

ALERTA LABORAL

ORDINARIO N° 108 DEL 24.02.25 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
HORAS EXTRAS Y ACUERDO PARA COMPENSACIÓN POR DÍAS DE FERIADO

Parte indicando el citado Ordinario de fecha 24 de febrero de 2025, que el pacto de horas extras en el que se acuerda la compensación de las mismas por días de feriado puede ser modificado, requiriéndose para tal efecto el mutuo acuerdo de las partes. De tal manera, no hay impedimento para que las partes acuerden que una porción de las horas extraordinarias a realizar sea compensada en dinero y otra en días de feriado. Sin embargo, para que esta última modalidad opere, siempre debe existir acuerdo expreso, por escrito, de lo contrario se aplicará la regla general.

El presente Ordinario emitido por la Dirección del Trabajo se origina por una solicitud al servicio para que emita un pronunciamiento respecto del derecho incorporado en el artículo 32 de Código del Trabajo, mediante la Ley N°21.561, particularmente en cuanto a si un trabajador que pacta la acumulación de 5 días hábiles de feriado al año en compensación de horas extraordinarias, puede unilateralmente solicitar la suspensión de la acumulación de dicho feriado y exigir el pago inmediato de las horas extras. Por otro lado, también se consulta si un trabajador que pacta acumular 5 días de feriado al año, puede decidir mes a mes cuánto tiempo destinará al pago de horas extras y cuánto será acumulado para compensar con días de feriado.

De tal forma, el órgano fiscalizador puntualiza que la materia sometida a consulta se refiere directamente al pacto de horas extras que se suscriba entre empleador y trabajador, por lo que se debe tener en vista lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo, que señala:

*“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.*

*Con todo, las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de*

*anticipación. Si no los solicita en la oportunidad indicada corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo periodo. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado. En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, éstos se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73*

*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.”*

Así, en conformidad a la legislación vigente, teniendo en cuenta la incorporación del inciso 4º realizada por la Ley N°21.561, en principio, se mantienen vigentes las reglas generales sobre horas extraordinarias, es decir, que sólo pueden pactarse para atender necesidades o situaciones temporales y los acuerdos de trabajo en sobretiempo deben constar por escrito.

Asimismo, cabe destacar que, conforme a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 32, ya citado, los pactos de horas extras deben tener una vigencia transitoria, no superior a tres meses, sin perjuicio de su eventual renovación.

De tal forma, para efectos de que opere la compensación de horas extras por días de feriado, las partes expresamente deben señalarlo en el pacto de horas extras, toda vez que si nada dicen se seguirá la regla general respecto de la jornada extraordinaria, pagándose de acuerdo a lo preceptuado en el inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo.

Es decir, las horas extras requieren el acuerdo de ambas partes, tanto para su procedencia como para efectos de determinar la modalidad en que estas serán compensadas, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2º del artículo en comento.

Por su parte, habiéndose pactado la realización de las horas extraordinarias y su compensación en días de feriado mediante un acuerdo expreso, por escrito, nada obsta que este sea modificado mediante la misma forma en que fue pactado, requiriéndose para tal efecto el mutuo acuerdo de las partes.

Por lo tanto, cabe señalar que no se observa dentro de la regla analizada, que exista impedimento para que las partes dentro del pacto de horas extras determinen que una porción de ellas será compensada en dinero y otra será destinada a tiempo de feriado adicional. El único requisito existente, según lo ya expuesto, es que para efectos de que opere esta última modalidad, siempre debe existir un acuerdo expreso, por escrito, de lo contrario se aplicará la regla general.

En conclusión, sobre la base de las consideraciones y normativas analizadas por la Dirección del Trabajo al emitir el Ordinario en estudio, se desprende que:

1. El acto de horas extras en el que se acuerda la compensación de las mismas por días de feriado puede ser modificado, requiriéndose para tal efecto el mutuo acuerdo de las partes.
2. No existe impedimento para que las partes acuerden que una porción de las horas extraordinarias a realizar sea compensada en dinero y otra en días de feriado. Sin embargo, para que esta última modalidad opere, siempre debe existir acuerdo expreso, por escrito, de lo contrario se aplicará la regla general.

Santiago, 13 de Marzo de 2025.