

Es importante iniciar enfatizando que la limitación de la jornada ordinaria es un derecho de carácter irrenunciable y que, en el caso de El Salvador, incluso existe la peculiaridad que esos límites están determinados expresamente desde la imperativa Norma Constitucional, por lo que se vuelven aún más difíciles de modificar que si estos estuvieran establecidos en la Legislación Secundaria. La Constitución Salvadoreña en su art. 38 Ord. 6° establece que: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas”. El tratamiento de las horas extras, de conformidad a los art. 168 y 169 del Código de Trabajo Salvadoreño, es todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, y tiene las siguientes características:

Pactarse de mutuo acuerdo entre las partes; Ser remuneradas con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal; es importante enfatizar que el límite se refiere al número de horas extras que pueden laborarse, que de conformidad al 167 es de 8 horas, debido a que establece que entre el final de una jornada ordinaria o con adición de tiempo extraordinario y el principio de la siguiente, deberá mediar un lapso no menor de 8 horas;

Ser ocasionales, es decir que no pueden ser permanentes y de todos los días, aunque debido a que el término es indeterminado pudieren ser frecuentes, siempre que se cumplan los otros 2 requisitos. Se debe enfatizar que horas extras, para la legislación salvadoreña, son las que se laboran en exceso de la jornada ordinaria de un día; con solo que el primer día de la semana se laboren más de 8 horas en jornada diurna o 7 en nocturna, se generan horas extras, aunque en otros días se laboren menos horas de las establecidas en el horario y no se exceda del número de horas de la semana laboral. Por tal motivo, aunque en otros días de la semana el empleador no requiera que el trabajador complete la jornada a efecto que las horas semanales no rebasen el límite establecido (44 horas en caso de ser jornada diurna y 39 horas en caso de ser jornada nocturna), siempre deberán pagarse la jornada completa de esos días, y las horas extras que puedan haberse generado en uno a varios días de la semana al laborarse más del límite de horas diarias.

En cuanto al monto de pago en concepto de horas extras, es importante aclarar que deben pagarse con el recargo de ley, que es el 100% del valor de la hora que se ha laborado; es decir que no todas las horas tienen el valor ordinario, y, por tanto, al aplicarse el recargo de ley, hay horas extras que tendrán un valor sustancialmente más oneroso que otras: La hora extra diurna en un día de trabajo ordinario se pagará con 100% de recargo; mientras que, para la nocturna, corresponde a un 150% de recargo; La hora extra diurna en día de descanso se pagará con un 300% de recargo; mientras que la nocturna se pagará con un 375% de recargo; La hora extra diurna en día de asueto, se pagará con un 400% de recargo; y mientras que la nocturna se pagará con un 500% de recargo. También es importante mencionar que en la legislación salvadoreña no hay un régimen de excepción en cuanto a horas extras para personal de confianza, representantes patronales, o personal gerencial o de dirección. En el sentido que a diferencia de otros países de la región, en El Salvador, no quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo y por tanto sí podrían devengar horas extras, siempre que se hayan cumplido los requisitos establecidos por la ley, los cuales ya fueron explicados, y siempre que se den por una necesidad real de la empresa, en el sentido que por tal motivo sean requeridas o autorizadas, conforme a los lineamientos que pueda establecer el empleador en una fuente del Derecho Laboral.

Por todos los aspectos expuestos, es recomendable, que en el reglamento interno de trabajo de las empresas o en el contrato individual de trabajo, se establezcan los lineamientos de autorización de horas extras, a efecto que los trabajadores tengan claro el procedimiento para que estas sean autorizadas, así como, de ser posible, suscribir un mutuo acuerdo escrito para laborarlas, además de llevar controles de asistencia confiables en los cuales se registren diariamente las horas de entrada y salida de los trabajadores. De esta forma, al ser devengadas cumpliéndose con los requerimientos, se paguen de acuerdo con los estándares descritos conforme al tipo de hora y día en que se laboren.