

21 de enero de 2008
DAJ-AE-028-08

Licenciado
José Miguel Abarca L.
Jefe de Recursos Humanos
Baltimor Spice Central América, S.A.

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 03 de setiembre del 2007, mediante la cual en resumen nos indica que la empresa desea contratar tres oficiales de seguridad, en las siguientes condiciones:

Dos horarios de vigilancia

- *De las 06:00 horas a las 18:00 horas*
- *De las 18:00 horas a las 06:00 horas*
- *Que laboren dos días de las 06:00 horas a las 18:00 horas y dos días de las 18:00 horas a las 06:00 horas y posteriormente dos días libres.*
- *Salario tipo mensual.*

Consultas:

1. *Con el horario de 06:00 horas a las 18:00 horas, consideramos que el cálculo de horas laboradas sería: 8 horas ordinarias, 4 horas extras por 1.5 y estaría en una jornada diurna. ¿Es correcto?*
2. *Con el horario de las 18:00 horas a las 06:00 horas ¿Cómo se calcula el tiempo ordinario, el tiempo extra y en que jornada se ubica?*
3. *¿El día libre sería pagarle 8 horas?*
4. *¿La base de horas ordinarias serían 240?"*

Aprovechamos la ocasión para presentarle nuestras más sinceras disculpas, por el retraso involuntario en la evacuación de sus consultas; lo cual se debe al excesivo trabajo que ingresa y al poco personal profesional que tiene esta Dirección.

Se hace necesario hacer referencia a varios aspectos importantes: jornadas legales de trabajo, jornada extraordinaria, las condiciones específicas en que laboran los guardas.

La doctrina ha definido la jornada de trabajo como *“aquella a la que está sujeto el trabajador de manera permanente y obligatoria. A la misma se le imponen límites máximos que no pueden aumentarse, a excepción de los casos en que la ley lo permita”*¹

Asimismo, el Código de Trabajo dispone, en lo conducente:

“Artículo 135.- Es trabajo diurno el comprendido entre las cinco y las diecinueve horas y el nocturno el que se realiza entre las diecinueve y las cinco horas.”

“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”

“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.”

De los artículos supra transcritos se deduce la existencia de tres jornadas de trabajo, las cuales son: la jornada diurna, la nocturna y la mixta, estableciéndose para cada una de ellas, un límite máximo de horas laborales; a saber: de hasta ocho horas en jornada ordinaria diurna; de hasta siete horas en jornada mixta, y de un máximo de seis horas en jornada nocturna.

Lo anterior implica que las partes pueden acordar trabajar un número de horas inferior, pero nunca superior, salvedad hecha en relación con la jornada extraordinaria que se caracteriza no sólo por la temporalidad, sino porque, además, la misma, sumada a la jornada ordinaria, no puede exceder de doce horas, excepto en aquellos casos de fuerza mayor previstos por la ley (artículos 139 y 140 del Código de Trabajo).

No obstante lo anterior, el numeral 143 del mismo cuerpo de leyes nos menciona, en forma taxativa, quiénes están excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, aclarando que tales personas, amén de tener derecho a un descanso mínimo de hora y media durante su jornada, no están obligados a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo.

Por otra parte —sobre la promoción de jornadas de doce horas de acuerdo a lo que nos manifiesta en su nota— debemos hacer referencia a un aspecto muy importante, como lo es la **jornada extraordinaria**. Al respecto nuestro Código de Trabajo establece lo siguiente:

¹ Vargas Chavarría, Eugenio, “La Jornada de Trabajo y el Descanso Semanal”, pág. 13

“ARTÍCULO 140: La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no pueden sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.”

De acuerdo con estas disposiciones, la jornada extraordinaria encuentra también limitaciones en cuanto a su duración; estas limitaciones obedecen a su propia característica de “extraordinaria”, lo cual supone que debe ser siempre **temporal**, motivada por una circunstancia especial, excepcional y que procede en situaciones de emergencia o impostergables de las empresas; ya que el cumplimiento de horas extras en forma regular o frecuente, constituye una ilegalidad cuyo abuso pone en peligro la efectividad del principio de la limitación de la jornada. En este sentido, cuando se requiere que los trabajadores laboren una jornada extraordinaria permanente, se pone en 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.

De acuerdo con todo lo expuesto, y en atención a lo que indica en su consulta, si los oficiales de seguridad laboran en forma permanente un turno de doce horas, es evidente que se trata de una jornada que excede el límite establecido por ley. Este tiempo adicional debe cancelársele a tiempo y medio, es decir, con el valor del salario por hora multiplicado por 1.5. Si el trabajo en exceso se da en forma permanente, es decir, sin existir situación emergente, resulta evidente que se va a labora una jornada extraordinaria ilegal toda vez que, como se indicó líneas atrás, ésta solamente procede en aquellos casos en que se trata de situaciones emergentes de la empresa, y por lo tanto temporales, no teniendo fundamento jurídico el establecimiento de una jornada extraordinaria permanente.

Ahora, en cuanto a lo que se refiere a Oficiales seguridad, podemos distinguir dos tipos de ellos: los guardas vigilantes y los guardas dormilones.

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 puesto a 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, supra transcritos, según los términos expuestos líneas arriba.

Los **guardas dormilones** se ubican dentro de los trabajadores que no tienen fiscalización superior inmediata o de los que se requiere su sola presencia, 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. También es necesario tener en cuenta que no están sujetos a ningún tipo de control durante su jornada y que el local que cuidan debe estar cerrado y tener buenas medidas de seguridad, con el fin de que el trabajador no sea sorprendido o se ponga en peligro su vida de manera inminente.

Con base en lo anteriormente expuesto, esta Dirección es del criterio que la práctica de laborar éste tipo de jornada —oficiales de seguridad que laboran 12 horas diarias— es total y absolutamente ilegal, por lo que debe ajustarse a los límites legales establecidos, pues de lo contrario puede verse la empresa afectada por una demanda por incumplimiento de las leyes laborales, lo cual implica severas sanciones de tipo pecuniario.

Respecto cuando se debe computar tiempo extraordinario en cada una de las jornadas consultadas, debemos indicarle que cuando se inicia a laborar a las 06:00 horas (jornada diurna), después de las 02:00 p.m. es tiempo extraordinario. Cuando inician sus funciones estos oficiales a las 18:00 horas (jornada nocturna) después de la media noche la jornada es extraordinaria. Recordemos que este tiempo extraordinario no puede ser permanente.

Con relación a al día de descanso las horas que se le debe pagar, eso depende de la jornada que labore el trabajador, en jornada ordinaria nocturna 6 horas y jornada ordinaria diurna 8 horas. Es decir, la jornada ordinaria nocturna es de 36 horas a la semana y la jornada ordinaria diurna es de 48 horas semanales.

Además, criterio que la jornada de oficial de seguridad para laborar 12 horas por 24 horas libres es total y absolutamente ilegal, no sólo porque nuestra legislación laboral prevé límites tanto a la jornada ordinaria como a la extraordinaria, sino también porque estos límites son producto de las grandes luchas obreras en aras de salvaguardar la salud y la integridad física del trabajador evitando con esto la explotación del hombre por el hombre, pues si dichas limitaciones no existieran, nos encontraríamos frente a patronos abusadores que obligan a sus trabajadores a laborar jornadas excesivas. Por lo demás el hecho de que se den veinticuatro horas de descanso entre las jornadas excesivas de doce horas, no compensa el desgaste adicional sufrido y legaliza o reivindica la situación que de por sí es ilegal.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina
ASESORA

TAM/ihb
Ampo:6J