



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN
DERECHO
K 9264 (2082) 2016

5213

ORD.: _____

MAT.: Atiende presentación por la que se solicita un pronunciamiento relativo a la posibilidad que la empresa exija realizar horas extraordinarias, en las circunstancias que se señalan, conforme al modelo de pacto que acompañan.

ANT: Presentación de 06.09.2016, de la directiva del Sindicato Empresa Comercial Bigger Oriente Limitada (SECBOL), RSU 1003.0299

_____ **SANTIAGO,**

DE : JEFE DEL DEPARTAMENTO JURIDICO

21 OCT 2016

**A : SRES. ARMANDO CABELLO, MARCIA SANTIBAÑEZ y JACQUELINE ANDRADE.
SINDICATO EMPRESA COMERCIAL BIGGER ORIENTE LIMITADA (SECBOL).
JULIO BUSCHMANN N°2223
OSORNO**

Por medio de la presentación del antecedente, se ha solicitado un pronunciamiento relativo a la posibilidad que la empresa exija realizar horas extraordinarias, argumentando vacaciones, licencias médicas prolongadas, desvirtuando así, el fin de este tipo de jornada, lo cual demuestran en modelo de pacto que se les obliga a firmar a los trabajadores.

Fundan su presentación en que consideran que el pacto de horas extraordinarias generado por la empresa, se excede de los límites legales y en consecuencia, lo impugnan, situación que fue puesta en conocimiento de la empresa, quién dio respuesta a la organización sindical que representan, sin que hayan sido satisfechas sus inquietudes. Para los efectos de mejor resolver, acompañan, copias de pactos y respuesta de la empresa a su presentación.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 32 del Código del Trabajo, dispone: "*Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.*

No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o

éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.

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."

La norma recién transcrita establece, las condiciones, características y duración del pacto de horas extraordinarias, así como la forma de cálculo para el pago de este tipo de jornada y la excepción relativa a la compensación de un permiso.


Este Servicio ya se ha pronunciado extensamente acerca del pacto de horas extraordinarias que debe suscribir la empresa, en particular en el dictamen N° 332/23 del 30.01.2002, el cual señala, en su parte pertinente que: *"Teniendo presente lo expuesto y considerando que las únicas exigencias que para los efectos de que se trata establece la disposición que nos ocupa se encuentran referidas a la existencia de necesidades o situaciones temporales y a la transitoriedad del pacto, en opinión de esta Dirección, no existiría impedimento jurídico para que las partes suscribieran un pacto genérico al respecto, siempre y cuando en él se especificaran las situaciones, cuya ocurrencia podría generar trabajo extraordinario durante el plazo de tres meses que la ley establece, pudiendo dicho pacto ser complementado por el lapso que restare, en el evento de que durante el transcurso del mencionado plazo se presentaren situaciones o necesidades temporales no previstas inicialmente por las partes."*

De los documentos acompañados, es posible establecer que estamos frente a un tipo de pacto genérico, en el cual se especifican las situaciones frente a las cuales, puede requerir el trabajo en jornada extraordinaria del trabajador individualizado, fijándose un plazo de duración del pacto, no superior a tres meses.

Por otro lado, en preciso tener presente que a falta de pacto escrito, se consideran horas extraordinarias y deben pagarse como tales, aquellas que se trabajen en exceso sobre la jornada ordinaria, sólo si han sido autorizadas por el empleador o jefe directo del trabajador, siendo por tanto, la jornada extraordinaria una manifestación de las facultades del empleador de administrar su empresa, para lo cual requiere el acuerdo del trabajador, para generar el pacto, antes señalado.

En consecuencia y analizados los antecedentes por ustedes aportados, no existe inconveniente jurídico para que el empleador pueda utilizar el modelo de pacto de horas extraordinarias, cumpliendo lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Es cuanto puedo informar.


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




Distribución:

- Jurídico
- Control
- Oficina de Partes.