



DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 2030 (453) 2014

2033

ORD.: _____/

Juridico

MAT.: 1. Son horas extraordinarias y deben pagarse como tales todas aquellas que, de acuerdo a las tarjetas de reloj control o al libro de asistencia, aparezcan laboradas en exceso sobre la jornada legal o convencional, aún cuando el empleador no las haya pactado por escrito, lo que no significa que pueda exonerarse de dar cumplimiento a este requisito, cuya inobservancia acarrea las sanciones previstas en el artículo 506 del Código del Trabajo.

2. No resulta jurídicamente procedente que este Servicio proponga la forma en que la empresa deberá proceder cuando el trabajador se niega a firmar un pacto genérico de horas extras para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, por corresponder ello a la esfera de atribuciones que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador.

ANT.: 1) Instrucciones de 28.04.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 24.02.2014, de Eugenio Ulrici, Gerente Fruticola Agrichile S.A.

SANTIAGO,

03 JUN 2014

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO (S)

A : EUGENIO ULRICI
GERENTE FRUTICOLA AGRICHILE S.A.
LA FLORIDA DEL BAJO, HIJUELA 1, LOS NICHES
CURICO/

Mediante presentación del antecedente 2) Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si la diferencia de minutos que registra ordinariamente el sistema de control de asistencia, por la llegada anticipada o salida tardía del trabajador por razones ajenas a la faena, constituye jornada extraordinaria, independiente de la prestación efectiva de servicios y si, en dicho caso, se requiere un pacto de horas extras tal como lo dispone el artículo 32 del Código del Trabajo.

Asimismo, se solicita que este Servicio proponga una forma en que la empresa debiera proceder cuando el trabajador se niega a firmar un pacto genérico de horas extras para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en su artículo 30, establece:

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

Por su parte, el inciso 2º del artículo 32 del mismo cuerpo legal, establece:

"No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador".

Del análisis de las normas legales preinsertas se infiere que tiene el carácter de extraordinaria toda jornada laborada en exceso sobre las 45 horas semanales o sobre el máximo que las partes hubieren pactado, si fuese menor.

Se infiere, asimismo, de iguales disposiciones legales que por regla general, las horas extraordinarias deben pactarse por escrito, señalando imperativamente el legislador, que no obstante no existir dicho pacto, se consideran también como tales las que se laboren en exceso de la jornada convenida, con conocimiento del empleador.

Por consiguiente, analizada su consulta a la luz de la normativa legal precedentemente expuesta, preciso es convenir que la diferencia de minutos que se generan por la llegada anticipada o salida tardía del trabajador constituyen horas extraordinarias, toda vez que las mismas aparecen consignadas en los sistemas de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo habilitados por el propio empleador.

La conclusión anotada precedentemente guarda armonía con la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 3291/128, de 22.07.2004, que en lo pertinente ha resuelto *"...aun cuando el legislador exige la existencia de un pacto escrito sobre horas extraordinarias, la omisión de dicho pacto igualmente obliga al empleador a pagar como sobretiempo todas aquellas horas que se laboren en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador, pronunciamiento que armoniza con la reiterada doctrina de la Dirección el Trabajo sobre la materia contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 1676/97, de 14.04.98 y 3044/232, de 21.07.2000, mediante los cuales se resuelve que deben computarse como extraordinarias y pagarse como tales, todas aquellas horas extras que aparezcan consignadas en exceso de la jornada pactada, en los sistemas de registro de control de asistencia, establecidos por la empresa".*

Luego, cabe señalar que la circunstancia de que el exceso registrado en el sistema llevado por el empleador para controlar la asistencia de los trabajadores configure jornada extraordinaria, aun cuando no exista un pacto escrito al respecto, no significa, en ningún caso, que el legislador

esté haciendo caso omiso al requisito de escrituración que exige el citado artículo 32 del Código del Ramo, toda vez que el espíritu de la ley, al disponer que las horas laboradas en exceso de la jornada constituyen trabajo extraordinario, debiendo pagarse como tales, no ha sido otro que el de no perjudicar al trabajador privándolo de un derecho, cual sería el sobresueldo por la jornada excedida mediando conocimiento del empleador.

