

DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 5878 (1134) 2015

90 años

4883

ORD.: \_\_\_\_\_

Jurídica

MAT.:

1. No resulta jurídicamente procedente facultar al empleador para compensar los permisos con las horas laboradas por sobre la jornada ordinaria de sus trabajadores, cuando no ha existido a su respecto una solicitud escrita de parte de los mismos.
2. No existe inconveniente en compensar las horas no laboradas en la semana debido a atrasos o inasistencias con las que se hubieren laborado en exceso sobre la jornada ordinaria.

ANT.:

- 1) Instrucciones de 31.08.2015 y 18.06.2015, de Jefe (S) Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Memo. N° 65 de 19.05.2015, de Subjefe Departamento de Inspección.
- 3) Ord. N° 412 de 04.05.2015, de Director Regional del Trabajo, Región del Maule.
- 4) Ord. N° 97 de 27.04.2015, de Inspectora Comunal del Trabajo de Molina.
- 5) Presentación de 14.04.2015, de Víctor Urtubia Paredes, Asesor Laboral Externo, ADL Servirem.

SANTIAGO,

23 SEP 2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO

A : VICTOR URTUBIA PAREDES  
ASESOR LABORAL EXTERNO  
ADL SERVIREM  
INDEPENDENCIA N° 1904, OF. 1  
CURICO/

Mediante Ordinario del antecedente 3) se ha remitido a este Servicio su presentación del antecedente 5), en virtud de la cual Ud. ha solicitado que esta Dirección emita un pronunciamiento que faculte al empleador para compensar los permisos de que hagan uso los trabajadores, con las horas laboradas en exceso a la jornada ordinaria de los mismos, cuando no exista de parte de éstos una solicitud en tal sentido.

Al respecto, cúmpleme en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 22 del Código del Trabajo en su inciso 1° prescribe:

*"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales".*

A su vez, el artículo 30 del mismo cuerpo legal, dispone:

*"Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".*

Por su parte, el inciso final del artículo 32 del texto en estudio, establece:

*"No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas, resulta factible inferir que serán horas extraordinarias todas aquellas que se laboren en exceso a la jornada máxima semanal, legal o convencional, según sea el caso, salvo que el trabajo en dichas horas responda a la compensación de un permiso otorgado al trabajador y siempre que tal compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador, en cuyo caso tales horas serán calificadas como ordinarias.

Se colige, asimismo, que el legislador ha establecido un límite para la jornada ordinaria de trabajo, límite éste que es de carácter semanal, de manera tal que no resulta jurídicamente procedente compensar las horas no trabajadas en una semana con aquellas que se laboren en exceso en la semana siguiente.

Precisado lo anterior, es dable destacar que para que tenga lugar la compensación de un permiso con horas laboradas por sobre la jornada ordinaria de trabajo, debe mediar acuerdo expreso de los contratantes, el que debe ser suscrito con antelación a la época en que dicha compensación deba concretarse.

De ello se sigue que no resulta factible imponer la compensación en forma unilateral por una de las partes, como tampoco tener lugar con anterioridad a la solicitud y autorización respectiva.

Lo anterior obedece al deseo del legislador de que el trabajador sepa con certeza que los servicios prestados fuera de su jornada habitual de trabajo tienen por objeto compensar las horas no laboradas por un permiso, razón por la cual no van a ser pagadas como extraordinarias, puesto que ha sido la propia ley la que ha calificado como horas ordinarias aquellas que se laboren en compensación de un permiso, siempre y cuando se cumplan los requisitos a que se ha hecho alusión, a saber: que la compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y que el empleador la haya autorizado.

Por el contrario, si no ha existido solicitud de compensación por parte del trabajador y su respectiva autorización por el empleador, las horas laboradas por sobre la jornada ordinaria de trabajo constituirán jornada extraordinaria, las que deberán ser remuneradas con el recargo legal correspondiente.

De esta suerte, conforme al razonamiento expuesto en acápite que anteceden, no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente facultar al empleador para compensar los permisos con las horas laboradas por sobre la jornada ordinaria de sus trabajadores, cuando no ha existido a su respecto una solicitud escrita de parte de los mismos.

Ahora bien, conviene precisar que la situación precedentemente descrita difiere de aquella que se suscita con ocasión de los atrasos o inasistencias en que pueda incurrir el trabajador en una semana, en cuyo caso, la interpretación armónica de las disposiciones a las que se ha hecho referencia, permite concluir que no existe inconveniente en compensar las horas no laboradas en la semana debido a atrasos o inasistencias con las que se hubieren laborado en exceso sobre la jornada ordinaria.

En efecto, de lo preceptuado en el artículo 30 del Código del Ramo, aparece que la existencia de horas extraordinarias ha sido subordinada al cumplimiento de la jornada ordinaria, la que conforme al artículo 22 del mismo texto legal, ha sido concebida con un límite semanal. Tal situación determina que para que existan horas extraordinarias no basta con que el dependiente haya laborado en exceso sobre un horario diario, siendo necesario, primeramente, enterar el número de horas que constituye la jornada ordinaria semanal y todo lo que exceda de dicha base configurará hora extraordinaria.

De ello se desprende que cuando el dependiente registre atrasos o inasistencias en una semana, las horas extraordinarias se empezarán a contabilizar únicamente después de que se haya recuperado o compensado el tiempo no laborado como consecuencia de tales atrasos o inasistencias, completando, así, la jornada semanal legal o convenida, según sea el caso.


En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

1. No resulta jurídicamente procedente facultar al empleador para compensar los permisos con las horas laboradas por sobre la jornada ordinaria de sus trabajadores, cuando no ha existido a su respecto una solicitud escrita de parte de los mismos.

2. No existe inconveniente en compensar las horas no laboradas en la semana debido a atrasos o inasistencias con las que se hubieren laborado en exceso sobre la jornada ordinaria.

Saluda a Ud.,

*J. F. Castro*  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



*M. B.*  
 VRGR/MBA

Distribución:

- DRT. Región del Maule.
- VCT. Molina.
- Jurídico.
- Parte.
- Control.