



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
K 2034 (434) 2018

*Jurídico*

ORDINARIO N°: 2086

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina.

**MATERIA:**  
Horas extraordinarias. Permisos.

**RESUMEN:**  
No resulta jurídicamente procedente acordar, en el pacto de horas extraordinarias, que dicha jornada será compensada con permisos, ni convenir que los trabajadores podrán optar entre diversas modalidades de compensación para el sobretiempo, toda vez que el legislador ha dispuesto, en forma imperativa, que deben pagarse con el recargo legal.

**ANTECEDENTES:**  
1) Instrucciones de 15.06.2020 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.  
2) Presentación de 21.02.2018, de don Jorge Arredondo Pacheco.

SANTIAGO,

06 JUL 2020

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SR. JORGE ARREDONDO PACHECO  
EL GOLF N° 150, PISO 4  
LAS CONDES

Mediante presentación del antecedente 2), Ud. solicita un pronunciamiento jurídico que determine si se ajustaría a derecho que, en el pacto de horas extraordinarias a realizar por el trabajador se acordara que el sobretiempo será compensado con un permiso para el dependiente, del que deberá gozar en la misma semana.

En subsidio, y en caso que se estime que dicha estipulación no se ajusta a la legalidad vigente, solicita que se determine si es posible pactar que el trabajador tendrá la opción de elegir libremente si desea que las horas extraordinarias que labore sean pagadas con el recargo legal correspondiente, o bien, que le sea otorgado un permiso en compensación por dicho sobretiempo.

Sobre el particular, cumple informar, que el artículo 32 del Código del Trabajo establece: *“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. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.*

*“No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador”.*

La disposición transcrita establece las condiciones, características y duración del pacto de horas extraordinarias, así como la forma de cálculo para el pago de este tipo de jornada y la excepción relativa a la compensación de un permiso.

A su vez, de ella, según indica el Dictamen N° 4.295/297 de 09.09.1998, *“se infiere que el legislador, en forma imperativa, ha dispuesto que las horas extraordinarias deban ser pagadas con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, debiendo, además, liquidarse y pagarse con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.*

*“Ahora bien, armonizando las disposiciones legales transcritas y comentadas, posible es convenir que el legislador ha establecido un límite para la jornada ordinaria de trabajo, límite éste que es semanal, de suerte tal que no resulta jurídicamente procedente compensar las horas no trabajadas en una semana con aquellas que se laboren en exceso en la semana siguiente.*

*“Por el contrario, en el evento de que en una semana los trabajadores laboren por sobre la jornada ordinaria de trabajo, este exceso debe ser pagado como horas extraordinarias, con el recargo legal correspondiente, sin que sea viable establecer ningún mecanismo de compensación que exonere de su pago como tal”.*

En lo que respecta al inciso final del artículo citado, el pronunciamiento citado aclara que: *“ha sido la propia ley la que ha calificado como horas ordinarias las horas que se laboren en compensación de un permiso, siempre y cuando se cumplan los requisitos a que se ha hecho alusión, a saber, que la compensación de que se trata haya sido pedida por escrito por el trabajador, y que el empleador la haya autorizado”.*

Como es posible advertir, el pacto de horas extraordinarias regulado en el inciso primero del artículo 32 del Código del Trabajo obedece a una finalidad específica, esto es, atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, sin que sea viable establecer ningún mecanismo de compensación que exima al empleador de remunerarlas con el recargo legal correspondiente.


Por su parte, la compensación del permiso debe ser solicitada por el trabajador, lo que constituye una causa diversa de aquella regulada en el inciso primero del artículo anotado, sin perjuicio que, además, las horas trabajadas en razón de esa compensación dejarán de ser extraordinarias ya que, por expresa disposición del empleador, deben calificarse como jornada ordinaria.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que no resulta jurídicamente

procedente acordar, en el pacto de horas extraordinarias, que dicha jornada será compensada con permisos, ni convenir que los trabajadores podrán optar entre diversas modalidades de compensación para el sobretiempo, toda vez que el legislador ha dispuesto, en forma imperativa, que debe pagarse con el recargo legal.

Saluda atentamente a Ud.,

*Sonia Mena Soto*  
SONIA MENA SOTO  
ABOGADA  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



*SP/KRF*  
SP/KRF  
Distribución

- Jurídico
- Partes