

DAJ-AE-187-09  
27 de octubre de 2009

Dra.  
Giselle Amador Muñoz  
Directora General  
IAFA.

Presente

Estimada señora:

En atención a su nota recibida en esta Dirección el 28 de julio del año en curso, en la cual nos consulta sobre el pago extraordinario cuando se trata de:

- 1.- Feriados.
- 2.- asuetos.
- 3.- Las tres modalidades de jornada.
- 4.- Día de descanso.
- 5.- Personal de vigilancia.
- 6.- Restricciones para el pago de tiempo extraordinario a Jefaturas y personal remunerado con incentivos.
- 7.- Reconocimiento de tiempo inferior a una hora,

nos permitimos indicarle lo siguiente:

De conformidad con los artículos 3 de la Ley Orgánica y 20 inciso c) del Reglamento de Reorganización y Racionalización, ambos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en relación con el 129 de la Ley General de la Administración Pública, esta Dirección sólo es competente para atender y resolver consultas que se refieran a la aplicación de la legislación social o sobre la interpretación de las leyes de trabajo, seguridad y bienestar social y demás disposiciones conexas, que formulen las autoridades nacionales, las organizaciones de empresarios y trabajadores y las personas particulares.

No obstante lo dicho, procederemos a evacuar su consulta, con base en lo dispuesto por el Código de Trabajo, sin perjuicio de la existencia de normativa especial establecida en los aspectos a tratar, específicamente para el I.A.F.A. Sin embargo tal y como siempre lo recomendamos en casos como éste, es conveniente acudir a la Procuraduría General de la República<sup>1</sup>, por ser el órgano competente para evacuar las consultas provenientes de la Administración Pública,

---

<sup>1</sup> Ver artículo 3 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.

y que sus pronunciamientos le resultan vinculantes, es decir de acatamiento obligatorio. Es importante aclararle que la consulta debe ser planteada por el Jerarca y acompañarla del criterio de la asesoría legal de la Institución.<sup>2</sup>

### **Naturaleza Jurídica del I.A.F.A:**

De conformidad con lo establecido por la Ley N° 8289 del 1° de agosto del 2002, que reforma el inciso d) del artículo 5 de la Ley N° 5412, Ley Orgánica del Ministerio de Salud, el Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia, *“es un órgano con desconcentración mínima, adscrito al Ministerio de Salud, con personalidad jurídica instrumental para administrar los fondos, suscribir contratos, convenios de cooperación o transferencia de recursos, y recibir donaciones de entes públicos o privados, nacionales o extranjeros, necesarios para ejercer sus funciones con estricto apego a su finalidad material y de conformidad con la presente Ley. El IAFA tendrá competencia en todo el territorio nacional”*

En virtud de la norma supra, debe quedar claro, a los efectos de poder evacuar sus inquietudes, que el Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia, es una institución de naturaleza jurídica pública, de manera que a la misma se le aplican las normas que rigen para el Sector Público.

### **Del pago del Aguinaldo en el Sector Público.**

Según lo establece La Ley N° 1835, Ley de pago del aguinaldo para los servidores públicos, en su artículo 2°.-:

*“Para los efectos de calcular el sueldo adicional a que tienen derechos los servidores del gobierno, el año para el cómputo de las sumas recibidas y tiempo servido, será el comprendido entre el 1° de noviembre del año anterior y el 31 de octubre del año respectivo... El sueldo adicional a que se refiere esta ley, será calculado con base en el promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios devengados durante el período indicado en el párrafo primero.*

En razón de lo dispuesto por la norma supra, el aguinaldo en el Sector Público, se calcula con base en los salarios recibidos del 1° de noviembre del año anterior y el 31 de octubre del año respectivo, es decir la suma de los salarios recibidos en los doce meses.

En este sentido, al ser el I.A.F.A un instituto de naturaleza pública, le es aplicable la Ley del pago de Aguinaldos para el sector público, de manera que si por

---

<sup>2</sup> Ver artículo 4 íbidem.

desconocimiento se ha venido aplicando la Ley de Aguinaldos para el Sector Privado, lo procedente es corregir el error y aplicar en adelante la Ley correcta.

No obstante como se trata de un error de la institución, se requiere de un procedimiento claro, explicando a sus funcionarios el motivo legal para el cambio y las consecuencias que se pueden suscitar en el monto a recibir para este año, o el año en que se vaya a dar el mismo.

