



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K 15100(2993)2013

Jurisdicción

ORD.: 1625 /

MAT.: Informa sobre procedencia de jornada extraordinaria en caso que indica.

ANT.: 1) Pase N° 808, de 28.04.2014, de Sra. Paula Donoso Vergara, Asesora Director del Trabajo;

2) Presentación de 26.12.2013, de Hna. Ana María Tapia Sumarán, por Colegio San José de Parral.

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

**A : HNA. ANA MARÍA TAPIA SUMARÁN
COLEGIO SAN JOSÉ
SANTIAGO URRUTIA N° 451
PARRAL.**

05 MAY 2014

Mediante presentación del Ant. solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de procedencia del pago de horas extraordinarias a un trabajador auxiliar de servicios del Colegio San José de Parral, que tiene pactada una jornada de trabajo en turnos de días que consideran 180 horas al mes en el caso que un mes tenga más de 20 días laborales.

Agrega, que el Colegio se obliga a remunerar al trabajador mensualmente por las 180 horas cronológicas, las mismas que sirven para calcular el valor de la hora extraordinaria, por lo que se consulta si un determinado mes tiene 21 o más días laborales se debe pagar jornada extraordinaria.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 30 del Código del Trabajo, dispone:

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

A su vez, el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, señala:

“ La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.”

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se desprende que jornada extraordinaria de trabajo es la que excede la jornada ordinaria de cuarenta y cinco horas semanales, o de la pactada, si fuese menor, por lo que en tales circunstancias, y considerando un período semanal, se configura la jornada extraordinaria, y no cuando se excede la jornada diaria, mensual o por otro lapso que no sea la semana.

En efecto, la doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictamen N° 1673/103, de 05.06.2002, precisa que: *“ el legislador*

asocia el concepto de horas extraordinarias con la jornada ordinaria de trabajo, sea ella convencional o legal, de suerte tal que sólo habrá trabajo extraordinario en la medida en que se exceda de dicha jornada ordinaria, que como sabemos se mide en una unidad de cómputo semanal."

De esta forma, para los trabajadores afectos a una jornada ordinaria máxima legal de 45 horas semanales, como sería el de la especie, será jornada extraordinaria la que excede dicho máximo legal de 45 horas a la semana, o la convencional en el mismo lapso, de ser inferior.

Lo expuesto se fundamenta en lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 20 del Reglamento del Código del Trabajo, D.S. Nº 969, de 1933, el cual, al efecto, indica: *"Al fin de cada semana, el empleador sumará el total de las horas trabajadas por cada empleado, y éste firmará en el mismo formulario o libro, en señal de aceptación."*

La doctrina unánime de esta Dirección, expresada entre otros, en dictamen Nº 7046/327, de 19.12.1996, que en fotocopia se adjunta, precisa que es obligación del empleador determinar las horas trabajadas por el dependiente semanalmente, exigencia de carácter jurídico que debe cumplirse cualquiera sea el sistema de control de asistencia que la empresa adopte en conformidad a la ley.

Cabe acotar, que el Reglamento contenido en el D.S. Nº 969, se encuentra vigente, tal como lo ha confirmado en forma reiterada y uniforme este Servicio, entre otros, en dictamen Nº 3281/94, de 12.08.2003.

De lo expuesto, se hace necesario concluir que en el caso en consulta, no resulta relevante para establecer la existencia y pago de jornada extraordinaria que un determinado mes tenga más de 20 días laborables, como se plantea, si el período de tiempo que califica dicha jornada es la semana, es decir, un lapso de siete días, y no el mes, que en todo caso, de acuerdo a la reiterada doctrina del Servicio, se computa de treinta días cualquiera sea la extensión efectiva de éste.

Sin perjuicio de lo expresado, corresponde indicar que las cláusulas del contrato de trabajo que sirven de base a la consulta sobre jornada laboral, deben ser modificadas a fin de que sean acordes a lo señalado en el presente pronunciamiento, en orden a precisar que la jornada ordinaria semanal será de 45 horas.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y doctrina citada, cúmplame informar a Ud. que no resulta procedente para el cómputo de la existencia de jornada extraordinaria considerar 180 horas laboradas en el mes, como igualmente, cuando en un determinado mes haya más de 20 días laborables.

Sakoda a Ud.



CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

JFCC/SOG/JDM/jdm

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control