

702

19 de noviembre del 2024

Nuestra empresa tenía un servicio de vigilancia con una compañía de vigilantes, pero decidimos rescindir los servicios de esa compañía y contratar directamente a los vigilantes. Este personal, tenemos entendido, se les aplica una jornada de 10 horas por día y hasta 60 horas por semana. ¿Eso quiere decir que las horas extras se pagan a partir de las 10 horas o a partir de las 60 horas?

En la práctica, las compañías de vigilantes pagan horas extras calculándolas a partir de las 10 horas, y eso se ha aplicado así, toda la vida, sin que los mismos vigilantes lo objeten o se quejen.

Sin embargo, eso es una práctica equívoca, dado que en cualquier caso las horas extras se calculan y pagan a partir de las 44 horas semanal, según lo previsto en el artículo 203 del Código de Trabajo; cosa que también corrobora el artículo 158 del mismo Código.

En todo esto, hay algo también curioso: la labor de los vigilantes se encuentra categorizada como “intermitente”, según la Resolución 4/93 del Ministerio de Trabajo; y conforme al artículo 150 del Código de Trabajo, dichas laborales intermitentes no están sujetas a la jornada ordinaria; lo que quiere decir que no se les corresponden horas extras.

El problema es que todo eso lo que prevé la ley. Pero en la práctica es como ya expliqué: se le pagan horas extras a partir de las 10 horas, y esa práctica tiene décadas aplicándose pacíficamente, por lo que será difícil desmontar todo eso.

A mi parecer, la solución más salomónica es modificar la resolución del Ministerio de Trabajo sobre los intermitentes, excluyendo a los vigilantes. Y partir de ahí, pagarles horas extras a partir de las 44 horas por semana.