Por tanto si la aplicación se hace para el presente año, el cálculo de este extremo tendría que ser promediado con el ingreso de los últimos once meses, decir del 1° diciembre del 2008 al 31 de octubre del 2009. Y a partir del próximo período ya el cálculo se haría sobre los doce meses que van del 1° de noviembre al 31 de octubre.

### **Feriatos:**

Respecto a este tema el artículo 147 de nuestro Código de Trabajo establece que son hábiles para el trabajo todos los días del año, excepto los feriatos y los días de descanso establecidos por ley o por convenio entre las partes.

De acuerdo con el artículo 148 del mismo cuerpo normativo existen dos tipos de feriatos: De pago obligatorio, a saber: 1° de enero, 11 de abril, Jueves y Viernes Santos, 1° de mayo, 25 de julio, 15 de agosto, 15 de septiembre y 25 de diciembre. Y los de No pago obligatorio: los días 02 de agosto y 12 de octubre.

Según lo dispuesto por los artículos citados anteriormente, podemos afirmar que el reconocimiento de los días feriatos tiene dos aspectos importantes: uno es *el disfrute del tiempo*, sea que por principio legal los trabajadores tienen derecho a no trabajar durante todos los feriatos que se estipulan en el artículo 148 supra citado, salvo que se trate de las empresas o actividades que señalan los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo y el otro es el *pago del salario* correspondiente, el cual tiene depende de la modalidad de pago que aplique la empresa.

### **Modalidades de pago:**

Las formas legalmente permitidas son: “*por **unidad de tiempo** (mes, quincena, semana, día y **hora**); por pieza, por tarea o a destajo, en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono*”<sup>3</sup>

La **forma de pago mensual**, remunera todos los días del mes, sean hábiles e inhábiles, hasta treinta, aunque se trate de meses de veintiocho o de treinta y un

<sup>3</sup> Artículo 164 del código de Trabajo

días. El pago se hace efectivo al final del mes, aunque con mucha regularidad se acostumbra hacer un adelanto a mediados de cada mes, lo que ha provocado que se hable también *de pago quincenal*, que por ende, remunera la misma cantidad de días que se remunera en la modalidad de pago mensual.

Dentro de esta forma de pago se incluyen las empresas comerciales, porque aunque el salario de éstas se pague en tractos semanales, todos los feriados y días de descanso semanal deben pagarse dentro del salario ordinario por disposición legal<sup>4</sup>, es decir, deben pagarse semanas de siete días, sea que en éstos se labore medio tiempo o tiempo completo.

A diferencia de esta entonces, tenemos la **forma de pago semanal**, en la que se remuneran únicamente los días efectivamente laborados en la semana y los feriados de pago obligatorio incluidos en la semana de que se trate, excluyendo de los mismos los días de descanso, razón por la cual se calculan, a razón de 6 días por semana o 26 días por mes

### **Aplicación del pago de feriados:**

Cuando se aplica la modalidad de pago mensual o quincenal el pago de los feriados ya está incluido en el salario, sean o no de pago obligatorio, por lo que en esta modalidad de pago a **todos** los feriados se les da tratamiento de feriados de pago obligatorio.

Cuando alguno de estos días se labora, el patrono tiene que pagar **un adicional sencillo** para completar, junto con el salario regular, el pago doble que establece el artículo 152 del Código de Trabajo.

En la modalidad de *pago semanal*, los días feriados de pago obligatorio deben reconocerse en forma **adicional** al salario que corresponde por los días laborados en la semana. Los feriados que no son de pago obligatorio sólo *se disfrutan en tiempo y no en dinero*, es decir, se paga el salario semanal solo con los días efectivamente laborados.

No obstante, cuando se labora en alguno de los feriados de pago obligatorio, el adicional que se reconoce debe ser **doble**, con base al artículo 152 del Código de

---

<sup>4</sup> **Artículo 152.-** “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado. ...” (La negrita y el subrayado es nuestro).

Trabajo, mientras que cuando se labora en un feriado que no es de pago obligatorio, el adicional es **sencillo**, con base en el artículo e) del artículo 151 del mismo cuerpo normativo.

