

16 de abril de 2008
DAJ-AE-098-08

Señora
Patricia Mata Meza, MSc
Recursos Humanos
JASEC

Estimada señora:

En atención a su oficio DRH-1074-2007m recibida por esta Dirección el día 21 de diciembre del 2008, mediante la cual nos expone que su Empresa labora las 24 horas del día produciendo, distribuyendo y comercializando electricidad a varias comunidades de Cartago, que los trabajadores denominados “linieros” laboran en un horario de 48 horas semanales en jornada diurna y gozan del beneficio del régimen de disponibilidad, indica además que como parte de la revisión de la normativa de ese régimen, se está valorando la posibilidad de cancelar además de la disponibilidad –que corresponde a un 20% del salario base- el tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria como horas extras, pues a la fecha la normativa excluye el pago de tiempo extraordinario, por lo cual surge la duda de si estas horas extras se deben cancelar con base en el valor de la hora ordinaria diurna por 1.5. Por lo anterior solicita nuestro criterio legal, el cual exponemos a continuación:

La “disponibilidad” ¹en términos generales, es un reconocimiento o compensación salarial que se otorga a 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.

¹ El Dictamen No. C-171-92 de 27 de octubre de 1992, de la Procuraduría General de la República indica que: " El régimen de disponibilidad, es un ordenamiento jurídico particular que crea una condición especial en el sujeto que es admitido a él, y es que debe permanecer expectante, durante toda la relación de servicio, a fin de atender, obviamente en jornadas fuera de la ordinaria (extraordinarias) un evento o emergencia que requiere de su participación."

Por lo general, esta remuneración se encuentra regulada en forma debida en un reglamento dictado a los efectos, con el fin de que contenga las características y requisitos en que deba darse y las responsabilidades recíprocas que obligan a las partes de la relación laboral, ya que 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.

El problema surge con respecto a la forma de remunerar las labores que ejecutan quienes reciben ese pago por “disponibilidad”, ya que obviamente el porcentaje aludido no puede tomarse como pago de las labores que se ejecutan, sino que cubre 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.

Debe quedar claro que el pago de “disponibilidad” no basta por sí solo para compensar la prestación de servicios en horas no hábiles, sino que pretende compensar como el término lo indica, la obligación que asumen los trabajadores de presentarse a laborar en el momento en que sean requeridos, sin que puedan alegar a su favor la realización de otro tipo de compromiso familiar o profesional, como sí lo podría hacer si no se le paga ese rubro y se le pide laborar jornada extraordinaria propiamente dicha.

En el caso de consulta, nos parece que existe una gran confusión sobre lo que significa la disponibilidad, sobre todo porque la normativa que usted aduce, no contempla el pago de tiempo extraordinario a los trabajadores que se les paga el rubro de disponibilidad y que laboren fuera de la jornada ordinaria, por lo cual debe hacerse una revisión de esa normativa y ajustarla correctamente.

En resumen, es nuestro criterio que en el caso planteado en su nota, las horas que los trabajadores sean llamados a laborar —fuera de las ordinarias— deberán ser pagadas como jornada extraordinaria, independientemente del monto que reciben mensualmente por estar disponibles, sin olvidar que de acuerdo con el artículo 140 del Código citado, la jornada ordinaria sumada a la extraordinaria no puede exceder las doce horas diarias y esa jornada extraordinaria debe cancelarse con un 50% más sobre el salario que ordinariamente recibe.

El cálculo del valor de la hora dependerá si se ejecuta de día, en jornada mixta o en jornada nocturna, ya que ese valor varía dependiendo de su ubicación, la hora nocturna es más cara porque se debe tomar el salario diario y dividirlo entre 6, en jornada mixta se divide entre 7 y en jornada diurna se divide entre 8, por eso dependerá de la hora en que se ejecute la labor extraordinaria para determinar el valor de la hora extra que se obtendrá al multiplicar ese monto de la hora por 1.5 (tiempo y medio).

Así las cosas, sí la Institución no está actuando conforme a lo supra indicado, es imperante revisar la normativa que se está aplicando con relación al pago de disponibilidad y horas extras, para no causar un perjuicio mayor a los trabajadores.

Atentamente,

Licda. Georgina Camacho Badilla
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas
JEFE

GCB/ihb
Ampo 13 c)