo. Recuperado el 20 de junio del 2016. Desde http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_091707.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2005). La Relación de Trabajo. Recuperado el 13 de mayo del 2016. Desde <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (2011). Servicios de seguridad privada civil: su papel, supervisión y contribución a la prevención del delito y la seguridad de la comunidad. Recuperado el 11 de enero de 2016 de https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Expert-group-meetingBangkok/IEGMCivilianPrivateSecurity/UNODC_CCPCJ_EG.5_2011_1_Spanish.pdf

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976). Recuperado el 18 de junio del 2016. Desde <http://www.poder-judicial.go.cr/violenciaintrafamiliar/index.php/normativa/category/35-instrumentos-internacionales?download=299:convencion-americana-sobre-derechos-humanos>.

Pérez R. (s.f.) ¿Por qué se celebra el 1 de mayo?: La historia del día del trabajador. La gesta heroica de Chicago. Recuperado el 18 de mayo del 2016. Desde <http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Noticia/La%20historia%20del%20d%C3%ADa%20del%20trabajador-Diario%20extra-30Abr-2003.doc>

Procuraduría General de la Republica. Dictamen número C-128-2010. Recuperado el 12 de julio de 2016. Desde http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro_detalle.aspx?param1=PRR¶m6=1&nDictamen=16328&strTipM=R

Procuraduría General de la Republica. Dictamen número C-159-2015. Recuperado el 12 de julio de 2016. Desde http://www.pgrweb.go.cr/DOCS/DICTAMENES/1/P/D/2010-2019/2015-2019/2015/104807.HTML#_ftn1

Procuraduría General de la Republica. Dictamen número C-202-2003. Recuperado el 15 de Junio del 2016. Desde http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=11927&strTipM=T

Procuraduría General de la Republica. Opinión Jurídica número O.J.-044-2003. Recuperado el 12 de julio de 2016. Desde http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro_ficha.aspx?Param1=PRD¶m2=1&Param6=&nDictamen=11900&IResultado=1&strSelect=sel&strTipM=T

Procuraduría General de la Republica. Dictamen numero C-439-2014. Recuperado el 12 de julio de 2016. Desde http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=18615&strTipM=T

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2013). Informe Regional de Desarrollo Humano 2013-2014 Seguridad Ciudadana Con Rostro Humano: diagnóstico y propuestas para América Latina. Recuperado el 11 de Enero de 2016. Desde <http://www.undp.org/content/dam/rblac/img/IDH/IDHAL%20Informe%20completo.pdf>

Real Academia Española. Fiscalizar. Recuperado el 02 de abril de 2016. Desde <http://dle.rae.es/?id=HzaPKXu>

Real Academia Española (2016). Horario. Recuperado el 01 de abril del 2016. Desde <http://dle.rae.es/?id=Ke9JU87>

Real Academia Española (2016). Jornada. Recuperado el 01 de abril del 2016.
Desde <http://dle.rae.es/?id=MXAFdY7>

Real Academia Española (2016). Seguridad. Recuperado el 02 de abril del 2016.
Desde <http://dle.rae.es/?id=XTrIaQd>

Reforma Reglamento de Uso de Uniformes y Distintivos de los Cuerpos Policiales Adscritos al Ministerio de Seguridad Pública N° 38337-SP.(2014). Recuperado el 13 de julio del 2016. Desde http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=77153&nValor3=96562&strTipM=TC

Reglamento a la Ley de Servicios de Seguridad Privados N° 38088-SP. (2013). Recuperado el 13 de julio del 2016. Desde http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=76251&nValor3=95130&strTipM=TC

Rieznik Pablo (2001). Trabajo, una definición antropológica. Recuperado el 31 de Marzo del 2015. Desde <http://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>

Rodríguez, G (1997). “La Modificación del horario del trabajo” Valencia, Tiran Lo Blanch.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución número 00002-2011. Recuperado el 12 de julio del 2016. Desde http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Ficha_Sentencia&nValor1=1&nValor2=500597&tem1=En%20doctrina,%20las%20labores%20discontinuas%20han%20sido%20tratadas%20tambi%C3%A9n%20como%20%E2%80%9Ctrabajo%20intermitente%E2%80%9D%20y%20han%20justificado%20la%20excepci%C3%B3n%20a%20la%20limitaci%C3%B3n%20de%20la%20jornada%20ordinaria,%20bajo%20la%20consideraci%C3%B3n%20de%20que%20existen%20intervalos%20de%20descanso%20que%20permiten%20la%20recuperaci%C3%B3n%20de%20la%20normal%20fatiga%20que%2

Ogenera%20el%20trabajo;%20y%20con%20ello%20desaparece%20uno%20de
%20los%20elementos%20que%20justifican%20la%20existencia%20de%20la%
20limitaci%C3%B3n%20a%20la%20jornada%20ordinaria¶m7=0&strTipM=
T&strDirSel=directo&__ncforminfo=5pUml0KC7glSuWKXh0z5o-
GeC9OJNWcFfb2wUPGSUFcm6PYw1vj_3HiO6Rdb3n2k3qxzNRFWKnNNDb1
0ujmCVoxgp57WKSusSlSb-5mOhWRw5QcQNjxCBx8bBFAboJXHTTM7gkac=

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución número 000070-2007.
Recuperado el 17 de junio del 2016. Desde http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Fecha_Sentencia&nValor1=1&nValor2=369815&strTipM=T&strDirSel=directo&__ncforminfo=6gP2mEL7Jqn9FeEZUeZDV09ENnyENUf5vdfDNpvYdSY8wKQjdw oQ2YKrV170yJ0veNXZozmlvgxEY2sSvV0ZJXY4zZn7kuOzPtNnEVu3ooLHRhE lw

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución número 183-2003.
Recuperado el 24 de julio del 2016. Desde http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Fecha_Sentencia&nValor1=1&nValor2=233407&strTipM=T&strDirSel=directo&__ncforminfo=bO39JkVTMs9UZDATsQgAf0DvhwKOXON59rOI3PqdGO4GLVsZja aXgoEIE8gMziDF7J1gUGXDk99A5Utva9TqwxRSursFAMfLI98buUEvobsbVF3g 2nL8w==

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución 299-1996. Recuperado el 18 de febrero del 2016. Desde http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Fecha_Sentencia¶m2=1&tem1=299&nValor1=1&nValor2=24425¶m7=0 &strTipM=T&IResultado=2&strLib=LIB

Sala Constitucional. Resolución número 835-998 Recuperado el 04 de junio del 2016. Desde http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Fecha_Sentencia¶m2=1&nValor1=1&nValor2=82525&strTipM=T&IResultado

=1&__ncforminfo=9ZUhwDgM1qC9_Mvz-b7F-
_6dilGaa177VEhIbzkkdTnM3NWCZZmWunFnG44ZZxOI7IP3yMI1TrIGN9dsze9
MZYRnXl_wo3ycCIEzI9nuVDVGY6dHmOAbIrfM26RIbdilkzJFb7VnP9JDoHbp2w
STRLN9i0nOQyd26Ly7Sp9yac8

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución número 313-1999.
Recuperado el 30 de junio del 2016. Desde http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Ficha_Sentencia&nValor1=1&nValor2=25548&strTipM=T&strDirSel=directo&__ncforminfo=ga9jn3f5sG7koNvnaXb5A8vYjkk3LJM8OjYynMReFELwlsWjYAi14sOWO5G19pdKFBAa6MJ6ldKlaOeblj0I3qFbXUiTPrBPSjS9oOg_4gMYryst0T_37Q
==