### **Del Asueto:**

De acuerdo con la definición que nos da el autor Guillermo Cabanellas,

*"Asueto es la vacación que se da por un día o una tarde; dicese así día de asueto o tarde de asueto más frecuentemente que día de vacación o tarde de vacación. En la República Argentina es frecuente, principalmente en la Administración pública, aparte de las vacaciones y feriados, conceder en determinadas oportunidades asueto a su personal con motivo de determinados acontecimientos (y más aún en víspera de los mismos), costumbre que se ha extendido a actividades industriales y comerciales en las cuales se concede asueto a los trabajadores a fin de que puedan concurrir a actos públicos o participar en ciertas celebraciones. (...). Los descansos por razón de festividades obligatorias difieren de los concedidos semanalmente, por no fundarse en necesidades o conveniencias atendibles del trabajador. Su fundamento se encuentra en la esfera pública: proviene unas veces de la recordación de la independencia patria o de jornadas gloriosas para la nación; se basa otras veces en circunstancias locales, como la festividad del santo patrono de la población o el recuerdo de su conquista o liberación..."<sup>5</sup>*

Vemos entonces que la figura del asueto, al menos en nuestro país, es utilizada por la Administración Pública, en ese sentido, conviene referirse a lo expresado por la Procuraduría General de la República sobre el tema:

*"Por su parte, es lo cierto que nuestra legislación laboral no se ocupa de los denominados asuetos, excepto cuando se refiere a la obligación patronal de conceder al trabajador un día de asueto cada semana durante el término del preaviso, para que busque colocación (párrafo final del artículo 28 del Código de Trabajo). En lo demás, respecto de dicha figura, es menester acudir a otro cuerpo normativo como lo es la Ley N° 6725 de 10 de marzo de 1982, en la que se dispone lo siguiente:*

---

<sup>5</sup> CABANELLAS (Guillermo). Compendio de Derecho Laboral. Buenos Aires. Bibliográfica Omeba. Tomo I. 1968. Págs. 550-551.

*"Artículo 1º. Son feriados para los establecimientos y oficinas públicas, los días que se designen en cualquier población para celebrar fiestas cívicas, con tal que no excedan de tres al año.*

*Artículo 2º. La solicitud de asueto se hará ante el Ministerio de Gobernación y Policía, por medio del Consejo Municipal del lugar en que se vayan a llevar a cabo las fiestas cívicas".*

*Podemos apreciar de lo transcrito supra, que el asueto es una especie de licencia que se concede con motivo de la celebración de algunas festividades con un origen diferente a las vacaciones y al descanso semanal. Este Despacho en un anterior dictamen, al referirse al asueto, expuso:*

*"En virtud de lo dispuesto en la normativa transcrita, cabe indicarle que el instituto del asueto en nuestro medio está íntimamente ligado con la celebración de las fiestas cívicas de las diferentes localidades de nuestro país, sea, es un feriado que se concede por razones estrictamente territoriales y no se toma en cuenta para su otorgamiento ni el grado de vinculación que tengan las instituciones públicas beneficiadas con otras provincias, ni la pertenencia de sus servidores a otras ciudades, pues estos son en sí feriados de carácter estrictamente local que concede el Poder Ejecutivo por la simple ubicación que tengan los Órganos de la Administración en un cierto lugar del país". (PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. Oficio N° C-260-86 de 29 de octubre de 1986).*

**De lo expuesto, puede concluirse que el asueto es un feriado que debe ser remunerado. Por ello, en lo que corresponde a la retribución de ese o esos días, si por alguna especial circunstancia se labora, el importe salarial ha de ser doble. Cabe aclarar que cuando el salario es quincenal o mensual, en cuyos casos, es sabido, se cubren los salarios de todos los días, feriados y no feriados de dichos períodos, la entidad patronal cumple con la doble retribución cancelando un pago adicional a la obligación sencilla"**<sup>6</sup>

De lo transcrito se desprende que el asueto es una licencia concedida por el Poder Ejecutivo, con motivo de alguna celebración cívica local. Por ello se concibe como un feriado de carácter estrictamente local. En este sentido la Procuraduría expresa que, si un funcionario, por alguna situación especial es requerido para laborar en el día establecido como de asueto, deberá remunerársele como doble.

