



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
7873.323.2020

ORDINARIO N° 1339/

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina

MATERIA:
Festivos trabajados y horas extraordinarias.

RESUMEN:
Coincidencia de domingo y festivo trabajado no da derecho a día compensatorio; consulta sobre horas extraordinarias requiere debido proceso ante tribunales, no pronunciamiento administrativo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales, de 21.04.2021.
- 2) Respuesta de SGS Minerals S.A., de 13.03.2020.
- 3) Presentación complementaria de Sindicato N° 1 de SGS Minerals S.A., de 06.03.2020
- 4) Ordinario N° 1032, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales, de 27.02.2020
- 5) Presentación de Sindicato N° 1 de SGS Minerals S.A., de 20.01.2020.

SANTIAGO, 28 ABR 2021

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

**A: SINDICATO N° 1 DE SGS MINERALS S.A.
ramonlopez2@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 5), esa organización sindical consulta sobre la compensación de los festivos trabajados en un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos; asimismo, se refiere a las horas extraordinarias que han sido pactadas con su empleadora en la eventualidad que éstas se desempeñen el 1° de mayo, 18 ó 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero, que conforme al contrato colectivo vigente deberán remunerarse con un recargo del 150%.

Al respecto, cúpleme manifestar lo siguiente:

Festivos trabajados.- Sobre la forma de compensar los días festivos trabajados, el sindicato recurrente explica en su presentación que, “SGS Minerals S.A., para efectos del pago de los festivos trabajados, hace diferencia entre aquellos festivos que coinciden con un día domingo, no efectuando el pago con el recargo exigido, tomándolos como “no festivos”, aduciendo que por ser día domingo, pierden la naturaleza de festivos, como es el 1º de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1º de enero, entre otros”.

Sobre la materia, cabe recordar que esta Dirección se ha pronunciado en el sentido de que el hecho que un festivo coincida con un domingo, y este día se trabaje por dependientes exceptuados del descanso dominical y en días festivos o afectos a un sistema excepcional de jornada y descansos, no otorga ningún derecho adicional al trabajador. Así lo ha dejado establecido, entre otros, el Dictamen N°4460/207, de 01.08.94, de esta Dirección, que trata la coincidencia de un 1º de mayo y un día domingo, en el que se señaló que “los trabajadores que laboraron el 1º de mayo pasado, el cual coincidió con un día domingo, no tienen derecho a un descanso compensatorio adicional por el trabajo desarrollado en dicho día, como tampoco a que las horas respectivas les sean pagadas como extraordinarias, salvo que con ellas se hubiere excedido la jornada ordinaria semanal convenida”.

Esta Dirección explica esta situación, destacando el hecho que en la situación descrita, en realidad, el trabajador sólo se desempeña un solo día, que a la vez, tiene el doble carácter de domingo y festivo, no existiendo una sumatoria o aumento de tiempo de trabajo ni energías desplegadas, por lo que resulta improcedente el otorgamiento de un beneficio compensatorio.

Horas extraordinarias.- Sobre el recargo en un 150% de las horas extraordinarias desempeñadas el 1º de mayo, 18 ó 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1º de enero, el sindicato recurrente asevera que la empleadora no da cumplimiento al mismo, aunque las partes coinciden y están de acuerdo que en el contrato colectivo vigente se pactó la siguiente cláusula:

“5. HORAS EXTRAORDINARIAS.

En aquellos casos en que se pacte trabajar horas extraordinarias, éstas serán calculadas y pagadas de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral vigente. Sin embargo se exceptúan de lo anterior, y deberán ser pagadas ciertas horas extraordinarias con los recargos sobre el valor de la hora ordinaria que a continuación se indican:

a).....

b) *Horas extraordinarias por labores realizadas en festividades especiales, entendiéndose por tales los días 1º de enero, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre: 150%.*

c).....”.

Ahora bien, como consta en el Ordinario de antecedente 4), se dio traslado a la empleadora de la presentación del referido Sindicato N° 1, dando respuesta a ésta según consta en misiva de antecedente 2).

En ella, SGS Minerals S.A., manifiesta que *“No es efectivo que no se cumpla con lo establecido en el instrumento colectivo”*. Añade que, *“De lo anterior podemos decir que no hemos pactado “pago con el 150 de aumento de las horas extraordinarias...”, si no, recargo sobre el valor de las horas que excedan de la jornada semanal”*, todo lo cual está siendo pagado y consta en las respectivas liquidaciones de remuneraciones. Concluye la empleadora, que lo aseverado por la organización sindical devela incompatibilidad entre lo dispuesto en el contrato colectivo y la Orden de Servicio N° 5, de esta Dirección, sobre sistemas excepcionales de jornadas y descansos.

Cabe recordar, que el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo dispone que: *“Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender situaciones o necesidades temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes”*.

De la norma precitada se infiere que pueden laborarse horas extraordinarias sólo para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, debiendo acordarse su ejecución a través de un pacto escrito, cuya vigencia no podrá ser superior a tres meses, renovable por acuerdo de las partes.

Se infiere en consecuencia, que para investigar y establecer con certeza la procedencia del pago legal de las horas extraordinarias que reclama el sindicato recurrente, se requieren al menos las siguientes evidencias: 1) Pacto escrito de haberse acordado las horas extraordinarias; 2) O, tiempo de trabajo en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador; 3) Registro de asistencia de cada uno de los dependientes a los que se adeudaría pago de trabajo extraordinario, de los días, semanas o meses involucrados, y 4) Las liquidaciones de remuneraciones correspondientes, entre otros conceptos que debieran ser objeto de debate y prueba.

Todo indica que se está en presencia de un asunto controvertido que debiera ser resuelto por los tribunales de justicia. Como lo ha precisado esta Dirección en Dictamen N°4968/335, de 27.11.2000, lo pedido es, más bien, una decisión *“de contenido nítidamente jurisdiccional, pues requiere independencia de juicio, actividad de partes, procedimientos de prueba..., decisión del asunto controvertido y, en fin, al menos un básico sistema de recursos, actuaciones e instancias constitutivas de un debido proceso”*, lo que no es materia de un órgano administrativo resolver.

En estas condiciones, conforme al artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, la materia que se consulta es propia de los Tribunales del Trabajo, al prescribir esta disposición que son de competencia de éstos, *“a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;”*.

Es todo cuanto informar esta Dirección sobre la materia.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFÉ DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

 **BP/RGR/rgr**

Distribución

- Jurídico
- Partes