

ORDINARIO N°: 558/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Consulta genérica. Jornada de trabajo. Jornada parcial.

RESUMEN:

No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de modo genérico en los términos solicitados, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 08.08.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Of. Ord. N°1322-32324/2025 de 15.07.2025, de Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente, recibido con fecha 04.08.2025
- 3) Correo electrónico 14.07.2025 de doña [REDACTED]
[REDACTED], Jefa de Recursos Humanos de empresa Inversiones MK Wellness SpA.

SANTIAGO, 18 AGO 2025

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)

A: SRA. (TA). [REDACTED]
JEFA DE RECURSOS HUMANOS
EMPRESA INVERSIONES MK WELLNESS SpA
[REDACTED]

Mediante documento del antecedente 3), Ud. ha solicitado un pronunciamiento para resolver la situación suscitada con un trabajador luego de suscribirse un anexo de contrato de trabajo con fecha 01.05.2024, mediante el cual se pactó una jornada de 17 horas semanales, distribuidas en sábados, domingos, festivos y lunes.

Agrega que, a partir del mes de junio, este comenzó a cobrar horas extras por todos los días festivos trabajados, en circunstancias que estos forman parte de su

jornada ordinaria, como se le indicó en la Inspección del Trabajo de Santiago Oriente al momento de consultar por la forma en que debía confeccionar el anexo respectivo.

A respecto, cumple con informar a Ud. lo siguiente:

En primer término, cabe indicar que este Servicio, en virtud de su reiterada doctrina contenida, entre otros, en Ordinarios N°5160 de 19.10.2016, N°5633 de 06.11.2018 y N°2145 de 02.09.2021, ha señalado que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre determinadas materias, sin contar con los antecedentes que permitan ceñir el análisis a una situación particular, como ocurre en el presente caso.

En efecto, de su presentación no es posible vislumbrar con certeza que su consulta se refiera a la interpretación de algún punto dudoso u obscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico de parte de este Servicio. Además, se carece de antecedentes necesarios para dar respuesta a vuestro requerimiento, por lo que no es posible emitir un pronunciamiento en los términos solicitados.

A mayor abundamiento, cabe recordar que, al tenor de lo dispuesto por el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, serán de competencia privativa de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se suscitan entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente, previo el desarrollo de un procedimiento fijado en la misma ley, por lo que este Servicio se encuentra impedido de pronunciarse para resolver una cuestión de tal índole.

Sin perjuicio de lo anterior, y a modo de orientación general, resulta pertinente señalar que, de acuerdo con lo dispuesto en los incisos primero y segundo del artículo 32 del Código del Trabajo, se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor. Por ello, deben estimarse como horas extraordinarias y pagarse como tales todas aquellas que aparezcan laboradas en exceso sobre la jornada pactada de acuerdo con el sistema de control que se lleve en la empresa.

Ahora bien, la doctrina vigente de esta Dirección respecto de la procedencia de la jornada extraordinaria en el caso de las jornadas ordinarias de trabajo de carácter parcial -no superiores a 30 horas-, se encuentra contenida en el Dictamen N°339/27 de 30.01.2002, que señala: “(...) Así, en materia de horas extraordinarias, cabe señalar que el inciso 1º del artículo 40 bis A permite el pacto de éstas, rigiendo en consecuencia, conforme a lo expresado, sin excepción, las reglas generales que en esta materia contemplan los artículos 30 y siguientes del Código del Trabajo.

De esta manera, entonces, a vía ejemplar, los trabajadores a tiempo parcial sólo podrán pactar sobretiempo para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, debiendo dicho pacto constar por escrito, con una vigencia no superior a tres meses, renovable por acuerdo de las partes. Asimismo, los

trabajadores de que se trata sólo podrán pactar horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día”.

Por otra parte, cabe tener presente que, en cuanto a la distribución de la jornada de trabajo, este Servicio precisó, mediante el Dictamen Nº549/12 de 03.02.2009, que: “2) *En los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial (hasta 30 horas semanales) las partes se encuentran facultadas para acordar una distribución inferior a cinco días a la semana, e incluso convenir alternativas de distribución, en la forma y condiciones establecidas en el artículo 40 bis C del Código del Trabajo*”.

De esta forma, para determinar las horas extraordinarias el empleador debe, al término de cada semana, sumar en el registro de control de asistencia que lleve las horas laboradas y consignar el resultado en el mismo registro, firmando el trabajador en señal de conformidad. Si la suma arroja un monto superior a la jornada pactada, el exceso serán horas extraordinarias que deberán pagarse con el recargo legal en la oportunidad en que se paguen las remuneraciones, por el contrario, si la suma da un monto inferior a las 45 horas o de la jornada pactada si es menor, entonces el dependiente no habrá cumplido su obligación contractual pudiendo el empleador descontar las horas que faltaron para cumplir la jornada ordinaria convenida, descuento que efectuará al momento de pagar las remuneraciones (Aplica Ord. Nº403 de 27.01.2015).

En consecuencia, de acuerdo con las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumplo con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de modo genérico en los términos solicitados, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,

Natalia Pozo Sanhueza
NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



Cl.
MGCLSP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes
-ICT Santiago Oriente

Despachos x
señor.

20 AGO 2025

11:43 HRS