<sup>6</sup> Dictamen C-173-2000 del 04 de agosto del 2000

### **Jornada laboral:**

La **jornada laboral** es “*el número de horas que durante una semana deben completarse legalmente en las actividades laborales*”.<sup>7</sup> Es decir, el tiempo en que la persona trabajadora realiza sus funciones de forma obligatoria y continuamente.

El artículo 136 del Código de Trabajo establece lo siguiente:

*“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.”*

A manera de resumen el Código de Trabajo ha establecido tres tipos de jornadas laborales a saber:

1. **La jornada ordinaria diurna:** se desarrolla entre las 5:00 a. m. y las 7:00 p. m., pudiéndose laborar de ocho o hasta diez horas máximo, siempre que las condiciones del lugar de trabajo no sean peligrosas ni insalubres.
2. **La jornada ordinaria nocturna:** está comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a. m., permitiéndose laborar dentro de dicho período un máximo de seis horas.
3. **La jornada ordinaria mixta:** para la cual, si bien no existe una delimitación legal del tiempo o período en que se ejecuta, como sí sucede con la nocturna y la diurna, constituye una mezcla entre estas dos, es decir, se laboran horas que pertenecen a los dos tipos de jornadas anteriores. En ambos casos la jornada ordinaria no puede exceder de tres horas y media después de las 7:00 p. m. ni antes de las 5:00 a. m., pues si así fuera se convierte en jornada nocturna, para todos los efectos legales. Esto quiere decir que si un trabajador, dentro de la jornada ordinaria mixta (que, en principio, es de siete horas) labora hasta las 10:30 horas de la noche o más, o inicia labores antes de la 1:30 de la mañana, se considera jornada ordinaria nocturna y entonces se tendrá que reducir a seis horas.

### **Jornada Acumulativa:**

Se fundamenta en el artículo 136 del Código Laboral, autoriza la posibilidad de extender la jornada diurna hasta por diez horas diarias, siempre que no se exceda de 48 horas semanales, lo cual supone que durante cinco días a la semana se extiende la jornada ordinaria mas allá de las ocho horas con el fin de no trabajar el sexto día, o de laborar menos horas ese día, aumentándose así, en la proporción

---

<sup>7</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho USUAL. Tomo II. Ediciones Arayú. Página 442.

que corresponda, la jornada ordinaria de ocho horas. Por lo tanto, el sexto día, que generalmente es el día sábado, debe entenderse como un día hábil para todos los efectos, estableciéndose en estos casos de jornada acumulativa, una ficción jurídica que lo tiene como laborado al finalizar la jornada semanal.

Además, se puede inferir de la norma anteriormente citada que la jornada acumulativa ha sido permitida solamente para la jornada diurna; pues sólo en este caso se puede exceder el número máximo de horas permitidas —ocho diarias— para compensar las que dejan de trabajarse durante el sexto día —sábado— pero sin aumentar el número de horas que se puede laborar como máximo en forma semanal —cuarenta y ocho— lo que no sucede con la jornada mixta, pues no sólo se puede incrementar el número de horas que se laboran por día sino también el número de horas semanales de cuarenta y dos a cuarenta y ocho, lo que permite trabajar con holgura el sexto día.

### **Jornada Extraordinaria:**

Según lo dispuesto por el Código de Trabajo en su artículo 139, *“el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, lo 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...”*

Se desprende de la norma supra, que el trabajo que se efectúe fuera de la jornada ordinaria establecida para trabajadores, se considera jornada extraordinaria y deberá ser pagada con un cincuenta por ciento de más, sobre el salario que ordinariamente se le paga al trabajador.

A esta jornada se le imponen límites, que la jornada ordinaria sumada a la extraordinaria no puede exceder de doce horas diarias y la misma no puede ser aplicada en forma permanente.

### **Día de descanso.**

El artículo 152 del Código de Trabajo, entre otros aspectos, advierte que todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de seis días o de una semana de trabajo continuo, el cual será pagado si se trata de una empresa de actividad comercial o bien, cuando voluntariamente se haya estipulado la forma de pago, sea en los casos en que las empresas pagan en forma mensual o quincenal.



Dispone asimismo el párrafo segundo del mismo artículo, que el patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de pagar a sus trabajadores el doble del salario que ordinariamente les pague.

