



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E887(186)2018

5649

Jurídico

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Horas trabajadas en compensación de un permiso.

RESUMEN:

- 1) El acuerdo contractual vigente y su aplicación por las partes, se ajusta a derecho, en lo que incumbe a las horas trabajadas con el objeto de compensar el tiempo utilizado en permisos específicos, solicitados y autorizados por el empleador por escrito, no constituyendo horas extraordinarias, y en consecuencia, su remuneración debe efectuarse de igual forma que la jornada ordinaria de trabajo.
- 2) No es posible constatar la existencia de una manifestación de voluntades en el sentido de entender recuperado el permiso en sí, una vez que se han trabajado las horas en compensación por el tiempo utilizado en permisos.

ANTECEDENTES:

- 1) Revisión de 28.11.2019, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Presentación de 23.01.2018, de Ítalo Merello Fuenzalida, en representación del Sindicato de Trabajadores de "Persianas Andina Ltda."

SANTIAGO,

05 DIC 2019

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

**A: SR. ÍTALO MERELLO FUENZALIDA
EN REPRESENTACIÓN DE SINDICATO DE TRABAJADORES DE "PERSIANAS
ANDINA LTDA."
ANTONIO BELLET N°292 OF. N°302
PROVIDENCIA
italomerello@pmoabogados.cl**

Mediante presentación de fecha 23.01.2018, y en representación del Sindicato de Trabajadores de "Persianas Andina Ltda.", RSU N° 13.13.0508, Ud. solicita a esta Dirección del Trabajo se pronuncie en primer lugar sobre la procedencia legal de recuperar horas de permiso en jornada extraordinaria y, además, pide un pronunciamiento en torno a la

recuperación de los tiempos de jornada ordinaria y remuneración de esta, y cómo se vincula con la posibilidad de recuperar el permiso en sí.

Funda su primera solicitud, afirmando que los trabajadores, al momento de pedir permisos conforme se establece en el instrumento colectivo vigente, deben recuperar dichas horas cuando el trabajador y el empleador lo acuerdan, pero siempre fuera de la jornada de trabajo ordinaria, sin perjuicio del tiempo transcurrido entre el permiso y la recuperación de las horas de este.

Seguidamente, sostiene que, desde hace un tiempo, los instrumentos colectivos regulan un "bono de producción", cuyo monto se reduce de acuerdo con lo pactado en la cláusula séptima del contrato colectivo vigente, cada vez que se solicitan 13 o más permisos en los últimos doce meses. Por lo anterior, cuestiona que el trabajador pueda recuperar el pago correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, pero no lo pueda hacer con el permiso en sí, por lo que concluye, existiría una recuperación parcial y no total.

Se otorgó traslado de la presentación en comentario al empleador, quien respondió con fecha 09.03.2018, y señaló, en cuanto a la primera materia en consulta, que los permisos son ausencias del trabajador con autorización del empleador, sin goce de remuneración. Luego agregó, que las partes siempre pueden acordar sobre la materia. Destacó, además, que existe acuerdo en cláusulas 14 y 15 del instrumento colectivo vigente, lo que vincula con el artículo 28 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y finalmente, señala lo regulado en el artículo 32 inciso final del Código del Trabajo.

En cuanto a la segunda materia, planteó que no existe en caso alguno "(...) una suerte de bolsa de permisos que luego de compensarlos, se entiendan como recuperados a fin de computarlos como no utilizados. Ello no es así porque la consagración del Bono de Producción tiene por objeto estimular el funcionamiento eficiente de la planta lo cual se logra bajando el ausentismo y no asegurando uno, por finito que sea."

A su vez, para entrar en conocimiento de las circunstancias fácticas que el caso a resolver plantea, se evacuó con fecha 08.05.2018, informe de fiscalización N°1313.2018.699, en donde se consignó que en el contrato colectivo, vigente hasta mayo de 2020, se regula en la cláusula N°8 los denominados "permisos extraordinarios". El primer tipo de permiso extraordinario se encuentra vinculado con la cantidad de licencias médicas durante el último trimestre, de manera que, si éstas no superan el 5% de los días del trimestre, el trabajador gozará de un permiso de 3 horas totales a utilizar en el trimestre posterior o en el siguiente. El segundo permiso estipulado se denomina "permiso para situaciones sociales", en donde se otorgan 6 horas de permisos al año para cada trabajador, de libre disposición para situaciones sociales o familiares. Este mismo informe detalló que las horas utilizadas bajo el concepto de "permisos extraordinarios", son compensadas con horas de trabajo, en el plazo de una semana desde la fecha de su uso, o a más tardar, antes del cierre del respectivo mes en el que se emplearon. Estas horas se remuneran como jornada ordinaria trabajada. En cuanto a la formalidad que se debe cumplir, se señaló que en este tipo de solicitud se confecciona un formulario de permiso, el que es firmado por el empleador y el trabajador solicitante. En dicho documento se registra la cantidad de horas de permiso solicitadas y la fecha en que se devolverán.

