

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K.9670(615)/95

ORD. N^o 4126, 210,

MAT.: 1) Resulta jurídicamente procedente que al adelantarse el horario nacional en 60 minutos en el mes de octubre, el empleador descuenta el valor correspondiente al tiempo no laborado por aquellos trabajadores cuyo turno termina a las 24,00 horas y, a su vez, corresponde que el empleador pague como extraordinario la hora trabajada en exceso por el personal del referido turno, si con ella tales dependientes laboran más de 48 horas semanales o del máximo estipulado si éste fuese menor.

2) Asimismo, resulta procedente compensar la cantidades percibidas al laborar una hora menos al producirse el cambio de horario en el mes de octubre, con las que corresponda percibir producto del exceso de jornada trabajado en el mes de marzo, en la medida que el personal que labora en ambas oportunidades sea el mismo.

ANT.: Presentación de 26.05.95 de los Sindicatos de Trabajadores N^{os}. 1, 2 y 3 de la Empresa Chiletabacos S.A.

FUENTES:

Dictámenes N^{os}. 151/2 de 10.01.94 y 154/5, de 10.01.-94.

SANTIAGO, 05 JUL 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑORES DIRIGENTES DE LOS SINDICATOS
DE TRABAJADORES N^{os}. 1, 2 y 3
CHILETABACOS S.A.
FUNDO LA ROTONDA S/N
RUTA 68
CASABLANCA/

Mediante presentación citada en el antecedente, solicitan de esta Dirección un pronunciamiento acer-

ca de la incidencia del cambio de horario que se produce en nuestro país en los meses de Octubre y Marzo de cada año, en la jornada de trabajo del personal que labora en el turno que termina a las 24,00 horas, por cuanto al adelantarse la hora en 60 minutos en el mes de octubre el personal del referido turno trabajaría, en la práctica, una hora menos y al atrasarse en igual lapso de tiempo en Marzo laboraría una hora más.

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

El artículo 7º del Código del Trabajo, prescribe:

" Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

Del precepto legal transcrito se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes.

Se desprende, asimismo, que para el empleador tales obligaciones consisten, fundamentalmente, en proporcionar al trabajador el trabajo convenido y pagar por él la remuneración acordada y, para el trabajador, en ejecutar el servicio para el cual fue contratado.

Ahora bien, atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

De esta manera, si el trabajador no labora la totalidad de la jornada de trabajo convenida el empleador se encuentra facultado para descontar el valor correspondiente al tiempo no laborado, sin perjuicio de lo que las partes pudieren haber convenido sobre el particular.

Por su parte, en relación con la jornada extraordinaria de trabajo, cabe tener presente que el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo prescribe:

" La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 48 horas semanales".

Del precepto legal anotado se desprende que el límite máximo de la jornada ordinaria de trabajo que permite el legislador es de 48 horas semanales.

A su vez, el artículo 30 del mismo cuerpo legal preceptúa:

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

De la norma legal antes transcrita se colige que el tiempo trabajado en exceso sobre la jornada ordinaria legal o sobre la pactada, si ésta fuera inferior a aquella, constituye jornada extraordinaria de trabajo.

De lo anteriormente expuesto se colige que el límite que sirve de base para establecer la existencia de horas extraordinarias es de carácter semanal, siendo, por tanto, viable afirmar que el hecho de que se haya laborado en exceso sobre un horario diario no determina por sí solo la presencia de sobretiempo, sino que, por el contrario, éste se producirá solamente una vez que se haya enterado el número de horas que constituye la jornada ordinaria semanal convenida, conclusión ésta que se encuentra acorde con la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en dictamen NQ 151/2, de 10.01.-94.

De consiguiente, existirá tiempo extraordinario si semanalmente los dependientes laboran más de 48 horas semanales o del máximo que hubieren estipulado si éste fuese menor, no procediendo para tales efectos estimar como extraordinarias las que sobrepasen la jornada diaria convenida.

Ahora bien, precisado lo anterior y entrando al análisis de la situación planteada es posible sostener, a la luz del marco legal y doctrinario expuesto en párrafos que anteceden, que en la especie resulta jurídicamente procedente que cuando se adelanta el horario en 60 minutos en el mes de Octubre, el empleador descuente el valor correspondiente al tiempo no laborado puesto que los trabajadores cuyo turno termina a las 24,00 horas no habrían cumplido la totalidad de la jornada de trabajo convenida y, a su vez, cuando en Marzo se atrasa el horario en el mismo lapso de tiempo, corresponde que el empleador pague como extraordinaria la hora laborada en exceso por el personal del referido turno, si con ella tales dependientes laboran más de 48 horas semanales o del máximo estipulado si éste fuese menor.

Ahora bien, en lo que dice relación con la posibilidad de compensar las cantidades percibidas por concepto de la menor jornada trabajada en Octubre con las que deban recibir con motivo del exceso laborado en marzo, cabe señalar que resultaría jurídicamente procedente, en opinión de la suscrita, toda vez que la compensación de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 1655 y siguientes del Código Civil, opera cuando dos personas son deudoras una de otra, lo que precisamente ocurriría en la especie.

En efecto, en el caso que nos ocupa y en la medida, lógicamente, que el personal que labora en ambas oportunidades sea el mismo, estos serían deudores del empleador respecto a las cantidades percibidas al laborar una hora menos al producirse el cambio de horario en el mes de octubre y, por su parte, el empleador sería deudor de aquella suma correspondiente al exceso de jornada trabajada, por igual situación, en el mes de marzo.

De esta forma, en opinión de la suscrita, al ser recíprocamente deudores empleador y trabajador resulta procedente que opere la figura jurídica de la compensación extinguiendo total o parcialmente las deudas existentes entre ambas partes, derivadas del cambio de horario en el país en los ya referidos meses de Octubre y Marzo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) Resulta jurídicamente procedente que al adelantarse el horario nacional en 60 minutos en el mes de Octubre, el empleador descuente el valor correspondiente al tiempo no laborado por aquellos trabajadores cuyo turno termina a las 24,00 horas y, a su vez, corresponde que el empleador pague como extraordinaria la hora trabajada en exceso por el personal del referido turno, si con ella tales dependientes laboran más de 48 horas semanales o del máximo estipulado si éste fuese menor.

2) Asimismo, resulta procedente compensar las cantidades percibidas al laborar una hora menos al producirse el cambio de horario en el mes de octubre, con las que corresponda percibir producto del exceso de jornada trabajado en el mes de marzo, en la medida que el personal que labora en ambas oportunidades sea el mismo.

Saluda a Uds.,



Maria Ester Peres Nazarala
MARIA ESTER PERES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

RAH/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín,
Dptos. D.T., XIIIª Regs.,
Sub-Director, U. de Asistencia Técnica.