### **Jornada de excepción establecida por el artículo 143 del Código de Trabajo:**

La excepción contenida en dicho numeral permite, una jornada ordinaria de hasta doce horas de trabajo efectivo, dentro del cual se tiene derecho a un descanso mínimo de una hora y media. Esta jornada solamente es permitida para aquellos trabajadores que taxativamente enumera el citado artículo: *gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos que trabajan sin fiscalización superior inmediata, los trabajadores que ocupan puestos de confianza, los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento, los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia, y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidos a jornadas de trabajo.*

Ahora bien en lo que se refiere a la posibilidad de laborar jornada extraordinaria después de este tipo de jornada de excepción de hasta 12 horas, se ha deducido, de los numerales 139 y 143 del Código de Trabajo, que estos trabajadores no pueden laborar jornada extraordinaria, puesto que en sí esa jornada cumple el tope de las doce horas permitidas entre la ordinaria y extraordinaria.

### **Jornadas de Guardas:**

A efectos de evacuar su consulta de manera clara y precisa, es importante primero hacer notar la diferencia entre los dos tipos de oficiales o guardas de seguridad y vigilancia que hay, cuales son: **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, es decir con las jornadas antes explicadas

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, es razón por la cual se les puede aplicar la jornada de hasta 12 horas dispuesta por el artículo 143 del Código de Trabajo, ya analizado. En virtud de ello se ha dicho que estos guardas 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. Es decir, no hay quien vigile al guarda, para determinar el tiempo que utilizó en sus descansos o si dormita o estuvo atento durante toda su jornada laboral.

En cuanto a la jornada laboral del guarda dormilón, resulta de interés citar el Voto N°278, de la Sala Constitucional de las 10:30 horas del 23 de mayo de 2001, que dice:

*“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.”*

Se desprende de la anterior cita, que cuando el guarda dormilón cumpla con los requisitos establecidos por el artículo 143 del Código laboral —cuando realiza sus actividades sin fiscalización superior inmediata, y/o se requiere de su sola presencia— pueden laborar jornadas hasta de doce horas diarias, teniendo derecho como descanso mínimo dentro de la jornada de una hora y media. En contraste con los guardas vigilantes, que si tienen supervisión directa, deben estar atentos y vigilantes durante el horario de trabajo, por lo que su jornada ordinaria diurna debe ser ocho horas, siete si es mixta y seis cuando corresponde a jornada nocturna.

En razón de todo lo expuesto procedemos a contestar a sus inquietudes, en el mismo orden en que fueron hechas:

1. En virtud de tratarse de una institución de naturaleza pública, el pago del aguinaldo se hace con base en la Ley 1835, Ley de pago del aguinaldo para los servidores públicos, en tal sentido si por error se aplicó la Ley de Aguinaldos para el Sector Privado, debe corregirse el procedimiento de

pago, sin que ello perjudique a los trabajadores, indicándoles el motivo de la corrección.

2. Tiempo Extraordinario: es aquel que se labora después de la jornada ordinaria establecida en la institución y se remunera con un cincuenta por ciento más sobre el salario que ordinariamente recibe el trabajador. La jornada extraordinaria sumada a la ordinaria no puede exceder de 12 horas.

#### 2.1 Feriados:

- a. De pago obligatorio: la jornada extraordinaria se paga doble, porque lo que se sanciona es laborar en día feriado de pago obligatorio.
- b. De Pago no obligatorio: si se trata de empresas con pago semanal (en comercio), mensual o quincenal, los dos feriados establecidos (12 de octubre y 2 de agosto) se consideran de pago obligatorio, de modo que se paga doble y la jornada extraordinaria también. En los casos de pago semanal, los feriados de pago no obligatorio, como el pago por laborar es sencillo, la jornada extraordinaria se paga con un cincuenta por ciento más cada hora, sobre el salario que ordinariamente paga, es decir a tiempo y medio.

- 2.2 Los Asuetos son considerados como feriados, y de conformidad con lo dicho por la Procuraduría General de la República, la jornada extraordinaria se paga en forma doble. Es necesario advertir en este sentido que los dictámenes emitidos por este Órgano, son vinculantes para la administración pública y por tanto de acatamiento obligatorio.