Además, es posible constatar que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en el artículo N° 28 dispone lo siguiente: "*Tampoco serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por la empresa.*"

En relación con el segundo aspecto a analizar, el informe de fiscalización se refiere a la cláusula N°7 del instrumento colectivo vigente que estipula un bono de producción, el que tiene como una de sus finalidades, al tenor del mismo contrato suscrito entre las partes, motivar a los trabajadores en reducir el uso excesivo de permisos para ausentarse de su puesto de trabajo. El acuerdo contractual señala que para el pago del bono se consideran los permisos, faltas y ausencias registrados en los últimos doce meses, de modo que, después de 12 permisos, faltas y ausencias, se descuenta de este bono un porcentaje de acuerdo con una tabla incorporada en dicha cláusula del contrato colectivo, así como la incorporada en anexo N° 2 del instrumento colectivo.

Así las cosas, en relación con el primer asunto consultado, cumplo con informar a Ud., que el artículo 32 inciso final del Código del Trabajo establece que: *"No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador."*

En el caso en análisis, es posible observar la existencia de un acuerdo de voluntades que rige a las partes de la relación laboral, regulado en el contrato colectivo vigente en su cláusula N°8, y que está referida al otorgamiento de permisos específicos a los trabajadores para que realicen gestiones de carácter particular, distinto a los permisos de carácter médico que regula el legislador en el artículo 66 bis del Código del Trabajo y a los permisos por matrimonio que otorga el artículo 207 bis del mismo texto legal. Asimismo, no corresponden a los "permisos especiales" con goce de sueldo, que regula el contrato colectivo vigente en su cláusula N°14.

Los permisos para compensar son solicitados por escrito por los trabajadores y autorizados por el empleador en el mismo formato utilizado.

Conforme lo señala la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en Dictamen N°477/31, de 25.01.1999, *"la suspensión de la relación laboral no tiene un tratamiento sistemático en nuestro ordenamiento jurídico, sino que ella fluye del contenido general de la legislación y de los criterios doctrinales y jurisprudenciales que la han tratado, conforme a los cuales cabe distinguir, según sea la fuente que la origina, entre suspensión legal y convencional."*

A su vez, la doctrina de la Dirección del Trabajo también ha establecido en Ord. N° 2358, de 01.06.2017, que : *" (...) la suspensión convencional de la relación laboral ha sido concebida como una cesación justificada y temporal de la obligación de trabajar o bien de pagar la remuneración o bien de ambos a la vez, impuesta en el contrato de trabajo subsistiendo el vínculo contractual, acuerdos que en ningún caso pueden importar la transgresión de los derechos reconocidos por la legislación laboral ni menos una vulneración de los principios que inspiran las relaciones de trabajo."*

Por lo anterior, y considerando lo dispuesto en el artículo 32 inciso final del Código del Trabajo, es posible concluir que el acuerdo contractual vigente y su aplicación hecha por las partes en la realidad, se ajusta a derecho, en lo que incumbe a las horas trabajadas con el objeto de compensar el tiempo utilizado en permisos específicos, solicitados y autorizados por el empleador por escrito, no constituyendo horas extraordinarias, y en consecuencia, su remuneración debe efectuarse de igual forma que la jornada ordinaria de trabajo.

En lo que dice relación con la segunda materia planteada, después de analizados los antecedentes expuestos, se puede colegir que el bono de producción regulado en la cláusula N°7 del instrumento colectivo vigente, en ningún caso otorga un derecho a una

cierta cantidad de permisos específicos a los trabajadores. La cuestión estipulada es simplemente establecer un régimen de descuento de un bono de producción determinado, de acuerdo con lo regulado en el contrato colectivo, al que se le descuentan no solo los permisos, sino que también faltas y ausencias, de acuerdo con lo establecido en el mismo instrumento. De este modo, no es posible constatar la existencia de una cantidad determinada de permisos otorgados a los trabajadores en materia de bono de producción, ni tampoco una manifestación de voluntades en el sentido de entender recuperado el permiso en sí, una vez que se han trabajado las horas en compensación por el tiempo utilizado en permisos.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted:

1.- El acuerdo contractual vigente y su aplicación hecha por las partes en la realidad, se ajusta a derecho, en lo que incumbe a las horas trabajadas con el objeto de compensar el tiempo utilizado en permisos específicos, solicitados y autorizados por el empleador por escrito, no constituyendo horas extraordinarias, y en consecuencia, su remuneración debe efectuarse de igual forma que la jornada ordinaria de trabajo.

2.- No es posible constatar la existencia de una manifestación de voluntades en el sentido de entender recuperado el permiso en sí, una vez que se han trabajado las horas en compensación por el tiempo utilizado en permisos.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Persianas Andinas.