



1924 **100** Años 2024

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E35833(396)2024

771

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Jornada de trabajo; horas extraordinarias.

RESUMEN:

Toda jornada extraordinaria trabajada con conocimiento del empleador debe ser remunerada como tal, aún a falta de pacto entre las partes o en caso que se supere el límite legal, lo que, si bien es constitutivo de infracción, no exime al empleador de su pago.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 16.02.2024, 27.08.2024 y de 13.11.2024, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Presentación de 12.02.2024 de don José Estay Cuevas, Corporación Municipal de La Florida.

SANTIAGO,

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

19 NOV 2024

**A: SR. JOSÉ ESTAY CUEVAS
SECRETARIO GENERAL (S)
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE LA FLORIDA
jpizarro@comundef.cl**

Mediante presentación de antecedente 2), se ha solicitado a esta Dirección, un pronunciamiento jurídico sobre el pago de las horas realizadas por trabajadores en jornada extraordinaria, cuando ellas excedan el monto autorizado por el empleador. Indica, además, que esto ha sido establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Municipal, que indica que "Sólo se considerará trabajo extraordinario, y serán susceptibles de pago, aquellos trabajos autorizados previamente y por escrito por parte del empleador", y que los

trabajadores por los que consulta, si bien se encuentran autorizados a realizar un total de 48 horas extraordinarias, conforme a lo establecido en el artículo 32 del Código del Trabajo, ellos registraron labores en horarios que exceden con creces el periodo autorizado, por lo que consulta el alcance de las normas establecidas en los artículos 30, 31 y 32 del Código del Trabajo.

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

El artículo 30 del Código del Trabajo, establece que:

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

Luego, el artículo 31 del Código del Trabajo, indica:

“En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente. Tratándose de la modalidad dispuesta en el artículo 22 bis, en ningún caso la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria podrá superar las cincuenta y dos horas semanales.

La respectiva Inspección del Trabajo, actuando de oficio o a petición de parte, prohibirá el trabajo en horas extraordinarias en aquellas faenas que no cumplan la exigencia señalada en el inciso primero de este artículo y de su resolución podrá reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los treinta días siguientes a la notificación.”.

Por último, el artículo 32 del Código del Trabajo, en lo pertinente, dispone que:

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

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

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.”.

Dicho lo anterior, conforme a lo expuesto en el artículo 30 del Código del Trabajo, se entiende como jornada extraordinaria toda aquella que excede al máximo legal o a la pactada contractualmente. Asimismo, se debe destacar que el artículo 31 del Código del Trabajo establece un límite al máximo de horas extraordinarias que pueden ser pactadas, las que no pueden superar las dos diarias.

Por último, respecto del artículo 32 del Código del Trabajo, se debe señalar que ha sido reiterada la jurisprudencia de este servicio, en cuanto a señalar que, si bien se exige al empleador la existencia de un pacto al respecto, su ausencia no faculta al empleador para abstenerse del pago, si estas se efectuaron con conocimiento del empleador. En este sentido, el Dictamen N°332/23 de 30.01.2002, al referirse a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 32 del Código del Trabajo, señaló que:

“De la norma legal citada se infiere que aún cuando el legislador exige la existencia de un pacto escrito sobre horas extraordinarias, la ausencia de éste obliga al empleador a pagar como tales todas aquellas que se laboren en exceso de la jornada convenida, con su conocimiento.

Lo anterior no significa en caso alguno que el legislador permita el trabajo extraordinario sin existir pacto al respecto, toda vez que, como ya se analizara en los puntos 1, 2 y 3 del presente informe, dicho pacto constituye uno de los requisitos que para tal efecto exige expresamente la ley.

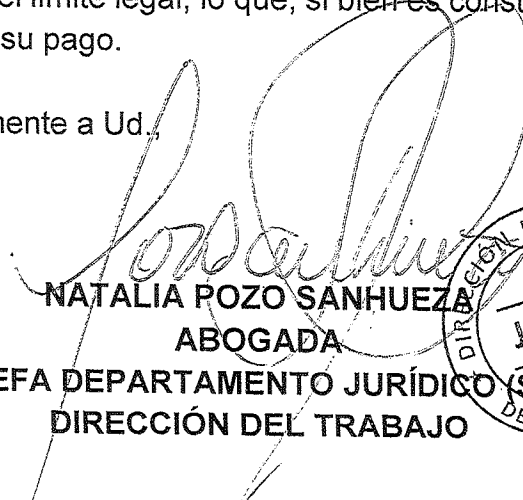
De esta forma el sobretiempo laborado en ausencia de pacto siempre constituirá una infracción susceptible de ser sancionada administrativamente en conformidad al artículo 477 del Código del Trabajo, lo cual no exonera al empleador de pagar como extraordinarias las horas correspondientes.”

En este mismo sentido, la existencia de jornada en exceso por sobre el límite legal, tampoco exime al empleador de su pago.

En nada obsta a lo anterior el hecho de que el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad disponga un que solo serán susceptibles de pago aquellos trabajos autorizados previamente por el empleador, toda vez que el artículo 30, 31 y 32 del Código del Trabajo son normas de orden público, que no puede ser modificada por el empleador a través de dicho instrumento.

En consecuencia, a la luz de las normas legales transcritas y comentadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a usted que de los artículos 30, 31 y 32 del Código del Trabajo, se desprende que toda jornada extraordinaria trabajada con conocimiento del empleador debe ser remunerada como tal, aún a falta de pacto entre las partes o en caso que se supere el límite legal, lo que, si bien es constitutivo de infracción, no exime al empleador de su pago.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




GMS/AGS
Distribución
- Jurídico - Partes - Control