



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E11898 (371) 2021

1305

ORDINARIO N°: _____ /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Jornada extraordinaria.

RESUMEN:

1-. Tienen el carácter de horas extraordinarias aquellas laboradas con conocimiento del empleador en exceso del máximo legal semanal o de la jornada ordinaria pactada, si fuese menor.

2-. Si bien realizar el proceso de compensación horaria semanal es una obligación de los empleadores, cuando el resultado es negativo para el dependiente, es decir, cuando este no ha laborado la cantidad de horas pactadas, el empleador se encuentra facultado, mas no obligado, a realizar descuentos remuneracionales.

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones de 08.04.2021, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

2) Presentación de 05.02.2021 de Sr. Gonzalo Toledo Brito, en representación de empresa Sociedad de Documentos Inteligentes S.p.A.

SANTIAGO,

26 ABR 2021

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SR. GONZALO TOLEDO BRITO
SOCIEDAD DE DOCUMENTOS INTELIGENTES S.P.A.
AVENIDA VALPARAÍSO N°443
QUILLOTA**

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, respecto de las aseveraciones contenidas en ella, referidas a:

1-. El pago de las horas extraordinarias.

2-. La compensación semanal de las horas extraordinarias.

Precisado lo anterior, cúpleme informar a usted lo siguiente:

1-. En cuanto a las horas extraordinarias, usted solicita se le indique si es correcto considerar como horas extraordinarias a todas aquellas que exceden la jornada ordinaria aun cuando expresamente en el contrato u otro documento se haya dejado constancia que son horas extras sólo si han sido autorizadas por el empleador o el jefe directo del dependiente.

Sobre la consulta, es dable indicar que, efectivamente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30 del Código del Trabajo, tienen el carácter de horas extraordinarias aquellas laboradas en exceso del máximo legal semanal o de la jornada ordinaria pactada, si fuese menor.

Asimismo, en virtud del principio de primacía de la realidad, se consideran horas extraordinarias las realizadas con conocimiento del empleador, aún sin la existencia de un pacto escrito.

A mayor abundamiento, este Servicio ha señalado mediante Dictamen N°332/23 de 30.01.2002 que el sobretiempo laborado en ausencia de pacto escrito, siempre constituirá una infracción susceptible de ser sancionada administrativamente en conformidad al artículo 477, actualmente 506, del Código del Trabajo, lo cual no exime al empleador de la obligación de pagar como extraordinarias las horas correspondientes.

Por otra parte, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección también ha señalado, a través del Dictamen N°1673/103 de 05.06.2002, que en el caso de los trabajadores cuya jornada laboral se distribuye en cinco días, resulta procedente el trabajo extraordinario en el sexto día, dado el cómputo en unidad semanal de dicha jornada extraordinaria que efectúa el artículo 30 del Código del Trabajo.

2-. Respecto de la compensación horaria usted solicita se le indique si es correcta la siguiente afirmación:

“En el proceso de compensación se deben descontar los lapsos que el trabajador: i) ha ingresado tarde, ii) se ha retirado antes de sus funciones, iii) inasistencias y se deben sumar los lapsos que el trabajador iv) ha llegado antes, v) se ha retirado después de la hora convenida.

Adicionalmente se debe considerar el tiempo de colación. Se deben sumar los vi) lapsos sin utilizar y restar el vii) tiempo utilizado en exceso; lo anterior en caso de que se registre el tiempo destinado a colación. Si no hay registro del tiempo utilizado en colación, se debe considerar el tiempo que se ha definido en el contrato.”

A fin de dar cabal respuesta a su consulta, primero debemos referirnos a los tiempos que el empleador se encuentra facultado para descontar.

En efecto, de acuerdo con el Dictamen N°5849/133 de 04.12.2017, los atrasos en que pueda incurrir un trabajador importan que durante dicho lapso el dependiente no ha prestado servicios a su empleador por lo que, en principio, no tendría derecho a remuneración.

Ahora bien, la sola circunstancia de llegar atrasado a sus labores no necesariamente implica que las remuneraciones del dependiente sufrirán descuento, toda vez que para que ello sea procedente, se debe esperar el término de la semana laboral, dado que sólo en ese momento el empleador podrá saber si el dependiente ha cumplido con su jornada laboral pactada en el respectivo contrato.

Lo señalado encuentra fundamento en cuanto sólo al final de cada semana el empleador podrá constatar si la cifra final de horas laboradas es la convenida en el contrato o, si, por el contrario, es inferior a ella, caso en el cual aquél se encontrará facultado para descontar de la remuneración del mes el lapso no laborado, esto es, el periodo que faltó para completar la jornada ordinaria convenida.

Es del caso indicar que la Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa, entre otros, en Dictamen N°6725/306 de 16.11.94 que, atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, el dependiente sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causas legales que establezcan dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

De este modo, respecto de los tiempos no laborados en general, para considerar que ellos son susceptibles de generar un descuento remuneracional se debe tener en consideración el desempeño total de la respectiva semana, pues sólo el último día se sabrá si existen horas extraordinarias en el mismo periodo que permitan compensar la falta de horas ordinarias. Así, la compensación sólo es factible de realizar dentro de la respectiva semana, sin que sea posible compensar las horas no trabajadas en una semana con aquéllas que se laboran en exceso la semana siguiente.

Precisado lo anterior, resulta posible inferir que la compensación horaria es una fórmula jurídica que permite a un empleador equiparar las horas no trabajadas con aquellas laboradas en exceso dentro de una misma semana, para finalmente determinar si existe jornada extraordinaria susceptible de pago en beneficio del dependiente o, por el contrario, el trabajador no ha cumplido con la cantidad de horas pactadas en su contrato de trabajo o anexo de este naciendo el derecho al respectivo descuento de su remuneración.

En el mismo sentido, es del caso precisar que, si bien realizar la compensación horaria semanal es una obligación para poder determinar la existencia de horas extraordinarias, cuando el resultado es negativo para el dependiente, es decir, cuando este no cumplió con la cantidad de horas pactadas, el empleador no se encuentra obligado a realizar descuentos remuneracionales.

En conclusión, en virtud de lo dispuesto en las normas legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a usted lo siguiente:

1-. Tienen el carácter de horas extraordinarias aquellas laboradas con conocimiento del empleador en exceso del máximo legal semanal o de la jornada ordinaria pactada, si fuese menor.

2-. Si bien realizar el proceso de compensación horaria semanal es una obligación de los empleadores, cuando el resultado es negativo para el dependiente, es decir, cuando este no ha laborado la cantidad de horas pactadas, el empleador se encuentra facultado, mas no obligado, a realizar descuentos remuneracionales.

Saluda a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LEP/RCG
Distribución:
- Jurídico; ✓
- Partes;