



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

K. 1556(119)/2001
DN. 269

0843

0041

ORD. N° _____/_____/_____

MAT.: La remuneración de la jornada extraordinaria garantizada jurídicamente no tiene el carácter de sueldo, como asimismo, el desempeño de horas adicionales a esta jornada así garantizada es ilegal, las que deben interrumpirse de inmediato.

ANT.: Presentación del Sindicato de Trabajadores de Empresa Terminal Barrancas S.A., de 31.01.-2001.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 32 inciso 3° y 42 letra b).

CONCORDANCIAS:

Dictamen N° 5370/312, de 25.-10.99.

SANTIAGO,

- 9 MAR 2001

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SENORES SINDICATO DE TRABAJADORES DE
EMPRESA TERMINAL BARRANCAS S.A.
O'HIGGINS N° 2295
SAN ANTONIO/

Esa organización sindical consulta si la remuneración de cuarenta ocho horas mensuales, fijas y garantizadas de jornada extraordinaria, constituyen "sueldo"; vinculado a lo anterior, se consulta también, si las horas adicionales de trabajo que exceden esta jornada extraordinaria garantizada, deben pagarse como si la retribución de esta jornada fuese "sueldo".

En primer término, es preciso tener presente que esta Dirección ha tenido oportunidad de examinar la legalidad de este sistema de "jornada extraordinaria garantizada" vigente en Terminal Barrancas S.A.

Efectivamente, por dictamen N° 5370/312, de 25.10.99, se concluyó que "las cláusulas convencionales que garantizan y obligan a los dependientes de Terminal Barrancas S.A. a desempeñar cuarenta y ocho horas mensuales de horas extraordinarias, se encuentran conforme al tenor literal de la ley, sin perjuicio del derecho que le asiste a los trabajadores

a solicitar de la Inspección del Trabajo respectiva una resolución que declare que dicha jornada extraordinaria daña la salud de éstos". Para alcanzar esta conclusión, se tuvo presente, entre otras consideraciones, "que en los hechos, la así denominada jornada extraordinaria garantizada tiene realmente todos los rasgos de una jornada ordinaria extendida, que si bien es cierto formalmente se encuentra de acuerdo con la letra de la ley, no obstante, en el fondo, su aplicación práctica y obligatoriedad expone a los dependientes a una carga de trabajo permanente de sesenta horas semanales, lo que además de resultar a todas luces agobiante, su juridicidad merece un examen más detenido conforme a los criterios que enseguida se precisan".

Ahora bien, una situación límite y singular como la descrita, no da lugar a estimar que la retribución a esta jornada extraordinaria así concebida tiene la naturaleza de "sueldo". La primera razón de texto, es que expresamente la letra b) del artículo 42 del Código del Trabajo denomina jurídicamente "sobresueldo" a la remuneración de este trabajo extraordinario, y también, porque el inciso 3º del artículo 32 del mismo cuerpo legal deja establecido que, "las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria", no del sobresueldo. Por tanto, conforme al sistema del Código del Trabajo, estimar que la retribución a la jornada extraordinaria garantizada que se ha traído a colación es sueldo, involucraría a la vez, dar a este tipo de jornada el trato jurídico de jornada ordinaria, lo que es insostenible en el contexto de nuestro ordenamiento legal.

Por otra parte, se infiere de la presentación, que el interés en dilucidar la naturaleza jurídica de la remuneración de la jornada extraordinaria garantizada, estriba en establecer la forma de liquidar el pago de horas de trabajo aún por sobre las dos horas extraordinarias diarias.

En efecto, si ya -como se ha dejado entrever- a esta Dirección le merece fundadas dudas la juridicidad de una jornada extraordinaria garantizada que tiene todas las características de una jornada ordinaria extendida -con probable compromiso para la salud de los dependientes-, inequívocamente, estas horas de trabajo adicionales a las extraordinarias carecen de todo sustento legal.

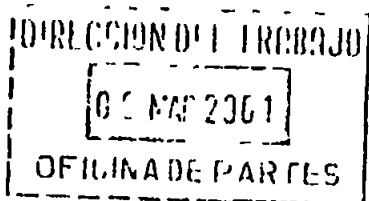
No contemplando la ley una modalidad específica de pago, naturalmente estas horas en exceso así trabajadas deben liquidarse y pagarse de idéntica forma a la jornada extraordinaria pactada, sin perjuicio de las eventuales multas que la empleadora deba pagar por sostener jornadas ilegales de trabajo de la magnitud descritas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocadas cumples manifestar a Uds. que la remuneración de la jornada extraordinaria garantizada jurídicamente no tiene el carácter de sueldo, como asimismo, el desempeño de horas adicionales a esta jornada así garantizada es ilegal, las que deben interrumpirse de inmediato.

Saluda a Uds.,



Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO



RF

RGR/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regionales,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Sr. Subsecretario del Trabajo, I.P.T. de San Antonio.