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución número 731. Recuperado el 24 de julio del 2016. Desde http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Ficha_Sentencia¶m2=1&nValor1=1&nValor2=390257&tem1=Jornada%20laboral%20ordinaria&strTipM=T&IResultado=6&strTem=ReTem&__ncforminfo=a0jrcLoqJrEjc8xeHxpOdQfOxkTQRkajGjRMze6cwMGsW_rIEwWFMA3vOjO7BvkG3bO74BBsSK_dfWOBqkXmvPCNhOsvzn0qi91tkrCRxA3dmJJEAcDIE6Y2o5T3gXKtv0mmuVMFV9wloZ5C10IoPliMHZN5wFXLuaRpAFdlzMFb1oiztocrQpB8ptHHP

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución número 772-2009. Recuperado el 6 de mayo del 2016. Desde http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Ficha_Sentencia¶m2=1&nValor1=1&nValor2=448652&strTipM=T&IResultado=7&__ncforminfo=Li_LwjKHcXWwK6IRXOgWIFU44hKQIMzZ_6c2Sq4SmAOpZMDyEm1TYjrb_ksrvCwuyaHfCRvMP168tgfSiqkXQ9tm_txgKb1timEHLKTDqBAZlrHEj2jwXVjP52GfVhaGk0kKoGYy70qOQIYHVP5ugrY4mn6y6aQQKa0LKwog=

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución número 00890-2012. Recuperado el 30 de junio del 2016. Desde http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Fecha_Sentencia&nValor1=1&nValor2=552246&strTipM=T&strDirSel=directo&__ncforminfo=E2KuMU5hAmhrvfVXP_oKMECqQ6FbJ29MJ2pDkCblwqPREbeZE0FhorDVBdwggrTiF_4FY8n65w1WSuWp1b1ZVlwtfkP6Tlmy- Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución número 2015-001105. Recuperado el 01 de julio del 2016. Desde http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Fecha_Sentencia¶m2=1&nValor1=1&nValor2=650079&tem1=lus%20variandi&strTipM=T&IResultado=7&strTem=ReTem&__ncforminfo=cRlx7Tx3GwglHvBQ_YxUdixas3NCp76k9gCEjy1uR4G8sb3DK7fKCD7cuXzBcjX32CxPOEB5kfPksOIG742nf9gRTYjTyzCk5gl0GtwFkqINv25dR3MTsidG_rzBrkMWDokR5mf0mDCEIjRbigyzBX6kYgYezcwkUGR_1GDcYE9TyS6sSTOCQ5_9L0Sg7vsnEEfVAMD13vZ5746jyg==

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución número 01061-2011. Recuperado el 12 de julio de 2016. Desde http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Fecha_Sentencia¶m2=1&nValor1=1&nValor2=532753&strTipM=T&IResultado=5&__ncforminfo=Co4g6ejm0q9ili1wlkJE1OZkjZKHRe8BAD45nVX0566KPCv-svpwh3IriHsKzmVyAfH8zUgATH4m3PYubHDnryWV8rZ4KI45w1w0kEDS62hAhIvR5zDbOTHRFLwXahwCylJLTcAJPLgtfQalffiub8I0C6K61MSVMxboPpiDM8=

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución número 2015-001105. Recuperado el 01 de julio del 2016. Desde http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Fecha_Sentencia¶m2=1&nValor1=1&nValor2=650079&tem1=lus%20variandi&strTipM=T&IResultado=7&strTem=ReTem&__ncforminfo=cRlx7Tx3GwglHvBQ_YxUdixas3NCp76k9gCEjy1uR4G8sb3DK7fKCD7cuXzBcjX32CxPOEB5kfPksOIG742nf9gRTYjTyzCk5gl0GtwFkqINv25dR3MTsidG_rzBrkMWDokR5mf0mDCEIjRbigyzBX6kYgYezcwkUGR_1GDcYE9TyS6sSTOCQ5_9L0Sg7

Sala Constitucional. Sentencia número 01475-2013. Recuperado el 24 de Marzo del 2016. Desde http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Fecha_Sentencia&nValor1=1&nValor2=566161&strTipM=T&IResultado=11&pgn=&pgrt=¶m2=1&nTermino=&nTesouro=&tem1=&tem4=&strLib=&spe=&strTem=&strDirTe=

