

---

---

DAJ-AE-292-06  
20 de abril de 2006

**Señor**  
**Jimmy Valverde Salas**  
**Coordinador**  
**Proceso Supervisión de Servicios**  
**Ministerio de Salud**  
**PRESENTE**

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 20 de febrero del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, a fin de determinar el salario mínimo de trabajadores que serán contratados mediante Licitación Pública, para prestar servicios de limpieza en una jornada diurna de cuarenta horas semanales de lunes a viernes de 7 a.m. a 3 p.m.

Para el análisis de su consulta es importante analizar los siguientes conceptos:

#### El Salario

El Código de Trabajo, en su artículo 162, dispone que el “*salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo*”.

Por su parte el salario mínimo es regulado en el artículo 163 del mismo cuerpo normativo, en el que se establece que el salario puede ser fijado por el patrono libremente, con la salvedad de que éste no podrá ser inferior al salario mínimo legal, lo que a contrario significa que se puede pactar un salario superior.

#### La Jornada

La jornada de trabajo, ha sido definida por la doctrina como “*aquella a la que esta 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*”<sup>1</sup>

En ese sentido, el artículo 136 de nuestro Código de Trabajo, estipula que la jornada, no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana, permitiéndose una jornada ordinaria diurna de hasta diez horas y una mixta de hasta ocho horas, siempre que no se excedan las cuarenta y ocho semanales, y se trate de labores que por su propia condición no sean insalubres o peligrosas.

---

<sup>1</sup> Vargas Chavarría, Eugenio. La Jornada y el Descanso Semanal. Pág. 13

De la normativa transcrita se deduce que existe un límite máximo de horas laborales, lo que a contrario sensu implica que las partes pueden pactar una jornada con un número de horas inferior a éste, pero nunca superior, salvo que se trate de jornada extraordinaria, la cual debe ser siempre temporal, motivada por una circunstancia especial, excepcional y responder a situaciones de emergencia o impostergables de las empresas y además, la misma, sumada a la ordinaria, no puede exceder de doce horas diarias, excepto en casos de fuerza mayor previstos por Ley y además deberá remunerarse con un cincuenta por ciento más del salario.<sup>2</sup>

Ahora bien, cuando las partes pactan una jornada inferior al máximo legal, nos encontramos ante una “**jornada disminuida**”. En este supuesto, debe quedar claro desde el inicio, si el salario se pagará en proporción al número de horas pactadas, lo que es perfectamente legal, de manera que el valor del salario diario va a estar en proporción con el número de horas laboradas, y si el patrono requiere que el trabajador aumente su jornada ordinaria diaria —por encima de los límites acordados— estará obligado a reconocer el exceso de horas como jornada extraordinaria y con sustento en el salario del trabajador que se trate.

Si por el contrario, desde el inicio se contrata el salario para una jornada completa de cuarenta y ocho horas, aun cuando el trabajador efectivamente labore una jornada inferior —sea porque así se convino desde el principio o por un acuerdo posterior— deberá haberse hecho la “**reserva**” por parte del patrono para que posteriormente se pueda retornar a la jornada de cuarenta y ocho horas, sea, a equiparar lo trabajado con lo pagado —recuérdese que tendría que seguir pagando cuarenta y ocho horas aunque se laboren cuarenta— pues de lo contrario un mes después de efectuado el cambio, el mismo va a ser considerado una condición más beneficiosa para el trabajador y por lo tanto no podrá variarse.

Dicho en otras palabras, deberá tomarse en cuenta cuáles fueron las condiciones pactadas al inicio de la relación laboral, de manera que si se pactó una jornada disminuida, o sea inferior a las cuarenta y ocho horas semanales, y un salario equivalente a esa jornada, debe entenderse que esa jornada disminuida es el máximo que las partes acordaron, por lo que cualquier exceso debe ser considerado jornada extraordinaria.

En caso de que lo pactado desde el inicio hubiese sido el pago de cuarenta y ocho horas, aún cuando se llegaren a laborar realmente menos horas, y se hubiera hecho la reserva dicha, si el patrono eventualmente requiere laborar más horas diarias, tendrá que hacerlo por la vía de la jornada extraordinaria, ya que para utilizar la reserva que hizo, el cambio tiene que ser definitivo y obedecer a razones muy especiales y de carácter general que afecten toda la empresa y su producción. Es decir, el requerimiento temporal y emergente de exceder la jornada disminuida debe tratarse como jornada extraordinaria.

---

<sup>2</sup> Artículos 139 y 140 del Código de Trabajo

En razón de lo expuesto concluimos contestando a sus inquietudes del siguiente modo:

- Dado que el Código de Trabajo establece que los salarios podrán ser fijados libremente por el patrono, siempre y cuando se respeten los salarios mínimos establecidos por ley, que para este caso serían los que determina el Decreto de Salarios Mínimos N° 32144-MTSS, vigente para el Primer Semestre del año 2006, debe tenerse claro que en este Decreto los salarios se fijan para una jornada ordinaria de 48 horas semanales.
- Por tratarse de una jornada disminuida (40 horas en jornada diurna), la empresa perfectamente puede pagar los salarios diarios en proporción al número de horas laborales, en el entendido de que si llegara a requerir que el trabajador aumente temporalmente su jornada diaria, estaría obligado a reconocer las horas laboradas como jornada extraordinaria.
- En este sentido, la fórmula sería dividir el salario mínimo mensual entre 30 si el salario se paga mensualmente y entre 26 si se paga por semana para obtener el salario diario, y luego entre 8, para obtener el salario por hora y luego multiplicarlo por las horas que al final del mes se laboran.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez  
**ASESORA**

Licda. Olga María Umaña Durán  
**DIRECTORA**

ALC/ihb

Ampo: 24-B y 12-D.