En este orden de ideas, posible es sostener que el sobretiempo laborado en ausencia de pacto escrito siempre constituirá una infracción susceptible de ser sancionada administrativamente en conformidad al artículo 506 del cuerpo legal en comento, medida que tiende a que se dé cumplimiento al requisito previsto en la ley.

De esta suerte, aplicando en la especie lo expuesto en los párrafos que anteceden, dable es concluir que es obligación del empleador pactar por escrito las horas laboradas en exceso de la jornada máxima semanal o de la que las partes hubieren acordado, si fuere menor.

Con todo, cabe agregar que el pacto en virtud del cual se establezcan las horas extraordinarias no podrá ser superior a tres meses, renovables por acuerdo de las partes y sólo puede responder a situaciones o necesidades temporales de la empresa, excluyendo la posibilidad de laborar horas extraordinarias en forma permanente.

En cuanto a la solicitud de que sea este Servicio quien proponga una forma en que la empresa debiera proceder cuando el trabajador se niega a firmar un pacto genérico de horas extras para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, situación que no le permitiría hacer frente a las mencionadas diferencias de minutos que se generan, cabe recordar que la legislación laboral reconoce al empleador la facultad de dirigir, organizar y administrar la respectiva empresa. De ello se sigue, que es obligación del empleador tomar las medidas que sean necesarias para velar por los intereses de su empresa sin afectar los derechos de los trabajadores que allí laboren.

La afirmación que antecede guarda armonía con la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en Ord. N° 1165, de 20.03.2013, que en lo pertinente dispone lo siguiente: *"...la ley hace recaer sobre el empleador obligaciones precisas en materia de administración y dirección, que no pueden ser renunciadas ni modificadas por éste, de modo que no resulta procedente traspasar esta responsabilidad a la Dirección del Trabajo cuya función es la de fiscalizar, entre otros, el cumplimiento de tales deberes"*.

Conforme a la doctrina expuesta precedentemente, forzoso es concluir que no resulta jurídicamente procedente que este Servicio proponga la forma en que la empresa deberá proceder cuando el trabajador se niega a firmar un pacto genérico de horas extras para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, respecto de las diferencias de minutos que se generan, por corresponder ello a la esfera de atribuciones que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador.

Finalmente, respecto a la procedencia suscribir un pacto genérico de horas extras para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, este Servicio ha resuelto en dictamen N° 332/23, de 30.01.2002 que *"...no existiría impedimento jurídico para que las partes suscribieran un pacto genérico al respecto, siempre y cuando en él se especificaran las situaciones, cuya ocurrencia podría generar trabajo extraordinario durante el plazo de tres meses que la ley establece, pudiendo dicho pacto ser complementado por el lapso que restare, en el evento de que durante el*

transcurso del mencionado plazo se presentaren situaciones o necesidades temporales no previstas inicialmente por las partes.

En otros términos, podrá suscribirse un pacto genérico sobre trabajo extraordinario en el que el trabajador se obligue a laborar sobretiempo a solicitud del empleador, cuando concurren las necesidades o situaciones temporales de la empresa especificadas en el respectivo documento por un período no superior a tres meses”.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. Son horas extraordinarias y deben pagarse como tales todas aquellas que, de acuerdo a las tarjetas de reloj control o al libro de asistencia, aparezcan laboradas en exceso sobre la jornada legal o convencional, aún cuando el empleador no las haya pactado por escrito, lo que no significa que pueda exonerarse de dar cumplimiento a este requisito, cuya inobservancia acarrea las sanciones previstas en el artículo 506 del Código del Trabajo.

2. No resulta jurídicamente procedente que este Servicio proponga la forma en que la empresa deberá proceder cuando el trabajador se niega a firmar un pacto genérico de horas extras para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, por corresponder ello a la esfera de atribuciones que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador.

Saludablemente a Ud.,



RAFAEL PEREIRA LAGOS
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO (S)

JRAC/RGR/MBA
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control