Sala Constitucional. Resolución número 13023-2012. Recuperado el 30 de junio del 2016. Desde http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Fecha_Sentencia&nValor1=1&nValor2=569411&strTipM=T&strDirSel=directo&__ncforminfo=0tqlCZaVslGb3uomJX7aEkjnJIUhgZARharPNNJQnMVoMmye79hL0x4rlugW_KLMbgBgig_7CYO0t8EYpx78SAxhhxcWI0qtP34KR0n4z0osNHoCD Dg-A==

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución número 2014-001090. Recuperado el 18 de agosto del 2016. Desde http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Fecha_Sentencia&nValor1=1&nValor2=619618&strTipM=T&strDirSel=directo&__ncforminfo=8bCLBNOqCzER3hr67nxo5f6tE1OupBhwOjpuY0AHZTtWC8R4I4wMOPimzDMdwMLc7j8fl8cnN_eF-5U4FDe1OLhAC1B5J4Utx4820cZJIAGBMfH-5GdlQ==

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución número 2013-001456. Recuperado el 18 de agosto del 2016. Desde http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Fecha_Sentencia&nValor1=1&nValor2=593466&strTipM=T&strDirSel=directo&__ncforminfo=_noQu74rJUyOKVzZkZv7xNTFcsqtmkJmWJFDfEXV4ds8f6coeJuz uK94sEOD1zc5CnVfmLDN4xzQ5Bp6o0jAttD9t3jUFF3ikBSoh2kUeZovyh55kim pg==

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución número 2015-000788. Recuperado el 26 de agosto del 2016. Desde http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Fecha_Sentencia&nValor1=1&nValor2=593466&strTipM=T&strDirSel=directo&__ncforminfo=_noQu74rJUyOKVzZkZv7xNTFcsqtmkJmWJFDfEXV4ds8f6coeJuz uK94sEOD1zc5CnVfmLDN4xzQ5Bp6o0jAttD9t3jUFF3ikBSoh2kUeZovyh55kim pg==

judicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=F
icha_Sentencia¶m2=1&nValor1=1&nValor2=645495&tem1=Disponibilidad
deltrabajador&strTipM=T&IResultado=4&strTem=ReTem&__ncforminfo=2wzJo
ZfjYmGIRIDu_1sMPKb1x6vBmbe5fLpmK2SEH5gRr7UK5pi2O1JRAJGxlyFXse6
yKGGVquQDBYccaa_1BjmF30yB9STCGunG7KByy3IVPuBIIFTSa23hkLOO_W
GsbjetlGhWf0xMayZvfjTIK9qRwsiGHYSa1IJJ4zVK3wuoRQt6BoFI7sBpM5e9k-
1

Tribunal de Trabajo Sección Tercera, Segundo Circuito Judicial de San José. Voto
299-2007. Recuperado el 12 de julio del 2016. Desde
[http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_D
ocumento.aspx?param1=Ficha_Sentencia¶m2=1&nValor1=1&nValor2=253
779&tem1=excepcion&strTipM=T&IResultado=2&strTem=ReTem&__ncforminfo
=YpTUWSPCWGZYM3tk74oTrK3tsici2jafba1pGgi88UkZ9NothvtrJtwfSkXc9uCs
TGT3DjCuTUwx8jexNJcH12gcVFv2vVICotGGJPQDxNBBCNhMMOePzvvkTYI
XRR1UXpK4Q8PaVjstceMJlTIY1LeK6m4AGyvl973eC3CMWPjxqSh2w80naU6
a2W](http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Ficha_Sentencia¶m2=1&nValor1=1&nValor2=253779&tem1=excepcion&strTipM=T&IResultado=2&strTem=ReTem&__ncforminfo=YpTUWSPCWGZYM3tk74oTrK3tsici2jafba1pGgi88UkZ9NothvtrJtwfSkXc9uCsTGT3DjCuTUwx8jexNJcH12gcVFv2vVICotGGJPQDxNBBCNhMMOePzvvkTYIXRR1UXpK4Q8PaVjstceMJlTIY1LeK6m4AGyvl973eC3CMWPjxqSh2w80naU6a2W)

Tribunal Contencioso Administrativo, Sección VI. Sentencia número 00049-2012.
Recuperado el 24 de junio del 2016. Desde [http://jurisprudencia.poder-
judicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=F
icha_Sentencia¶m2=3&nValor1=1&nValor2=539362&tem1=Derecho al
trabajo&strTipM=T&IResultado=25&strTem=ReTem](http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Ficha_Sentencia¶m2=3&nValor1=1&nValor2=539362&tem1=Derecho%20al%20trabajo&strTipM=T&IResultado=25&strTem=ReTem)

Glosario y Abreviaturas

Glosario

lus variandi: Derecho de variar. (Agustina, s.f, p.9)

Números apertus: Enumeración abierta (Agustina, s.f p.10)

Abreviaturas

p. : Página

párr...: Párrafo

ANEXOS

Anexo 1



ENCUESTA

Para optar por el grado de Licenciatura en Derecho / Daniela Cambronero Bolivar
Tema “Análisis Jurídico de la Jornada Laboral de los Agentes de Seguridad Privada
en Costa Rica, Segundo Cuatrimestre 2016”

La información que usted brinde es de uso confidencial y para fines estrictamente académicos. Solicito su colaboración para contestar las siguientes preguntas.

1. ¿Cuál es su jornada de trabajo?

8 horas diarias ()

12 horas diarias ()

2. ¿Sabe usted que la Constitución Política y el Código de Trabajo establece una jornada máxima de 8 horas diarias?

Si ()

No ()

3. ¿Sabe usted que si labora más de 8 horas diarias, se deben pagar horas extras?

Si ()

No ()

4. ¿Le pagan horas las horas extras trabajadas?

Si ()

No ()

APENDICE

CARTA DE REVISIÓN DEL FILÓLOGO

San José, 8 de agosto del 2016.

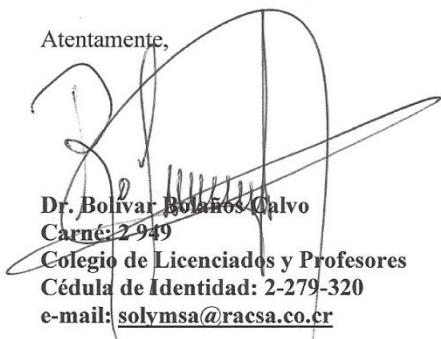
Señores
UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA
CAMPUS HEREDIA

Hago constar que he revisado el **TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN (TESIS)** de la estudiante **DANIELA MARÍA CAMBRONERO BOLÍVAR**, denominado **ANÁLISIS JURÍDICO DE LA JORNADA LABORAL DE LOS AGENTES DE SEGURIDAD PRIVADA EN COSTA RICA, SEGUNDO CUATRIMESTRE, 2016**, para optar por el grado académico de **LICENCIATURA EN DERECHO**.

He revisado errores ortográficos, de puntuación, gramaticales y de estilo que se manifiestan en el documento escrito, y he verificado que estos fueron corregidos por la autora.

Con base en lo anterior, se considera que dicho trabajo cumple con los requisitos establecidos por la **UNIVERSIDAD** para ser presentado como requisito final de graduación.

Atentamente,



Dr. Bolívar Bolaños Calvo
Carné: 2949
Colegio de Licenciados y Profesores
Cédula de Identidad: 2-279-320
e-mail: solyma@racsa.co.cr

Heredia, 09 de Setiembre de 2016

Sres.

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación

SD

Estimados señores:

He revisado y corregido el Trabajo Final de Graduación, denominado: "Análisis Jurídico de la Jornada de Laboral de los Oficiales de Seguridad Privada en Costa Rica, Periodo Segundo Cuatrimestre 2016", elaborado por la estudiante: Daniela Cambroner Bolivar, como requisito para que el (los) citado (s) estudiante (s) puedan optar por la Licenciatura en Derecho.

Considero que dicho trabajo cumple con los requisitos formales y de contenido exigidos por la Universidad, y por tanto lo recomiendo para su defensa oral ante el Consejo Asesor.

Suscribe cordialmente,

ALLAN JAVIER FONSECA
CASTRO (FIRMA)
Firmado digitalmente por
ALLAN JAVIER FONSECA
CASTRO (FIRMA)
Fecha: 2016.09.19 13:27:36
-06'00'

Allan Fonseca Castro
Ced. 3-0373-0852

Heredia, 09 de Setiembre de 2016

Sres.

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación

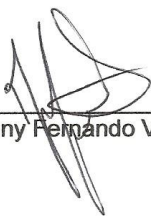
SD

Estimados señores:

En mi calidad de Tutor, he revisado y corregido el Trabajo Final de Graduación, denominado: **"Análisis Jurídico de la Jornada de Laboral de los Oficiales de Seguridad Privada en Costa Rica, Periodo Segundo Cuatrimestre 2016"**, elaborado por la estudiante: Daniela Cambroner Bolivar, como requisito para que el (los) citado (s) estudiante (s) puedan optar por la Licenciatura en Derecho.

Considero que dicho trabajo cumple con los requisitos formales y de contenido exigidos por la Universidad, y por tanto lo recomiendo para su defensa oral ante el Consejo Asesor.

Cordialmente,



Lic. Johnny Fernando Vargas Sánchez
Tutor.



**“Carta Autorización del autor(es) para uso didáctico del
Trabajo Final de Graduación”**

Vigente a partir del 31 de Mayo de 2016

Instrucción: Complete el formulario en PDF, imprima, firme, escanee y adjunte en la página correspondiente del Trabajo Final de Graduación.

Yo (Nosotros):

Escriba Apellidos, Nombre del Autor(a). Para más de un autor separe con " ; "

Daniela María Cambronero Bolívar

De la Carrera / Programa: Derecho

**autor (es) del (de la) (Indique tipo de trabajo): Trabajo Final de Graduación Modalidad Tesis
titulado:**

“Análisis Jurídico de la Jornada Laboral de los Agentes de Seguridad Privada en Costa Rica, Segundo Cuatrimestre 2016”

Autorizo (autorizamos) a la Universidad Latina de Costa Rica, para que exponga mi trabajo como medio didáctico en el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI o Biblioteca), y con fines académicos permita a los usuarios su consulta y acceso mediante catálogos electrónicos, repositorios académicos nacionales o internacionales, página web institucional, así como medios electrónicos en general, internet, intranet, DVD, u otro formato conocido o por conocer; así como integrados en programas de cooperación bibliotecaria académicos dentro o fuera de la Red Laureate, que permitan mostrar al mundo la producción académica de la Universidad a través de la visibilidad de su contenido.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley No. 6683 sobre derechos de autor y derechos conexos de Costa Rica, permita copiar, reproducir o transferir información del documento, conforme su uso educativo y debiendo citar en todo momento la fuente de información; únicamente podrá ser consultado, esto permitirá ampliar los conocimientos a las personas que hagan uso, siempre y cuando resguarden la completa información que allí se muestra, debiendo citar los datos bibliográficos de la obra en caso de usar información textual o paráfrasis de esta.

La presente autorización se extiende el día (Día, fecha) **13** del mes **Setiembre** del año **2016** a las **10** horas. Asimismo declaro bajo fe de juramento, conociendo las consecuencias penales que conlleva el delito de perjurio: que soy el autor(a) del presente trabajo final de graduación, que el contenido de dicho trabajo es obra original del (la) suscrito(a) y de la veracidad de los datos incluidos en el documento. Eximo a la Universidad Latina; así como al Tutor y Lector que han revisado el presente, por las manifestaciones y/o apreciaciones personales incluidas en el mismo, de cualquier responsabilidad por su autoría o cualquier situación de perjuicio que se pudiera presentar.

Firma(s) de los autores *Según orden de mención al inicio de esta carta:*