

DAJ-AE-090-12  
16 de mayo de 2012

Lic. Kendall Arce García  
Coordinador Recursos Humanos  
Municipalidad de Grecia  
Presente

Estimado señor:

Atendemos su consulta recibida en nuestras oficinas el 07 de setiembre del año 2011, no sin antes ofrecerle una disculpa por el atraso en la atención, originado por una gran carga de trabajo.

En su nota, usted nos solicita criterio jurídico sobre la aplicación de una norma del citado “Reglamento de Disponibilidad” y sobre la forma en que se debe realizar el pago de ese rubro a los servidores municipales sujetos a este régimen.

Al respecto, debo indicarle que esta Dirección carece de competencia para dar respuesta a las interrogantes planteadas, ya que 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, nuestra competencia se limita a la atención de 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 o las personas particulares y el criterio solicitado versa sobre la relación de empleo público, existente entre los servidores municipales y el Estado, la cual se encuentra regida por normativa y principios propios y en algunos casos distintos a la que regula la relación laboral privada.

No obstante y *para su información*, se expondrá el criterio de esta Dirección, respecto a las jornadas de trabajo y el régimen de disponibilidad.

---

---

## I.- SOBRE LA JORNADA ORDINARIA

La doctrina define la jornada de trabajo ordinaria 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”*<sup>1</sup>

El Código de Trabajo, dispone que la jornada diurna es la establecida entre las cinco y las diecinueve horas, la nocturna entre las diecinueve y las cinco horas y la jornada mixta la que se labora entre ambas, salvo que la jornada mixta se trabaje después de las diez y media de la noche o antes de la una y media de la madrugada se calificará de jornada nocturna<sup>2</sup>.

Asimismo, en el artículo 136 de ese cuerpo normativo, se indica que la jornada de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche, de siete en la mixta y de cuarenta y ocho por semana, pudiendo ampliarse dichos límites, de manera tal que en el día la jornada sea de diez horas y en la jornada mixta se laboren hasta ocho horas, pero igual no deberá excederse de cuarenta y ocho horas semanales. Estas excepciones se permiten en el tanto la empresa así lo requiera y las labores que realice no sean peligrosas o insalubres, de acuerdo con lo establecido en ese numeral. En el caso específico de la jornada nocturna, no está autorizada una jornada mayor de las seis horas.

## II.- JORNADA EXTRAORDINARIA

El trabajo que se ejecute fuera de los límites indicados en el artículo 136 citado, de conformidad con los artículos 139 y 140 del Código de Trabajo, debe considerarse como jornada extraordinaria y remunerarse como tal, es decir con un 50% más sobre el salario que ordinariamente recibe.

La jornada extraordinaria encuentra limitaciones en cuanto a su duración, 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 diaria o permanente, constituye un abuso que pone en peligro la efectividad del principio de la limitación de la jornada.

Si el patrono 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.

---

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

<sup>2</sup> De conformidad con los artículos 135 y 138 del Código de Trabajo.

Además, en el artículo 140 citado, se establece que la jornada ordinaria, sumada a la extraordinaria, no podrá exceder de doce horas y se establece como excepción a la regla el que *“por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o las 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”*.

### **III.- SOBRE DISPONIBILIDAD:**

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.

Queda claro entonces, que el porcentaje que se paga por disponibilidad abarca el hecho puro y simple de estar disponible y el tiempo que el trabajador deba estar en el centro de trabajo, después de su jornada ordinaria, debe ser remunerado con el pago de horas extras.

Es importante tener presente que la disponibilidad no inhibe al trabajador de entrar y salir de su centro de trabajo y dedicarse a su vida privada, como lo haría cualquier persona al concluir su jornada de trabajo, y aún cuando se ha aceptado que los límites constitucionales establecidos para la jornada diaria y semanal de un trabajador sean ampliados por el rubro de disponibilidad, no puede darse un abuso por parte del patrono, de tal manera que

---

---

comprometa la vida del subalterno a un punto tal, de no tener meridiana disponibilidad de su tiempo libre, o bien no se le remunere adecuadamente ese tiempo laborado de más<sup>3</sup>.

Las horas laboradas por el trabajador cuando es llamado fuera de su jornada de trabajo ordinaria, deberán ser remuneradas como tiempo extra, o sea que el pago por disponibilidad, es independiente del pago de las horas que labore en el tiempo que es llamado por su disponibilidad.

## **V.- CONCLUSION**

El criterio de este Ministerio ha sido que el rubro de disponibilidad es un monto que se le paga al trabajador solo por el hecho de estar “disponible”, y que por el tiempo que labore en virtud de esta se le debe reconocer el pago de horas extras.

Tal como se le explicó al inicio de este documento, lo dicho en este pronunciamiento es el criterio de esta institución en torno al tema consultado, criterio que no es vinculante para las instituciones cuyas relaciones laborales están cobijadas bajo el régimen de Derecho Público.

En razón de lo anterior, le recomendamos realizar la consulta ante la Procuraduría General de la República<sup>4</sup>, por ser el órgano competente para emitir un criterio vinculante al respecto.

De usted con toda consideración,

Licda. Shirley Bonilla Guzmán  
**Asesora**

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

SBG/lsr  
Ampo 24 E)

---

<sup>3</sup> Sobre este tema se puede consultar el voto No. 810-91 de las 14:06 horas del 30 de abril de 1991.

<sup>4</sup> Ver artículo 3 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.