- 2.3 Si la institución requiere laborar las 24 horas, deben tener el cuidado de aplicar las distintas jornadas (diurna, nocturna y mixta) conforme los límites establecidos por la legislación, es decir de de 8 horas, 6 horas y 7 horas como máximo según corresponde, o bien hasta 10 horas y 8 horas si se trata de jornadas diurnas y mixtas de excepción, es decir acumulativas.

Después de cumplidas esas jornadas ordinarias, la jornada extraordinaria debe pagarse con un cincuenta por ciento de más sobre el salario que cada trabajador recibe ordinariamente en la jornada que labora (diurna, nocturna y mixta), tomando en consideración, que el salario está establecido para 8 horas diarias, tanto para el que labora en jornada diurna de 8 horas, como para el que trabaja en jornada nocturna de 6 horas o jornada mixta de 7 horas, de ahí que se haya llegado a considerar que la hora nocturna es más cara que la diurna.

Por último se advierte que en cuanto a la jornada nocturna que actualmente aplican es esa institución, debe ser corregida, por cuanto está establecida, según su oficio como de 8 horas, excediendo el límite legal de 6 horas, considerándose por tanto como una jornada ilegal.

2.4 El Código de Trabajo establece como sanción por llamar a trabajar a sus funcionarios en el día de descanso, con el pago doble. La jornada extraordinaria igualmente se pagaría en forma doble, porque se sanciona el trabajo en día de descanso, de modo que la sanción por día de descanso subsume al pago extraordinario.

2.5 En cuanto al personal de vigilancia, debe hacerse la diferencia entre los guardas vigilantes y los dormilones, porque para los primeros existe la limitación de jornadas conforme lo dispuesto por el artículo 136 del Código de Trabajo para las jornadas diurnas, nocturnas y mixtas y para ellos la jornada extraordinaria iniciaría después de laboradas esas jornadas, con límite de 12 horas entre la jornada ordinaria y la extraordinaria y se paga a tiempo y medio. Para los guardas dormilones, se les aplica lo dispuesto por el artículo 143, que es una jornada de excepción de hasta 12 horas con una hora y media de descanso, si se cumplen los requisitos descritos y para ellos no está autorizada la jornada extraordinaria.

2.6 El pago de tiempo extraordinario para:

- a. las jefaturas dependerá de si éstos se encuentran previamente establecidos por su patrono, como empleados de confianza o no. Esto por cuanto si se tratara de empleados de confianza se les aplica lo dispuesto por el artículo 143 del Código de Trabajo, en que por laborar una jornada de hasta 12 horas, no se autoriza la jornada extraordinaria. Pero si no fueran catalogados como tales, podrían laborar jornada extraordinaria, conforme las reglas antes descritas, es decir que ésta sumada a la ordinaria no exceda de 12 horas y debe ser pagada con un cincuenta por ciento más.
- b. Independientemente de los pluses que los funcionarios reciban por los incentivos: dedicación exclusiva, dedicación administrativa, dedicación consulta externa y prohibición, si no se trata de puestos de confianza, pueden laborar jornada extraordinaria y remunerarse como tal, con las mismas limitaciones ya tantas veces citadas y tomando en consideración los pluses indicados, por cuanto conforman el salario ordinario del funcionario, salvo criterio

establecido al respecto por la Procuraduría General de la República o lo dispuesto por alguna legislación especial.

2.7 Sí es factible laborar como tiempo extraordinario un tiempo menor a una hora, siempre que se pague la proporción de ese tiempo, con base en el cincuenta por ciento de más, sobre el salario que ordinariamente se paga al funcionario en cada hora.

Por último conviene hacer nuevamente la advertencia que por tratarse de una institución de naturaleza pública, esta Asesoría ha respondido a sus inquietudes, con base en lo dispuesto por el Código de Trabajo y la interpretación que de dicha normativa se haya hecho.

Sería por tanto recomendable, que revisaran los pronunciamientos que sobre los temas consultados, haya emitido la Procuraduría General de la República, o bien dirigir su consulta a éste Órgano consultor, por ser el mismo, competente para conocerlos y que sus pronunciamientos son vinculantes para la administración pública y de acatamiento obligatorio.

Atentamente,

Lic. Mauricio Rodríguez Chacón  
**Asesor**

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez  
**Jefe a.i.**

MRCH/lsr  
Ampo 10 C)  
DAJ-AE-242-2006