



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO

K1531(396)2017

ORD. N° 4314

Jurídico

MAT.: Sobre cláusula contractual que garantiza pago de horas extraordinarias.

ANT.: 1) Instrucciones de Jefe Departamento Jurídico, 08.08.2017.

2) Oficio N° 806, de ICT Providencia, recibido el 06.07.2017.

3) Oficio N° 1217, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 16.03.2017.

4) Presentación de empresa de montajes Montec S.A., de 17.02.2017.

13 SEP 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : MONTAJES INDUSTRIALES MONTEC S.A.
SAN PÍO X N° 2460 OFICINA 1508
PROVIDENCIA/

Por la presentación del antecedente 4), se consulta sobre la legalidad de un anexo complementario al contrato de trabajo que garantiza el pago de horas extraordinarias, aún en el evento que éstas no se desempeñen efectivamente.

Al respecto, cúpleme manifestar que el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo dispone:

“Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender situaciones o necesidades temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes”.

De la norma precitada se infiere que pueden laborarse horas extraordinarias sólo para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, debiendo acordarse su ejecución a través de un pacto escrito, cuya vigencia no podrá ser superior a tres meses, renovable por acuerdo de las partes.

Cabe precisar que, *“Para los efectos previstos en el inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo, deberá entenderse por situaciones o necesidades temporales de la empresa, todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado”* (Dictamen N° 332/23, de 30.01.2002).

Y, sobre el pacto, este mismo pronunciamiento ha precisado que, *“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 el caso que se examina, y al tenor de lo constatado e informado en fiscalización N° 1312.2017.1002, la cláusula contractual por la cual se consulta es la siguiente:

QUINTO: La empresa se compromete a remunerar al trabajador en forma mensual como se indica:

b) \$....., imponibles, equivalentes a 40 horas extraordinarias mensuales garantizadas; (en la eventualidad que las horas extras devengadas en el mes sean inferiores a 40, se garantizará el pago íntegro de las 40 horas); esto implica que el trabajador da, en este acto, su aprobación más explícita e informada para laborar las horas extras que la obra requiera, dadas las condiciones que cumplan los requisitos legales fijados en el artículo 32 del Código del Trabajo”.

Del texto transcrito, se infiere que las hipótesis y casos de situaciones laborales ocasionales o temporales que pudiesen fundamentar y justificar el pacto de horas extraordinarias, se omiten completamente, debiendo describirse debidamente y tener un carácter claro y perentorio como lo exige la jurisprudencia administrativa de esta Dirección.

Efectivamente, el citado Dictamen N° 332/23, de 30.01.2002, precisa 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 podrían generar trabajo extraordinario durante el lapso de tres meses que la ley establece”*.

Es decir, la legalidad de la cláusula por la cual se consulta, se encuentra supeditada a la especificación anticipada de los casos o situaciones que pueden dar lugar al desempeño de horas extraordinarias, lo que no acontece en la especie.

Finalmente, cabe tener presente que conforme al inciso penúltimo del artículo 32 del Código del Trabajo, *“Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria...”*, de lo cual se infiere que la suma imponible equivalente a 40 horas extraordinarias mensuales que debe incorporarse a cada contrato de trabajo - que en el caso ejemplar precedente figura en blanco - debe observar una coherencia matemática con el sueldo convenido, de tal modo que por la vía de las horas extraordinarias garantizadas - eventualmente - no se encubran sumas correspondientes a sueldo.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada, cúpleme manifestar que la cláusula sobre horas extraordinarias incorporada a la presentación, no se ajusta a derecho, pues no reúne uno de los requisitos esenciales exigidos por la ley para pactar horas extraordinarias, vale decir, una clara descripción de las eventuales situaciones ocasionales o temporales que las justifiquen, dentro del límite temporal de 3 meses establecido por la ley, sin perjuicio que la suma de dinero que signifiquen guarde relación con el sueldo convenido con el trabajador.

Saluda a Ud.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




KBP/RGR/rg
Distribución:

- Jurídico, Partes y Control