

Juridico

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 21559(1095)/97

1464

083

ORD. N° _____/_____/

MAT.: El mero transcurso del tiempo de desempeño de horas extraordinarias no otorga el derecho al trabajador a incorporar este sobresueldo al sueldo convenido una vez que éstas cesen, como asimismo, la calificación que determina si un beneficio debe considerarse para el cálculo del sobresueldo, debe practicarse en cada caso particular, teniendo a la vista para tal efecto las respectivas liquidaciones de remuneraciones del personal interesado y la fuente o título legal o convencional en que se funda.

ANT.: 1) Presentación de 27.08.97, del Sindicato de Trabajadores de Calaf, Talca.
2) Ordinario N° 01334, de 24.-10.97, de D.R.T. del Maule.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 32, inciso 3º.

SANTIAGO, 2 ABR 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SR. DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO
REGION DEL MAULE/

Por la presentación del antecedente se formulan las siguientes consultas:

1) Si debe considerarse el pago de horas extraordinarias por más de un año como parte del sueldo y si el cese de éstas constituiría menoscabo para el trabajador, y

2) Qué ingresos deben considerarse para la liquidación de las remuneraciones por concepto de este sobretiempo.

1) Sobre la materia, el inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo establece:

"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 periodo".

Conforme al claro tenor literal de esta disposición, el desempeño de horas extraordinarias da derecho al pago de un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, pero sólo durante el tiempo que dure dicho desempeño, toda vez que el legislador no ha contemplado ninguna disposición especial en virtud de la cual, el mero transcurso del tiempo, le otorgue al trabajador el derecho a incorporar el promedio de dicho recargo extraordinario al sueldo convenido una vez que éstas cesen.

De acuerdo a lo señalado precedentemente, resulta del todo evidente que respecto al dependiente que ha dejado de desempeñar horas extraordinarias porque el empleador -en ejercicio de sus facultades privativas para administrar su empresa o establecimiento- así lo ha dispuesto, no se ha incurrido en lo que así se denomina -menoscabo-, en consideración a que ésta es una decisión legal y debidamente fundada.

2) Respecto a la segunda pregunta formulada, que dice relación con los ingresos que deben considerarse para liquidar el pago de las horas extraordinarias, la norma legal precedentemente transcrita precisa que este sobresueldo consiste en *"un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido"*, y, sobre el concepto sueldo, la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo establece:

"a) sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios,..."

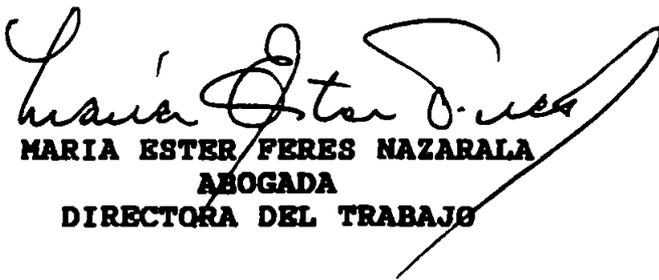
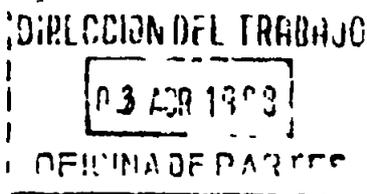
Por lo tanto, para que un estipendio sea calificado de sueldo y sirva de base para el cálculo de las horas extraordinarias, debe reunir las siguientes características:

- a) Debe tratarse de un estipendio fijo;
- b) Debe pagarse en dinero;
- c) Debe pagarse en períodos iguales determinados en el contrato, y
- d) Debe tener como causa la prestación de servicios.

Ahora bien, para determinar en cada caso concreto si un determinado estipendio debe ser considerado para el cálculo de las horas extraordinarias, deben acompañarse las respectivas liquidaciones de remuneraciones del personal interesado y la fuente o título legal o convencional en que se funda, para contar así con los elementos de juicio suficientes que permitan válidamente practicar la calificación correspondiente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y razones hechas valer, cúpleme manifestar a Ud. que el mero transcurso del tiempo de desempeño de horas extraordinarias no otorga el derecho al trabajador a incorporar este sobresueldo al sueldo convenido una vez que éstas cesen, como asimismo, la calificación que determina si un beneficio debe considerarse para el cálculo del sobresueldo, debe practicarse en cada caso particular, teniendo a la vista para tal efecto las respectivas liquidaciones de remuneraciones del personal interesado y la fuente o título legal o convencional en que se funda.

Saluda a Ud.,



MARIA ESTER PERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO



RGR/csc

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo