



www.chcapacita.cl

Módulo III *Unidad II* **LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

*Tu espacio, tu comodidad, tu **Chile Capacita***

Contenido Las horas extraordinarias

Módulo III.....	2
Unidad II.....	2
Tema 1.....	2
Horas extraordinarias.....	2
Procedimiento para la determinación de las horas extras según el tipo de jornada de los trabajadores.....	4
Pago de las horas extraordinarias.....	20
Determinación del valor de horas extras.....	22
Los factores de horas extraordinarias.....	24
Procedimiento para establecer los factores de horas extraordinarias según el sueldo del trabajador.....	24
Factores según el número de horas de trabajo.....	26
Efecto de la semana corrida de los sueldos diarios y por hora en el cálculo de las horas extraordinarias.....	32
Tema 2.....	35
La compensación de los festivos laborados.....	35
Cálculo de la remuneración cuando la compensación se hace en dinero.....	38
Compensación festivos laborados trabajadores excluidos de limitación de jornada (artículo 22 inciso segundo Código del Trabajo).....	50
Tema 3.....	52
Recargo valor horas trabajadas en domingo y horas de sobretiempo en domingo trabajadores de establecimientos comerciales.....	52
Forma de calcular el valor de las horas trabajadas en domingo.....	55
Concepto de sueldo convenido para el cálculo del valor hora.....	56
Efectos de este recargo en el valor de las horas extraordinarias trabajadas en domingo.....	57
Derecho a recargo del 30% trabajadores excluidos de la limitación de jornada.....	59

LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Módulo III

Unidad II

En esta unidad revisaremos las normas contenidas en el Código del Trabajo, que dicen relación con la determinación y pago del sobretiempo u horas extras que el personal realiza, como así también el pago del recargo del 30% de las horas trabajadas en domingo por los dependientes de establecimientos comerciales y de servicios que atienden directamente al público y su efecto en la determinación del sobretiempo.

Tema 1

Horas extraordinarias

Respecto de la determinación de las horas extraordinarias nos resulta útil recordar los siguientes puntos vistos en el módulo 2 de este curso:

- La duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo es una cláusula mínima y obligatoria de todo contrato de trabajo, siendo de suma importancia la cláusula contractual para determinar la forma en la cual se otorgarán los descansos de los trabajadores y poder sumar correctamente el registro control de asistencia.
- El registro control de asistencia, es el mecanismo de control que por mandato legal todo empleador que tenga trabajadores afectos a algún tipo de jornada de trabajo, sea a tiempo parcial, jornada de 45 horas semanales, jornadas bisemanales o jornadas excepcionales de trabajo y distribución de descanso, debe implementar con el fin de que los trabajadores registren la jornada de trabajo realizada y se puedan determinar las horas extraordinarias.
- De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 30 del Código del Trabajo, jornada extraordinaria es aquella que excede la jornada máxima legal o la pactada contractualmente si fuere menor, entonces el sobretiempo o jornada extraordinaria, es el tiempo que excede las 45 horas semanales o el que excede una jornada inferior que se haya pactado, así, por ejemplo, si se ha pactado una jornada semanal de 20 horas, son extraordinarias, las que superen esa cantidad de horas en la semana.
- De acuerdo a la definición de jornada extraordinaria, para determinar la existencia de esta, debe examinarse si el trabajador excedió la jornada semanal pactada, con

prescindencia de si las labores se realizaron en día festivo, domingo, de noche u otra consideración, lo importante es que se exceda la jornada ordinaria de trabajo, jornada que de acuerdo a lo señalado en el artículo 22 del Código del Trabajo es de carácter semanal.

- En el caso de jornadas de trabajo distintas a las 45 horas semanales, debemos tener en consideración las siguientes situaciones.
 - Jornada bisemanal: *Ordinario N° 2627/0145, de 20.05.1999: "forzoso resulta afirmar que en el caso de las jornadas bisemanales a que alude el artículo 39 del Código del Trabajo será jornada extraordinaria el tiempo que exceda de 96 horas (desde el 01/01/2005 son 90 horas) en el respectivo período o de la jornada ordinaria convenida por las partes si fuere inferior".*
 - Choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana: *Ordinario N° 2893/134, de 17.05.1994 "La jornada extraordinaria de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana es aquella que excede de 192 horas mensuales (desde el 01/01/2005 180 horas), de suerte tal que el límite que sirve de base para computar las horas extraordinarias de los aludidos trabajadores es de 192 horas mensuales".*
 - Gente de Mar: *Ordinario N° 2867/0151, de 13.05.1997 "La gente de mar se encuentra afecta a una jornada ordinaria semanal de 56 horas distribuidas en ocho horas diarias, no obstante, lo cual, por expreso mandato legal y solo para los efectos de calcular las remuneraciones, el exceso de 48 horas dentro de dicha jornada de 56 horas se pagará con el recargo establecido en el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo, esto es, con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido.*
- En las jornadas de trabajo de 12 horas diarias, como es la jornada del personal de hoteles regulada en el artículo 27 del Código del Trabajo, así como también las jornadas excepcionales que autoriza la Dirección del Trabajo, en este tipo de jornadas resultará improcedente la realización de sobretiempo.
- De acuerdo a lo señalado por la Dirección del Trabajo, para considerar que el registro control de asistencia está siendo correctamente llevado este debe cumplir con:

- Que el registro esté al día en horas y firmas
 - Que las horas de entrada y salida sean marcadas por el propio trabajador
 - Que dichas horas de entrada y salida sean las efectivas
 - Que se encuentre sumado semanalmente, y
 - Que el trabajador firme en señal de aceptación dicha sumatoria
- Es el empleador el responsable de la implementación del registro control de asistencia, como así también de que este sea correctamente llevado, la forma en cual el empleador establece las obligaciones y prohibiciones que estarán afectos los trabajadores en relación con el registro de asistencia y la determinación del sobretiempo, es una materia propia del reglamento interno de orden higiene y seguridad que mandato legal debe implementar.
 - Para que existan horas extraordinarias se requiere que la jornada pactada, sea esta el máximo legal o una inferior a dicho máximo, es por ello que el hecho de que el trabajador labore por sobre la jornada ordinaria diaria no da derecho por si solo al pago de horas extras, debiendo primero completar la jornada semanal pactada, antes de que existan horas extraordinarias, teniendo por tal motivo incidencia directa los atrasos e inasistencia en la determinación del sobretiempo que tenga el trabajador.

Procedimiento para la determinación de las horas extras según el tipo de jornada de los trabajadores

De acuerdo a lo visto anteriormente en este curso, la información contenida en el registro de asistencia será la base para la determinación de las horas de trabajo, sean estas ordinarias o extraordinarias, así lo ha sostenido la reiteradamente la Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos.

La existencia de atrasos e inasistencias del personal tienen incidencia directa en la determinación del sobretiempo del personal, toda vez que para que existan horas extraordinarias se requiere que la jornada legal o la pactada sean superadas.

Es por ello que la existencia de labores por sobre la jornada ordinaria diaria no da derecho por si solo al pago de horas extras, debiendo primero completar la jornada semanal pactada, antes de que existan horas extraordinarias, teniendo por tal motivo incidencia directa los

atrasos e inasistencia en la determinación del sobretiempo que tenga el trabajador, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario Nº 1711/141, de 02.05.2000

Ordinario Nº 1083, de 06.03.2015

Ordinario Nº 6848, de 13.11.1985

Ordinario Nº 502/0051, de 01.02.2000

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-2-horas-extraordinarias/jurisprudenciamodulo3unidad2horasextraordinarias.pdf>

Para una mejor comprensión de este tema recordemos los ejemplos vistos de sumatoria de registro de asistencia en el módulo 2 de este curso, que fueron los siguientes:

Ejemplo 1:

Trabajador tiene una jornada semanal de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado de 08:00 horas a 16:00 horas con ½ hora de colación no imputable a la jornada, siendo su asistencia la siguiente:

AGOSTO 2019

	DÍA	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
LUNES	5	7:15	16:15	8:30	7:30	
MARTES	6	8:00	16:21	7:51	7:30	
MIÉRCOLES	7	8:00	16:00	7:30	7:30	
JUEVES	8	7:50	16:00	7:40	7:30	
VIERNES	9	12:00	16:00	3:30	7:30	
SÁBADO	10	8:00	17:00	8:30	7:30	
DOMINGO	11			43:31:00	45:00:00	1:29

Del ejemplo propuesto podemos apreciar que, dado que el número de atrasos que el trabajador registra, en la semana trabajó solo 43 horas con 31 minutos, esto es 1 hora con

29 minutos menos que la jornada pactada, pudiendo el empleador descontar de sus remuneraciones el tiempo no trabajado.

Este punto lo retomaremos en el módulo 3, al desarrollar la determinación de los descuentos a las remuneraciones.

Ejemplo 2:

Trabajador tiene una jornada semanal de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes de 08:00 horas a 18:00 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada, siendo su asistencia la siguiente:

MES MARZO 2019

DÍA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
4	8:00	13:00	14:25	18:00	8:35	9:00	
5	8:30	13:00	14:00	19:00	9:30	9:00	
6	8:35	13:00	14:00	19:00	9:25	9:00	
7	8:00	13:00	14:00	19:00	10:00	9:00	
8	8:20	13:00	14:00	18:00	8:40	9:00	
9							
HORAS SEMANALES					46:10:00	45:00:00	1:10

Como se puede apreciar, si bien en este ejemplo existieron tres días en los cuales se sobrepasó la jornada diaria, la existencia de atrasos, tanto al inicio de la jornada como después de la hora colación han tenido incidencia directa en la posibilidad del trabajador de generar horas extraordinarias, toda vez que antes de acceder a ellas debió completar su jornada semanal. En este caso, solo son horas extras 1 hora y 10 minutos, es decir, lo que excedió de las 45 horas semanales pactadas.

En cuanto a la sumatoria y pago de los minutos que no completan una hora de sobretiempo debemos recordar lo señalado por la Dirección del Trabajo: en cuanto a que Para los efectos

del pago del sobretiempo deben sumarse no tan sólo las horas sino también los minutos laborados en exceso de la jornada ordinaria pactada.

Cuando el empleador otorga permisos con o sin goce de remuneración o cuando el trabajador utiliza algunos de los permisos legales establecidos en el Código del Trabajo, o bien se produce una ausencia justificada por el trabajador como por ejemplo licencia médica, en materia de jornada de trabajo, existe una suspensión de la obligación del trabajador de prestar servicios, por lo que en la semana en cuestión se verá disminuido el número de horas ordinarias de trabajo que el dependiente debía cumplir, afectando en esa semana la determinación del sobretiempo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 319/025, de 19.01.1993

Ordinario N° 3871/0141, de 22.05.1987

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-2-horas-extraordinarias/jurisprudenciamodulo3unidad2horasextraordinarias.pdf>

Ejemplo 3:

El trabajador tiene una jornada semanal de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes de 08:00 horas a 18:00 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada, el día lunes 7 de marzo el trabajador pide y el empleador concede un permiso por 5 horas en la mañana, el viernes el trabajador presenta licencia médica no prestando por lo tanto servicios, la determinación del sobretiempo para esa semana sería:

MES MARZO 2019

DÍA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
4	permiso		14:00	18:00	4:00	4:00	
5	8:30	13:00	14:00	19:00	9:30	9:00	
6	8:30	13:00	14:00	19:00	9:30	9:00	

7	8:00	13:00	14:00	19:00	10:00	9:00	
8	Licencia	médica			0:00	0:00	
9							
HORAS SEMANALES					33:00	31:00	2:00

En este caso existieron 3 días en los cuales se sobrepasó la jornada diaria, la existencia de atrasos, han tenido incidencia directa en la posibilidad del trabajador de generar horas extraordinarias, toda vez que antes de acceder a ellas debió completar su jornada semanal. En este caso solo son horas extras 2 horas, toda vez que dada la existencia de 2 días en los cuales existieron ausencias justificadas, de 5 horas el día lunes y 9 horas el día viernes, la jornada ordinaria semanal era solo de 31 horas.

Ejemplo 4:

Horas extras caso de trabajador con licencia médica

Jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado con un horario de:

Lunes a viernes de 8:00 horas a 17:00 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada y

Sábado de 8:00 horas a 13:00 horas sin descanso para colación

El trabajador tiene 3 días de licencia médica

DÍAS	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
lunes	8:00	19:00	10	8	
martes	8:00	19:00	10	8	
miércoles	8:00	18:00	9	8	
jueves	LICENCIA	MÉDICA		0	

viernes	LICENCIA	MÉDICA		0	
sábado	LICENCIA	MÉDICA		0	
domingo					
TOTAL SEMANAL			29	24	5

En los días en que operó una suspensión legal del contrato, por estar el trabajador con licencia médica, él estaba excusado de prestar servicios, por lo que no existió jornada ordinaria de trabajo que cumplir, por lo que esos días la jornada ordinaria era cero y alteró el total de horas ordinarias de trabajo que el dependiente debía cumplir, toda vez que en esa semana solo debía cumplir con 24 horas ordinarias de trabajo, como el trabajador prestó servicios por 29 horas, se generan 5 horas de sobretiempo, que el empleador deberá pagar conjuntamente con las remuneraciones del período.

El cálculo del valor de la hora de sobretiempo se sigue haciendo en base a las 45 horas, el tema del número de horas ordinarias que disminuyó en esa semana solo genera efecto en el número de horas extras que el trabajador tendrá derecho a percibir.

Ejemplo 5:

Horas extras de trabajador con permiso concedido por el empleador o bien con permiso legal.

Jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado con un horario de:

Lunes a viernes de 8:00 horas a 17:00 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada y

Sábado de 8:00 horas a 13:00 horas sin descanso para colación

El trabajador tiene 1 día de permiso sin goce de remuneración.

DÍAS	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
Lunes	8:00	19:00	10	8	
Martes	8:00	19:00	10	8	

Miércoles	8:00	18:00	9	8	
Jueves	8:00	17:00	8	8	
Viernes	PERMISO		0	0	
Sábado	8:00	14:00	6	5	
Domingo					
TOTAL SEMANAL			43	37	6

En este caso el permiso concedido al trabajador disminuye el número de horas ordinarias de trabajo que el trabajador debía cumplir, por lo que se altera la sumatoria semanal, ya que serán consideradas horas extras todo lo que exceda de 37 horas en la semana.

Ejemplo 6:

Horas extras de trabajador que incurre en ausencia injustificada

Jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado con un horario de:

Lunes a viernes de 8:00 horas a 17:00 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada y

Sábado de 8:00 horas a 13:00 horas sin descanso para colación

El trabajador tiene 1 día de ausencia injustificada

DÍAS	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
Lunes	8:00	19:00	10	8	
Martes	8:00	19:00	10	8	
Miércoles	8:00	19:00	10	8	
Jueves	AUSENCIA		0	8	
Viernes	8:00	19:00	10	8	

Sábado	8:00	14:00	6	5	
Domingo					
TOTAL SEMANAL			46	45	1

En este ejemplo podemos observar que el día jueves, el trabajador tiene jornada ordinaria de trabajo que cumplir, por lo que serán horas extras, para este ejemplo todo lo que exceda de 45 horas semanales, que era la jornada ordinaria de trabajo que él debía cumplir, por lo que solo se generó en esta semana 1 hora de sobretiempo.

Ejemplo 7:

Trabajadores no exceptuados del descanso dominical que laboran un festivo

Los trabajadores que se rigen en materia de descanso semanal, por la norma general contenida en el artículo 35 del Código del Trabajo, el cual dispone que los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso y se produce la situación que un dependiente labore un domingo o festivo, estando eximido de laborar esos días por ser de descanso, no da por sí solo el derecho a percibir horas extras, requiriéndose, como se ha señalado reiteradamente que se complete la jornada semanal y que está a la vez se exceda para que el trabajador tenga derecho a horas extras. El hecho que el trabajador haya prestado servicios un domingo o festivo no estando exceptuado del descanso en domingos y festivos, implicará una infracción laboral, susceptible de ser sancionada por la Dirección del Trabajo.

Si un trabajador tiene una jornada semanal de 45 horas, distribuidas de lunes a viernes de 08:00 a 18:00 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada, siendo su asistencia la siguiente:

ABRIL 2019

DÍA		HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
Lunes	15	8:00	13:00	14:25	18:00	8:35	9:00	

Martes	16	8:30	13:00	14:00	19:00	9:30	9:00	
Miércoles	17	8:35	13:00	14:00	18:30	8:55	9:00	
Jueves	18	8:00	13:00	14:00	19:00	10:00	9:00	
Viernes	19	8:20	13:00	14:00	18:00	8:40	0:00	
Sábado	20							
HORAS SEMANALE						45:40	36:00	9:40

Como se puede apreciar en este ejemplo, las horas extras se generan o existen en la medida que se exceda la jornada ordinaria semanal pactada, la cual es de 45 horas semanales, sin embargo por existir un día festivo, en el cual no existía para el trabajador jornada ordinaria de trabajo que cumplir, día que corresponde al viernes 19 DE ABRIL, la sumatoria semanal de jornada ordinaria se ve afectada, toda vez que la jornada ordinaria de trabajo en esa semana no serán 45 horas, sino que solo 36 que corresponden a los cuatro días en los cuales al trabajador le correspondía según contrato prestar servicios, el quinto día que era festivo, al trabajador de acuerdo con el artículo 35 del Código del Trabajo le correspondía descansar, es en base a lo anterior que la jornada extraordinaria de trabajo es 9 horas con 40 minutos, es decir la jornada que excedió las 36 horas, que en esa semana debió prestar servicios el trabajador.

En la situación revisada, la empresa se expone a la sanción correspondiente, al no otorgamiento de descanso en día festivo, conforme lo dispone el artículo 35 del Código del Trabajo, cabe agregar además que una vez pagadas estas horas extras no existe obligación de devolver el día de descanso no otorgado así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo señala:

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2298/054, de 17.06.2003

Ordinario N° 6159/284, de 26.10.1992

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-2-horas-extraordinarias/jurisprudenciamodulo3unidad2horasextraordinarias.pdf>

Ejemplo 8:

Trabajadores exceptuados del descanso en domingos y festivos:

Estos trabajadores se rigen por la norma de excepción que contempla el artículo 38, el que contiene una excepción a la regla general contenida en el artículo 35 del Código del Trabajo, el que nos indica que existen actividades autorizadas por ley para trabajar en los días domingos y festivos, estando estas actividades contenidas, en el artículo 38 del Código del Trabajo, dicho artículo dispone en su inciso segundo:

“Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal”.

De la norma citada y lo señalado por la Dirección del Trabajo tendremos que el legislador ha facultado a las empresas exceptuadas del descanso dominical para distribuir la jornada normal de trabajo de sus dependientes en forma que incluya los días domingo y festivos, y que las horas laboradas en dichos días sólo dan derecho al pago de horas extraordinarias si con ellas se excediera la jornada ordinaria semanal convenida, es por ello que las horas trabajadas en domingo y festivos deben pagarse con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias únicamente en el evento que excedan la jornada ordinaria semanal, sea esta el máximo legal o uno menos que hayan convenido las partes.

A modo de ejemplo, si tenemos un trabajador con una jornada semanal de 45 horas semanales distribuidas incluyendo domingos y festivos en el siguiente horario de 08:00 horas a 16:30 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada, siendo su asistencia la siguiente:

ABRIL 2019

DÍA		HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
Martes	16	8:00	12:00	13:00	18:30	9:30	7:30	
Miércoles	17	8:30	12:00	13:00	16:30	7:00	7:30	

Jueves	18	8:35	12:00	13:00	16:45	7:10	7:30	
Viernes	19	8:00	12:00	13:00	16:30	7:30	7:30	
Sábado	20	8:20	12:00	13:15	16:30	6:55	7:30	
Domingo	21	8:00	12:00	13:00	17:00	8:00	7:30	
		HORAS SEMANALES				46:05	45:00	1:05

Como se puede apreciar en este ejemplo, la jornada extraordinaria solo se ha producido o generado una vez completada la jornada ordinaria de trabajo, la cual es de 45 horas semanales, como estamos en presencia de un trabajador exceptuado del descanso en días domingos y festivos, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, en los días 19; 20 y 21 de ABRIL de 2019, él tenía la obligación de cumplir con su jornada ordinaria de trabajo, es por ello que en la columna jornada ordinaria aparece en cada uno de esos días el número de horas ordinarias que el trabajador debía cumplir, correspondiendo por tal motivo al trabajador solo el pago de 1 hora con 5 minutos de sobretiempo.

Ahora bien por aplicación de lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, las actividades realizadas en día domingo y festivo deben ser compensadas, en este caso las del día domingo trabajado se compensa con el respectivo descanso semanal, sin embargo las desarrolladas en festivo pueden ser compensadas en descanso o con una especial forma de remuneración la cual no podrá ser inferior a las horas trabajadas en el festivo, pagadas al valor correspondiente al sueldo convenido para la jornada ordinaria incrementada en un 50%, conforme lo establece el artículo 32 del Código del Trabajo. Si bien la base de cálculo de la compensación de las actividades desarrolladas en día festivo es la misma que para el cálculo de las horas extras, no se debiera pagar dichos valores bajo el ítem de horas extraordinarias o sobretiempo, sino que, darle un nombre que denote claramente lo que la empresa está pagando, esto es, la compensación en dinero del festivo laborado.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4697/271, de 08.09.1999

Ordinario N° 4468/310, de 21.09.1998

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-2-horas-extraordinarias/jurisprudenciamodulo3unidad2horasextraordinarias.pdf>

Ejemplo 9:

Trabajadores que prestan servicios en jornadas bisemanales de trabajo

Estos trabajadores, que prestan servicios en este tipo de jornada que se implementa en virtud de lo dispuesto en el artículo 39 del Código del Trabajo, tendrán derecho a que se les pague sobretiempos en la medida que excedan la jornada bisemanal pactada, es así que si el trabajador tiene una jornada bisemanal de 90 horas distribuidas en 10 días continuos de trabajo, seguidos de 5 días de descanso, con un horario de 8:00 a 18:00 horas, horario que incluye un tiempo destinado a colación de 1 hora no imputable a la jornada, que presenta la siguiente asistencia:

SEPTIEMBRE 2017

	DÍA	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
Viernes	1	8:00	20:00	11:00	9:00	
Sábado	2	8:00	20:00	11:00	9:00	
Domingo	3	8:00	20:00	11:00	9:00	
Lunes	4	8:00	19:00	10:00	9:00	
Martes	5	8:00	19:00	10:00	9:00	
Miércoles	6	8:00	18:00	9:00	9:00	
Jueves	7	8:00	20:00	11:00	9:00	
Viernes	8	8:00	20:00	11:00	9:00	
Sábado	9	8:00	20:00	11:00	9:00	

Domingo	10	8:00	20:00	11:00	9:00	
Lunes	11	DESCANSO		106:00:00	90:00:00	16:00:00
Martes	12	DESCANSO				
Miércoles	13	DESCANSO				
Jueves	14	DESCANSO				
Viernes	15	DESCANSO				
Sábado	16	8:00	18:00	9:00	9:00	
Domingo	17	8:00	20:00	11:00	9:00	
Lunes	18	8:00	20:00	11:00	9:00	
Martes	19	8:00	20:00	11:00	9:00	
Miércoles	20	8:00	19:45	10:45	9:00	
Jueves	21	8:00	19:00	10:00	9:00	
Viernes	22	8:00	20:00	11:00	9:00	
Sábado	23	8:00	20:00	11:00	9:00	
Domingo	24	8:00	20:00	11:00	9:00	
Lunes	25	8:00	20:00	11:00	9:00	
Martes	26	DESCANSO		106:45:00	90:00:00	16:45:00
Miércoles	27	DESCANSO				
Jueves	28	DESCANSO				
Viernes	29	DESCANSO				
Sábado	30	DESCANSO				

En este ejemplo serán horas extras y se remuneran como tal las que excedan de la jornada bisemanal pactada, la cual es de 90 horas.

Ejemplo 10:

Trabajador que presta servicios en sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos

Las denominadas jornadas excepcionales de trabajo, son aquellas que se implementan en base a lo dispuesto en los incisos finales del Código del Trabajo, en este ejemplo revisaremos la forma de sumar el registro de asistencia de un trabajador afecto a una jornada excepcional consistente en 6 por 1, 6 por 2, 6 por 3, con una jornada ordinaria diaria de 8 horas que incluyen un tiempo destinado a colación de ½ hora imputable a la jornada, siendo su asistencia la siguiente:

AGOSTO 2019

	DÍA	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
Jueves	1	8:00	16:00	8:00	8:00	
Viernes	2	8:00	16:30	8:30	8:00	
Sábado	3	8:00	16:00	8:00	8:00	
Domingo	4	8:00	17:00	9:00	8:00	
Lunes	5	8:00	16:00	8:00	8:00	
Martes	6	8:00	16:30	8:30	8:00	
Miércoles	7	DESCANSO		50	48	2:00
Jueves	8	16:00	0:00	8:00	8:00	
Viernes	9	16:00	0:00	8:00	8:00	
Sábado	10	16:00	0:00	8:00	8:00	
Domingo	11	16:00	0:00	8:00	8:00	
Lunes	12	16:00	0:00	8:00	8:00	
Martes	13	16:00	0:00	8:00	8:00	

Miércoles	14	DESCANSO		48	48	0
Jueves	15	DESCANSO				
Viernes	16	0:00	8:00	8:00	8:00	
Sábado	17	0:00	8:15	8:15	8:00	
Domingo	18	0:00	8:30	8:30	8:00	
Lunes	19	0:00	8:15	8:15	8:00	
Martes	20	0:00	8:00	8:00	8:00	
Miércoles	21	0:00	8:00	8:00	8:00	
Jueves	22	DESCANSO		49	48	1
Viernes	23	DESCANSO				
Sábado	24	DESCANSO				
Domingo	25	8:00	16:00	8:00	8:00	
Lunes	26	8:00	16:00	8:00	8:00	
Martes	27	8:00	16:00	8:00	8:00	
Miércoles	28	8:00	16:00	8:00	8:00	
Jueves	29	8:00	16:00	8:00	8:00	
Viernes	30	8:00	17:00	9:00	8:00	
Sábado	31	DESCANSO		49	48	1:00

Como se puede apreciar en este caso la sumatoria no se realiza bajo el concepto de semana, sino que la sumatoria se realiza por cada ciclo de trabajo, tal como se realizó en el ejemplo de jornada bisemanal visto anteriormente.

Ejemplo 10:

Trabajador con jornada parcial de trabajo

En el caso de jornadas parciales de trabajo, serán horas extraordinarias lo que exceda de la jornada semanal convenida, en el caso de un trabajador que ha pactado una jornada parcial, 20 horas semanales distribuidas solo los días sábados y domingos, con una jornada diaria de 10 horas diarias, con un horario de 10:00 a 21:00 con 1 hora de colación no imputable a la jornada, la determinación del sobretiempo se realizará de la siguiente forma:

AGOSTO 2019

	DÍA	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
Jueves	1					
Viernes	2					
Sábado	3	10:00	21:15	10:15	10:00	
Domingo	4	9:50	21:00	10:10	10:00	
Lunes	5	SUMATORIA		20:25	20:00	0:25
Martes	6					
Miércoles	7					
Jueves	8					
Viernes	9					
Sábado	10	10:00	21:00	10:00	10:00	
Domingo	11	10:30	20:00	8:30	10:00	
Lunes	12	SUMATORIA		18:30	20:00	1:30
Martes	13					
Miércoles	14					
Jueves	15					

Viernes	16					
Sábado	17	10:00	21:00	10:00	10:00	
Domingo	18	10:30	22:10	10:40	10:00	
Lunes	19	SUMATORIA		20:40	20:00	0:40
Martes	20					
Miércoles	21					
Jueves	22					
Viernes	23					
Sábado	24	10:00	21:25	10:25	10:00	
Domingo	25	10:00	21:15	10:15	10:00	
Lunes	26	SUMATORIA		20:40	20:00	0:40
Martes	27					
Miércoles	28					
Jueves	29					
Viernes	30					
Sábado	31	10:15	21:30	10:15	10	

Como se puede apreciar, en este caso serán horas extras lo que exceda la jornada semanal convenida, no existiendo una forma diferente o distinta de hacer la sumatoria, sino que se hace igual que los trabajadores afectos a jornada semanal completa.

Pago de las horas extraordinarias

En atención al pago de las horas extraordinarias debemos tener presente lo dispuesto en el artículo 32 inciso tercero del Código del Trabajo el cual prescribe:

“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”.

De la norma citada se desprende que las horas trabajadas en exceso de la jornada ordinaria pactada, tienen una remuneración diferente a la que debe pagarse por la jornada ordinaria, toda vez que se establece que las horas extraordinarias deben ser pagadas con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

La ley ha precisado claramente que el cálculo de las horas extraordinarias debe efectuarse en base al sueldo convenido, por lo tanto, sólo deben considerarse los estipendios que reúnan tal carácter. Por sueldo ha de entenderse el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios (artículo 42, letra a), del Código), excluyéndose del cálculo cualquier estipendio que no reúna las características de sueldo, como es el caso de la gratificación, aun cuando esta se pague mes a mes, también deben excluirse las remuneraciones en especies, aun cuando se den todos los meses.

Si el trabajador no tiene sueldo base convenido por estar dentro de algunas de las excepciones que contempla el artículo 42 letra A del Código del Trabajo revisado en la unidad anterior, ya que su sistema de remuneraciones es a trato, en base a comisiones etc. la Base de Cálculo no puede ser inferior al ingreso Mínimo Mensual.

La normativa legal ha establecido un recargo mínimo o piso para el pago de las horas extraordinarias, pero en base a que el contrato de trabajo es bilateral y consensual podemos señalar que no existe inconveniente jurídico para que las partes convengan un recargo superior al 50%. Lo que resulta improcedente, es pactar horas extraordinarias con un recargo inferior al 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

La liquidación y pago de las horas extraordinarias, debe realizarse conjuntamente con el pago de las remuneraciones ordinarias del respectivo período, es por ello que se debe siempre tener muy claro en el contrato de trabajo como se determinarán las remuneraciones de los trabajadores, estableciendo los denominados cierres de mes, ya que serán estos cierres los que permitirán determinar el pago en forma correcta de las horas de sobretiempo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2286/0109, de 07.04.1995

Ordinario N° 3152/063 de 25.07.2008

Ordinario N° 1015/087, de 17.03.2000

Ordinario N° 0244/0003, de 18.01.2005

Ordinario N° 3282/0185, de 30.06.1999

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-2-horas-extraordinarias/jurisprudenciamodulo3unidad2horasextraordinarias.pdf>

Determinación del valor de horas extras

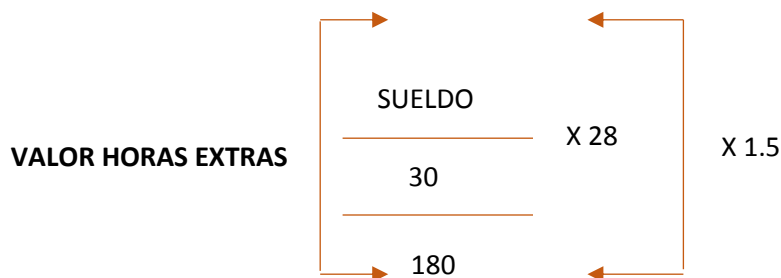
En el Código del Trabajo no se establece la forma en la cual deben determinarse el valor día, el valor hora ni tampoco el valor de las horas de sobretiempo, es por ello que la Dirección del Trabajo mediante diversos pronunciamientos a establecido que la forma en la cual determinaremos el valor día, hora y hora de sobretiempo, se realiza conforme lo dispuesto en el artículo 16 del Reglamento N° 969 de 1933 del Ministerio del Trabajo, que dispone:

ARTÍCULO 16º: Para determinar el tanto por hora correspondiente al sueldo, se tomará el total ganado en las últimas cuatro semanas, dividiendo por ciento noventa y dos (192) o doscientos veinticuatro (224), en su caso.

Sobre la base de esta disposición legal la Dirección del Trabajo ha establecido la forma en la cual deben determinarse el valor de las horas extraordinarias.

De acuerdo a los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo, la forma de determinar el valor de las horas extraordinarias es el siguiente:

1. El sueldo se divide por 30 para obtener el valor por día.
2. El resultado de la operación anterior se multiplica por 28 para obtener lo ganado por concepto de sueldo en 4 semanas.
3. El resultado anterior se divide por 180, que es la jornada de 45 horas multiplicada por 4 semanas.
4. El valor resultante de la operación anterior se multiplica por 1.5, que es 1 más el 50% de recargo exigido como recargo mínimo en el artículo 32 del Código del Trabajo.



Ejemplo 1: si el sueldo es de \$350.000.- pesos mensuales y con una jornada de 45 horas semanales sería:

$$\text{Valor hora extra} = \left(\left(\frac{350.000}{30} \right) \times 28 \right) / 180 \times 1.5$$

$$\text{Valor hora extra} = \mathbf{\$2.722,2195}$$

Ejemplo 2: si un trabajador percibiese una jornada de 45 horas semanales y remunerado en base un sueldo igual al ingreso mínimo mensual se obtendría del valor de la hora extraordinaria de la siguiente forma:

$$\text{Valor hora extra} = \left(\left(\frac{326.500}{30} \right) \times 28 \right) / 180 \times 1.5$$

$$\text{Valor hora extra} = \mathbf{2.240}$$

Ejemplo 3: si el sueldo es de \$205.000.- pesos mensuales y con una jornada de 30 horas semanales sería:

$$\text{Valor hora extra} = \left(\left(\frac{205000}{30} \right) \times 28 \right) / 120 \times 1.5$$

$$\text{Valor hora extra} = \mathbf{\$2.539,419}$$

Como se puede apreciar es de suma importancia en la determinación del valor de la hora extraordinaria el conocer el sueldo del trabajador y el número de horas ordinarias que comprende la jornada semanal convenida.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2488/174, de 01.06.1998

Ordinario N° 2374/113, de 12.04.1995

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-2-horas-extraordinarias/jurisprudenciamodulo3unidad2horasextraordinarias.pdf>

Los factores de horas extraordinarias.

En lo que dice relación con la determinación del valor de las horas extras, la Dirección del Trabajo ha establecido mediante Oficio Circular N° 4, de 15.05.1987, un procedimiento simplificado de determinación de factores de horas extras. Establece una serie de fórmulas para la determinación de los factores de horas extraordinarias, en base al tipo de sueldo que se haya convenido entre el trabajador y la empresa, toda vez que pueden existir sueldos mensuales, semanales, diarios o por horas.

Procedimiento para establecer los factores de horas extraordinarias según el sueldo del trabajador

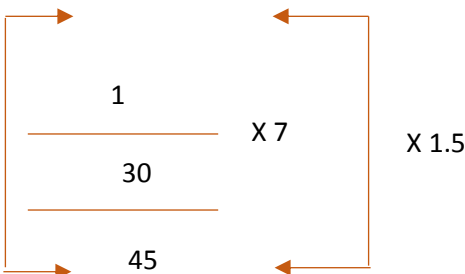
A continuación, revisaremos la forma de determinar los factores de horas extras en relación al tipo de sueldo que el trabajador perciba.

Trabajador con sueldo mensual

Respecto de los trabajadores con sueldo mensual, consta lo siguiente:

1. Se divide el sueldo mensual por 30, para obtener el monto del sueldo diario;
2. Este monto diario se multiplica por 7, para determinar el sueldo convenido para la jornada ordinaria semanal;
3. El producto así obtenido se divide por la cantidad de horas pactadas para la jornada ordinaria semanal;
4. La cifra resultante, equivalente al valor de la hora ordinaria se incrementa en un 50%.

Lo anterior se expresa en la siguiente fórmula:

$$\text{VALOR HORAS EXTRAS} = \frac{1}{30} \times 7 \times 1.5 = 45$$


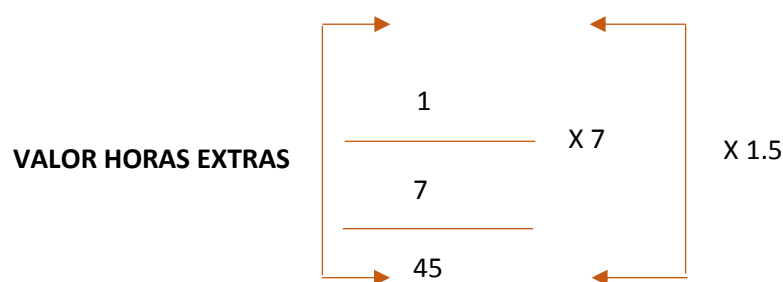
Factor horas extras = 0.007777777

Para obtener el valor de las horas extras se debe simplemente multiplicar el sueldo del trabajador por el factor de horas extras, es así que para el sueldo mínimo el valor de hora extra se determinará de la siguiente forma:

$$\text{Valor hora extra} = 3326.500 \times 0.007777 = 2.539,419$$

Trabajador con sueldo semanal

La determinación del factor de horas extraordinarias para trabajadores con **sueldo semanal** se determina de la siguiente forma:



Factor horas extras = 0.033333

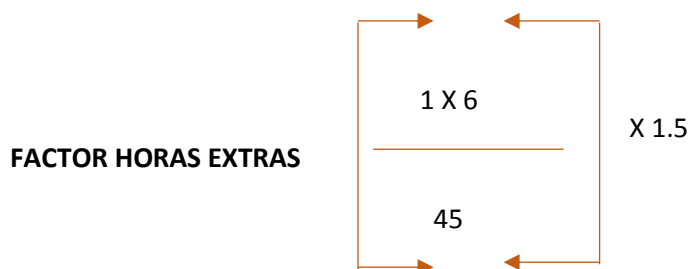
Si el trabajador tuviese un sueldo semanal de \$100.000, utilizando este factor nos daría que el valor de hora extraordinaria sería el siguiente:

$$\text{Valor hora extra} = 100.000 \times 0.033333 = 3.333,3$$

Trabajador con sueldo diario

Respecto de los trabajadores con sueldo diario, debe distinguirse si las 45 horas semanales se distribuyen en 5 o 6 días en la semana, siendo el cálculo para cada una de estas situaciones el siguiente:

Determinación factor horas extraordinarias sueldo **diario 6 días**

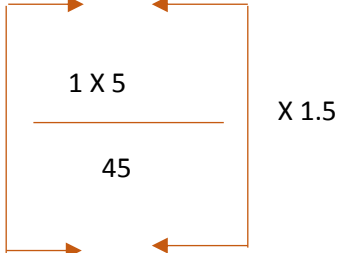


Factor = 0, 2

Conforme el artículo 45 del Código del Trabajo se debe sumar al sueldo diario la semana corrida para el cálculo del sobretiempo, tal como lo revisamos en la unidad 1 de este módulo.

Determinación factor horas extraordinarias **sueldo diario 5 días**

FACTOR HORAS EXTRAS

$$\frac{1 \times 5}{45} \times 1.5$$


Factor = 0,166667

Conforme el artículo 45 del Código del Trabajo, se debe sumar al sueldo diario la semana corrida para el cálculo del sobretiempo, tal como lo revisamos en la unidad 1 de este módulo.

Trabajador con sueldo por hora

Independiente del número de horas semanales que se hayan pactado, el factor de horas extras en estos casos será siempre el siguiente:

Determinación factor horas extraordinarias **sueldo por hora**

Factor = 1.5

Conforme el artículo 45 del Código del Trabajo se debe sumar al sueldo diario la semana corrida para el cálculo del sobretiempo, tal como lo revisamos en la unidad 1 de este módulo.

Factores según el número de horas de trabajo

El número de horas ordinarias convenidas en el contrato de trabajo, dada la fórmula que se utiliza para determinar el valor de horas extras y los factores de horas extras es de suma importancia, toda vez que es la jornada semanal la que permitirá determinar el valor hora, es por ello que a continuación revisaremos ejemplos de factores de horas extras según el número de horas de jornada ordinaria convenida en el contrato.

Trabajadores con sueldo mensual y una jornada ordinaria inferior a 45 horas semanales

Para determinar los factores de horas extraordinarias, se debe siempre tener en consideración la jornada semanal convenida, toda vez que si la jornada ordinaria semanal es inferior a las 45 horas semanales el factor de horas extras será más alto, a modo de ejemplo podemos ver los siguientes factores de horas extras para trabajadores con sueldo mensual, según el número de horas semanales convenidas.

Jornada 40 horas semanales:

$$\text{Factor horas extras} = (((1/30) \times 7) / 40) \times 1.5$$

$$\text{Factor horas extras} = 0.0087499999$$

Jornada 35 horas semanales:

$$\text{Factor horas extras} = (((1/30) \times 7) / 35) \times 1.5$$

$$\text{Factor horas extras} = 0.01$$

Jornada 30 horas semanales:

$$\text{Factor horas extras} = (((1/30) \times 7) / 30) \times 1.5$$

$$\text{Factor horas extras} = 0.011666666$$

Jornada 20 horas semanales:

$$\text{Factor horas extras} = (((1/30) \times 7) / 20) \times 1.5$$

$$\text{Factor horas extras} = 0.017499999$$

Trabajadores afectos jornadas de 180 horas mensuales

El caso de los trabajadores afectos a jornadas de 180 horas mensuales, como ocurre con los conductores de vehículos de carga terrestre interurbana, serán horas extraordinarias todas aquellas que excedan las 180 horas mensuales de trabajo.

Para determinar el valor de las horas extraordinarias, se debiese utilizar la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora extraordinaria} = (\text{sueldo} / 180) \times 1.5$$

Si el trabajador tiene un sueldo de \$35.000.- el valor de la hora de sobretiempo sería:

$$\text{Valor hora extraordinaria} = (350.000 / 180) \times 1.5$$

$$\text{Valor hora extraordinaria} = \$2.916.6666 \text{ cada hora extra}$$

En el caso que se optara por la utilización de factor de hora extraordinaria, la fórmula sería la siguiente:

$$\text{Factor hora extraordinaria} = (1 / 180) \times 1.5$$

$$\text{Factor hora extraordinaria} = 0.00833333$$

Si el sueldo del trabajador fuese \$350.000, utilizando el factor determinado anteriormente, el valor hora sería:

$$\text{Valor hora extraordinaria} = 350.000 \times 0.00833333$$

$$\text{Valor hora extraordinaria} = \$2.916,6666 \text{ cada hora extra}$$

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 5286/047, de 05.12.2012

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-2-horas-extraordinarias/jurisprudenciamodulo3unidad2horasextraordinarias.pdf>

Trabajadores afectados a jornada extendida del artículo 27 del código del trabajo.

El artículo 27 del Código del Trabajo, establece que el máximo de jornada ordinaria semanal de 45 horas dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no aplica al personal que trabaja en hoteles, restaurantes o clubes, con excepción del personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina, cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse, constantemente a disposición del público.

Los trabajadores afectados a las disposiciones del artículo 27 antes mencionado, no podrán permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a 1 hora, imputable a la jornada, esta jornada solo se puede distribuir hasta por 5 días a la semana.

Al tener estos trabajadores una jornada de 60 horas semanales como máximo, el cálculo del factor de horas extras sería el siguiente:

$$\text{Factor horas extras} = (((1/30) \times 7) / 60) \times 1.5$$

Factor horas extras = **0.0058333**

Si el trabajador tiene un sueldo de \$350.000.- el valor de la hora extraordinaria sería:

Valor horas extras = **350000 X 0.0058333**

Valor horas extras = **2.041,655**

Si bien en este tipo de jornadas resulta improcedente la realización de horas extras, igual se utiliza el valor de las horas extras para cuando la compensación de los festivos se hace en horas extras.

Gente de mar o personal embarcado

En el caso de jornadas ordinarias de trabajo superior a las 45 horas, como ocurre con el personal embarcado o gente de mar, que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 106 del Código del Trabajo, tienen una jornada de 56 horas semanales, la determinación del valor de las horas extras se realiza de acuerdo al siguiente procedimiento establecido por la Dirección del Trabajo:

Valor horas extras = **(((sueldo/30) x 28) / 224) X 1,5**

Si el trabajador tiene un sueldo de \$350.000.- el valor de la hora extraordinaria sería:

Valor horas extras = **(((350000/30) x 28) / 224) X 1,5**

Valor horas extras = **2.187,5**

Si quisiéramos utilizar factores de horas extraordinarias, a determinación de dicho factor de horas extras sería la siguiente:

Factor horas extras = **(((1/30) X 7) / 56) X 1.5**

Factor horas extras = **0.006249999**

Si el trabajador tiene un sueldo de \$350.000.- el valor de la hora extraordinaria sería:

Valor horas extras = **350000 X 0.006249999**

Valor horas extras = **2.187,49965**

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2374/113, de 12.04.1995

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-2-horas-extraordinarias/jurisprudenciamodulo3unidad2horasextraordinarias.pdf>

Remuneraciones que tienen carácter de sueldo y sus efectos en la determinación del sobretiempo

Como ya se dijera anteriormente, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 42 letra A del Código del Trabajo, cualquier remuneración que cumpla con ser un estipendio fijo, que se pague en dinero, en períodos iguales determinados en el contrato y que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, debe ser considerada como sueldo, así lo ha sostenido reiteradamente la dirección del Trabajo.

El efecto inmediato, que una remuneración sea considerada como sueldo es que esta debe ser considerada para la determinación del valor de las horas extraordinarias de trabajo, toda vez que el artículo 32 del Código del Trabajo en su inciso tercero establece:

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.

Razón por lo cual si un trabajador tiene un sueldo base de 360.000.- y un bono de responsabilidad de 50.000.- las horas extras deberán ser calculadas y pagadas sobre la base de 410.000.- que es el sueldo del trabajador y no solo sobre el sueldo base que es lo que habitualmente hacen las empresas.

Para clarificar la diferencia, si la jornada de trabajo del dependiente fuese de 45 horas semanales, para determinar el valor de la hora extraordinaria el factor sería 0.00777777, si se considera en el cálculo solo el valor del sueldo base, el valor de la hora extra será:

Valor hora extra = **360.0000 X 0.00777777**

Valor hora extra = **2.799,972**

Valor que estaría errado, al no considerarse el bono de responsabilidad de \$50.000.- el que como ya se dijera, tiene el carácter de sueldo y debe necesariamente ser considerado.

El correcto cálculo en el ejemplo desarrollado sería:

Valor hora extra = $(360.000 + 50.000) \times 0.00777777$

Valor hora extra = **2.188,857**

Este valor si se encontrara correctamente determinado según lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo y la jurisprudencia administrativa emanada de la Dirección del Trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1015/0087, de 17.03.2000

Ordinario N° 3152/063 de 25.07.2008

Ordinario N° 2508/0130, de 25.04.1997

Ordinario N° 0373, de 20.01.2017

Ordinario N° 862, de 21.02.2017

Ordinario N° 2447/0114, de 25.04.1994

Ordinario N° 6838/0321, de 21.11.1994

Ordinario N° 1299/0058, de 03.04.2001

Ordinario N° 1945, de 28.05.2019

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-2-horas-extraordinarias/jurisprudenciamodulo3unidad2horasextraordinarias.pdf>

La gratificación mensual en el cálculo de las horas extras.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 42 letra E del Código del Trabajo, la Gratificación **corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador**, por esta simple definición legal, es que la gratificación aun cuando sea pagada mensualmente, no reúne características de sueldo, motivo por lo cual no corresponde ser calificada de sueldo y por tal razón no se considera en el cálculo de las horas extras, salvo por supuesto que las partes de la relación laboral ya sea vía el acuerdo individual o colectivo la incorporen en la base de cálculo del valor de las horas extras.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 306/025, de 18.01.1994

Ordinario N° 4957, de 17.10.2019

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-2-horas-extraordinarias/jurisprudenciamodulo3unidad2horasextraordinarias.pdf>

Efecto de la semana corrida de los sueldos diarios y por hora en el cálculo de las horas extraordinarias

Como ya viéramos en la unidad 1 de este módulo, en el caso de trabajadores remunerados por día y por hora, estos tendrán derecho a la remuneración especial denominada semana corrida, la cual debe agregarse al sueldo diario para efectos de determinar el valor del sobretiempo.

El Código del Trabajo, en su artículo 45, que regula la remuneración denominada semana corrida dispone:

Artículo 45: El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.

No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo incluirá lo pagado por este título en los días domingo y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias, cuya base de cálculo en ningún caso podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Toda estipulación en contrario se tendrá por no escrita.

Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 35.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 32, las horas extraordinarias se deben pagar con un recargo mínimo de 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de

trabajo, sin embargo, en el caso de los trabajadores con sueldo diario el legislador a establecido que lo que se pague por concepto de semana corrida por dichos sueldos, debe ser incluido en el cálculo de las horas extraordinarias.

Para poder explicar el efecto de la semana corrida en la determinación del sobretiempo, haremos los siguientes ejemplos:

Ejemplo 1:

Sueldo base diario (6 días):

Trabajador con una jornada semanal de 45 horas distribuidas de lunes a sábado, con un sueldo base diario de \$13.000.-, por día efectivamente laborado.

$$\text{Semana corrida} = (13.000 \times 6) / 6 = 13.000$$

La determinación del valor de las horas extras sería:

$$\text{Valor hora extra} = ((\text{Semana Corrida} / 6) + \text{Sueldo}) \times \text{Factor}$$

$$\text{Valor Hora extra} = ((13000 / 6) + 13000) \times 0,2$$

$$\text{Valor Hora extra} = (2166.666 + 13000) \times 0,2 = \$3.033,3333.- \text{ por cada hora extra.}$$

Si hubiésemos calculado el valor de la hora extraordinaria, multiplicando solo el sueldo diario por el factor de horas extras, nos daría que la hora extra tiene un valor de \$2.600, lo que estaría rotundamente errado ya que no se estaría cumpliendo con lo establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Ejemplo 2:

Sueldo base diario (5 días):

Trabajador con una jornada semanal de 45 horas distribuidas de lunes a viernes, con un sueldo base diario de \$15.000.-, por día efectivamente laborado.

$$\text{Semana corrida} = (15000 \times 5) / 5 = 15.000$$

La determinación del valor de las horas extras sería:

$$\text{Valor horas extra} = ((\text{Semana Corrida} / 5) + \text{Sueldo}) \times \text{Factor}$$

$$\text{Valor Hora extra} = ((15000 / 5) + 15.000) \times 0,166667$$

$$\text{Valor Hora extra} = (3000 + 15000) \times 0,166667 = \$3.000.- \text{ por cada hora extra.}$$

Si hubiésemos calculado el valor de la hora extraordinaria, multiplicando solo el sueldo diario por el factor de horas extras, nos daría que la hora extra tiene un valor de \$2.500.-, lo que estaría rotundamente errado ya que no se estaría cumpliendo con lo establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Ejemplo 3:

Sueldo base por hora:

Trabajador con una jornada semanal de 45 horas, distribuidas de lunes a viernes con un sueldo por hora de \$1.500.-.

Semana corrida = $(1500 \times 45) / 5 = 13.500.-$

Semana corrida por cada hora = $13500 / 45 = 300$

Valor Hora extra = $(1500 + 300) \times 1,5 = 2.700.-$

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1277/073, de 08.03.1994

Ordinario N° 1279/075, de 08.03.1994

Ordinario N° 3393/0177, de 31.05.1995

Ordinario N° 7630/0316, de 20.11.1995

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-2-horas-extraordinarias/jurisprudenciamodulo3unidad2horasextraordinarias.pdf>

Tema 2

La compensación de los festivos laborados

En este tema se revisarán los siguientes puntos:

- Trabajadores que tienen derecho a la compensación de los días festivos laborados
- Forma de compensación de los festivos
- Número de horas a compensar por el festivo laborado
- Cálculo de la remuneración cuando la compensación se hace en dinero

Trabajadores beneficiarios

Los trabajadores que tienen derecho a la compensación de los festivos laborados son aquellos que han pactado con su empleador distribuir la jornada ordinaria de trabajo incluyendo los días domingos y festivos. Debemos recordar lo visto en el módulo 2 de este curso, en cuanto a que el artículo 38 permite distribuir la jornada ordinaria de trabajo incluyendo domingos y festivos, por lo que las labores que el trabajador desarrolla ese día estarán dentro de su distribución de jornada ordinaria, no generándose horas extraordinarias por las actividades desarrolladas en esos días, salvo por supuesto que con ellas se excediera de la jornada convenida.

El inciso tercero del artículo 38, establece que el empleador debe otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, para efecto del adecuado otorgamiento del descanso, se debe aplicar lo dispuesto en el artículo 36, respecto de las horas de inicio y término del descanso.

Cuando en una semana se acumula más de un día de descanso, esto porque el trabajador prestó servicio un día domingo y un festivo, el empleador con sus trabajadores pueden acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días festivos laborados por el trabajador, la norma legal señala que la compensación que se puede acordar es la relativa al descanso que excedan de uno semanal, pero debe siempre entenderse que se refiere a los festivos laborados, toda vez que el trabajo realizado en domingo debe siempre compensarse con el descanso semanal, siendo improcedente algún acuerdo al respecto.

Forma de compensación de los festivos laborados

Los festivos laborados pueden compensarse de dos formas, a saber:

1. Acordando con él o los trabajadores una especial forma de distribución de los días de descanso que correspondan a la compensación de un día festivo laborado, acuerdo que debiese constar por escrito para dar certeza a las partes de la forma en la cual se compensará el festivo laborado, la oportunidad en que se dará el descanso compensatorio el legislador no lo ha establecido, por lo que serán las partes de la relación laboral las que deberán establecer claramente en que oportunidad se otorgará el descanso.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1799/0111, de 12.06.2002

Ordinario N° 5501/263, de 15.09.1994

Ordinario N° 5240, de 10.10.2018

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-2-horas-extraordinarias/jurisprudenciamodulo3unidad2horasextraordinarias.pdf>

2. Pactando una compensación en dinero, caso en que la suma acordada no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32, es decir al pago de las horas trabajadas en el día festivo, a valor de hora extraordinaria calculada con el recargo mínimo del 50%, sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

El hecho que un trabajador labore un festivo no le da derecho al pago de horas extras, siendo el mismo artículo 38 que así lo dispone, al señalar que *las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal*, lo que ocurre es que cuando la compensación del festivo se hace en dinero se hace vía una especial forma de remuneración, la que no puede ser inferior al número de horas trabajadas en el festivo, pagadas a un valor no inferior a las horas extras calculadas con un 50% de recargo, por lo que muchos trabajadores y empresas creen que el laborar un festivo da derecho a los trabajadores a recibir el pago de horas extras.

Es recomendable que la empresa al momento de hacer el pago de la compensación del festivo laborado en dinero en las partidas imponibles y tributables del trabajador, ingrese dicha compensación bajo un nombre que denote claramente lo que está pagando, por ejemplo utilizar como ítem en las partidas remuneracionales un ítem denominado compensación festivo laborado, para separar esta compensación de las posibles horas extras a que el trabajador tenga derecho en el mes que se paga dicha compensación.

Como ya lo viéramos, los empleadores tienen la obligación de pactar por escrito con sus trabajadores la forma en la cual se realizará la compensación de los días festivos laborados, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo que sobre el particular ha señalado en:

Ordinario N° 8381/0169, de 18.11.1988

Ordinario N° 3874/060, de 01.06.1989

Ordinario N° 5212/0301, de 13.10.1999

Ordinario N° 306/025, de 18.01.1994

Ordinario N° 4231/0305, de 11.10.2000

Ordinario N° 0407/06, de 29.01.2014

Ordinario N° 5676, de 04.11.2015.

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-2-horas-extraordinarias/jurisprudenciamodulo3unidad2horasextraordinarias.pdf>

De acuerdo a los ordinarios N° 8381/0169, de 18.11.1988 y N° 306/025, de 18.01.1994, N° 4231/0305, de 11.10.2000 y N° 0407/06, de 29.01.2014, de la Dirección del Trabajo, las partes de la relación laboral se encuentran obligadas a pactar en forma previa al trabajo en días festivos cual será la forma en que las labores desarrolladas en dichos días serán compensadas, acuerdo que debe constar por escrito. Es de nuestra opinión que estos acuerdos deben ser suscritos en los respectivos contratos de trabajo, como uno de los acuerdos más que regirán la relación laboral o bien en los instrumentos colectivos que se suscriban entre la empresa y sus trabajadores o sindicatos.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4468/0310, de 21.09.1998

Ordinario N° 8381/0169, de 18.11.1988

Ordinario N° 3874/060, de 01.06.1989

Ordinario N° 5212/0301, de 13.10.1999

Ordinario N° 306/025, de 18.01.1994

Ordinario N° 4231/0305, de 11.10.2000

Ordinario N° 0407/06, de 29.01.2014

Ordinario N° 5676, de 04.11.2015

Festivos que coinciden con domingo

Ordinario N° 4460/0207, de 01.08.1994

Ordinario N° 5421/0247, de 25.08.1995

Ordinario N° 0487/036, de 26.01.1999

Ordinario N° 668, de 07.02.2017

Ordinario N° 5730, de 27.11.2017

Festivo que coincide con los días de descanso del trabajador

Ordinario N° 0400/026, de 20.01.1999

Ordinario N° 2938/0227, de 14.07.2000

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-2-horas-extraordinarias/jurisprudenciamodulo3unidad2horasextraordinarias.pdf>

Número de horas a compensar por el festivo laborado

Cuando la compensación del festivo se hace en dinero, se debe tener en consideración el número de horas trabajadas en el festivo, considerándose que el día festivo se inicia a las 00:00 del día y concluye a las 24:00 horas del mismo día, debiendo determinarse para la correcta compensación, el número de horas trabajadas en ese día.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario 0635/041 de 06.02.1996

Ordinario N° 3583/038, de 16.09.2013

Ordinario N° 1544, de 07.04.2017

Ordinario N° 3806 de 21.08.2017

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-2-horas-extraordinarias/jurisprudenciamodulo3unidad2horasextraordinarias.pdf>

Cálculo de la remuneración cuando la compensación se hace en dinero

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, si el festivo laborado se compensa en dinero, el empleador deberá pagar una especial forma de remuneración la que no debe ser inferior a la que corresponde según artículo 32 del mismo cuerpo legal, esto implica que si la compensación se hará en dinero, las partes deberán acordar una especial forma de remuneración la cual no podrá ser menor al número de horas trabajadas en el festivo pagadas a valor de sobretiempo, esto es con el 50% de recargo sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo.

Una forma de pactar la compensación del festivo en dinero en los contratos de trabajo sería por ejemplo la siguiente:

Clausula N°: de conformidad a lo establecido en el artículo 38 del Código del Trabajo las partes acuerdan que por concepto de compensación de los días festivos laborados, que sean distinto de día domingo, la empresa compensara las actividades desarrolladas en esos días festivos mediante el pago de una especial forma de remuneración denominada COMPENSACIÓN FESTIVO que será equivalente al número de horas trabajadas en el festivos pagadas al valor de horas extras, valor de

hora extra calculada con el recargo legal del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo.

A continuación, revisaremos la forma en la cual se determina la compensación del festivo laborado y su pago.

Ejemplo 1:

Trabajador con jornada de trabajo de 45 horas semanales que se distribuye incluyendo los días domingos y festivos, en el siguiente horario de 08:00 horas a 16:30 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada, siendo su asistencia la siguiente:

MES ABRIL 2019

DÍA		HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
Martes	15	8:00	12:00	13:00	18:30	9:30	7:30	
Miércoles	16	8:30	12:00	13:00	16:30	7:00	7:30	
Jueves	17	8:35	12:00	13:00	16:45	7:10	7:30	
Viernes	18	8:00	12:00	13:00	16:30	7:30	7:30	
Sábado	19	8:20	12:00	13:15	16:30	6:55	7:30	
Domingo	20	8:00	12:00	13:00	17:00	8:00	7:30	
HORAS SEMANALES						46:05	45:00	1:05

Como se puede apreciar en este ejemplo, la jornada extraordinaria solo se ha producido o generado una vez completada la jornada ordinaria de trabajo, la cual es de 45 horas semanales, como estamos en presencia de un trabajador exceptuado del descanso en días domingos y festivos, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, en los días 18; 19 y 20 de ABRIL 2019, él tenía la obligación de cumplir con su jornada ordinaria de trabajo, es por ello que en la columna jornada ordinaria aparece en cada uno de esos días el número de horas ordinarias que el trabajador debía cumplir, correspondiendo por tal motivo al trabajador solo el pago de 1 hora con 5 minutos de sobretiempo.

Ahora bien por aplicación de lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, las actividades realizadas en día domingo y festivo deben ser compensadas, en este caso las del día domingo es compensado con el respectivo descanso semanal, sin embargo las desarrolladas en festivo pueden ser compensadas en descanso o con una especial forma de remuneración, en este caso la compensación se realizará mediante el pago de una remuneración especial que será equivalente a las horas trabajadas en el festivo, pagadas al valor correspondiente al sueldo convenido para la jornada ordinaria incrementada en un 50%. Si bien la base de cálculo de la compensación de las actividades desarrolladas en día festivo es la misma que para el cálculo de las horas extras, no se debiera pagar dichos valores bajo el ítem de horas extraordinarias o sobretiempo, sino que, darle un nombre que denote claramente lo que la empresa está pagando, esto es, la compensación en dinero del festivo laborado.

Siguiendo con el ejemplo, si el trabajador tiene un sueldo de \$300.000.-, se le pagarán por horas extras y compensación de festivo laborados los siguientes valores:

Horas extras:

$$\text{Valor horas extras} = 300.000 \times 0.007777 = 2.333,31.-$$

$$\text{Horas extras} = 1:05 \times 2.333,31 = 2.528.-$$

En este caso se debe pagar una hora de sobretiempo lo cual equivale a \$2.333,31, luego el pago por los 5 minutos se obtiene dividiendo el valor hora por 60, que corresponde a los 60 minutos que tiene cada hora dándonos \$38.8885.- el minuto, multiplicado por 5 nos da \$194,44, los cuales se suman a los \$2.333.31.- obteniéndose el valor total de \$2.528.-.

Compensación días festivos laborados:

En este caso debemos analizar el número de horas laboradas en los días festivos, los cuales son el día 14 y 15.

$$\text{Viernes 14} = 7:30$$

$$\text{Sábado 15} = 6:55$$

$$\text{Total horas} = 14:25$$

Por lo que debemos calcular el equivalente a 14 horas con 25 minutos de sobretiempo, obteniéndose:

$$14 \times 2333.31 = 32.666.-$$

$$25 \times 38.8885 = 972.-$$

$$\text{Total} = 33.638.-$$

Es decir, la cantidad a pagar por la compensación en dinero de los festivos laborados sería de **\$33.638.-**, los cuales se pagarán con la remuneración del mes de abril, una vez compensado en dinero, el festivo no procede que el trabajador exija que se le otorguen además los días de descanso por el festivo laborado.

Ejemplo 2:

Trabajador con jornada de trabajo de 20 horas semanales, distribuidas en sábado y domingo, en un horario de 08:00 horas a 19:00 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada, un sueldo de 130.000 pesos mensuales, siendo su asistencia la siguiente:

DICIEMBRE 2019

	DÍA	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
Domingo	1					
Lunes	2					
Martes	3					
Miércoles	4					
Jueves	5					
Viernes	6					
Sábado	7	8:00	19:30	10:30	10:00	
Domingo	8	8:10	19:25	10:15	10:00	
Lunes	9	SUMATORIA		20:45	20:00	0:45
Martes	10					
Miércoles	11					

Jueves	12					
Viernes	13					
Sábado	14	8:00	20:00	11:00	10:00	
Domingo	15	7:50	19:45	10:55	10:00	
Lunes	16	SUMATORIA		21:55	20:00	1:55
Martes	17					
Miércoles	18					
Jueves	19					
Viernes	20					
Sábado	21	8:25	20:30	11:05	10:00	
Domingo	22	8:10	20:00	10:50	10:00	
Lunes	23	SUMATORIA		21:55	20:00	1:55
Martes	24					
Miércoles	25					
Jueves	26					
Viernes	27					
Sábado	28	10:00	21:25	10:25	10:00	
Domingo	29	10:00	21:15	10:15	10:00	
Lunes	30	SUMATORIA		20:40	20:00	0:40
Martes	31					

total

sobretiempo

5:15

De acuerdo a los datos proporcionados en el mes de mayo al trabajador se le debiese pagar por horas extras y compensación de los festivos laborados, los siguientes valores:

$$\text{Valor hora extra} = ((130000 / 30 \times 7) / 20) \times 1.5$$

$$\text{Valor hora extra} = 2.275.-$$

Entonces tendríamos que pagar:

$$\text{Horas extras (5:15 horas a 2.275)} = 11.944.-$$

Compensación festivo = el festivo coincide con domingo, no se compensa el festivo

Ejemplo 3:

Con los mismos datos del ejemplo anterior, esto es trabajador con jornada de trabajo de 20 horas semanales, distribuidas en sábado y domingos, en un horario de 08:00 horas a 19:00 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada, con un sueldo POR DÍA TRABAJADO de 15.000.- pesos, la determinación de las horas extras y la compensación del festivo laborado debiésemos hacerlo de la siguiente manera:

1.- Determinación valor hora extraordinaria

Dado que no existe una fórmula para determinar el valor de horas extras en este tipo de jornada, utilizaremos la señalada por la Dirección del Trabajo para trabajadores con sueldo diario y jornada de trabajo distribuidas en 5 o 6 días a la semana, dándonos:

$$\text{Valor hora extra} = ((15000 \times 2) / 20) \times 1.5$$

$$\text{Valor hora extra} = 2.250.-$$

2.- Entonces tendríamos que pagar:

$$\text{Horas extras (5:15 horas a 2.250)} = 11.813.-$$

Compensación festivo = el festivo coincide con domingo, no se compensa el festivo

Ejemplo 4:

Trabajador con jornada de trabajo de 45 horas semanales, que se distribuye incluyendo los días domingos y festivos, en el siguiente horario de 08:00 horas a 16:30 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada, siendo su asistencia la siguiente:

SEPTIEMBRE 2019

DÍA		HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
Lunes	16	8:00	12:00	13:00	18:30	9:30	7:30	
Martes	17	8:30	12:00	13:00	16:30	7:00	7:30	
Miércoles	18	8:35	12:00	13:00	16:45	7:10	7:30	
Jueves	19	8:00	12:00	13:00	16:30	7:30	7:30	
Viernes	20	8:20	12:00	13:15	16:30	6:55	7:30	
Sábado	19	8:00	12:00	13:00	17:00	8:00	7:30	
HORAS SEMANALES						46:05	45:00	1:05

Como se puede apreciar en este ejemplo, la jornada extraordinaria solo se ha producido o generado una vez completada la jornada ordinaria de trabajo, la cual es de 45 horas semanales, como estamos en presencia de un trabajador exceptuado del descanso en días domingos y festivos, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, en los días 18; 19 y 20 de septiembre, él trabajador tenía la obligación de cumplir con su jornada ordinaria de trabajo, es por ello que en la columna jornada ordinaria aparece en cada uno de esos días el número de horas ordinarias que el trabajador debía cumplir, correspondiendo por tal motivo al trabajador solo el pago de 1 hora con 5 minutos de sobretiempo.

Ahora bien por aplicación de lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, las actividades realizadas en día domingo y festivo deben ser compensadas, en este caso las del día domingo es compensado con el respectivo descanso semanal, sin embargo las desarrolladas en festivo pueden ser compensadas con un día adicional de descanso o con una especial forma de remuneración, en este caso la compensación se realizará mediante el pago de una remuneración especial que será equivalente a las horas trabajadas en el festivo pagadas al valor de las horas extraordinarias, es decir el valor de la hora ordinaria incrementada en un 50%. Si bien la base de cálculo de la compensación de las actividades desarrolladas en día festivo es la misma que para el cálculo de las horas extras, no se

debiera pagar dichos valores bajo el ítem remuneracional, sino que se debe dar un nombre que denote claramente lo que la empresa está pagando, esto es, la compensación en dinero del festivo laborado.

Siguiendo con el ejemplo, si el trabajador tiene un sueldo de \$350.000.-, se le pagarán por horas extras y compensación de festivo laborados los siguientes valores:

Horas extras:

$$\text{Valor horas extras} = 350.000 \times 0.007777 = 2.722,195$$

$$\text{Horas extras} = (1 \times 2.722,195) + (5 \times 45,369916) = 2.949.-$$

En este caso se debe pagar una hora de sobretiempo, lo cual equivale a \$2.722,195 luego el pago por los 5 minutos se obtiene dividiendo el valor hora por 60, que corresponde a los 60 minutos que tiene cada hora dándonos \$45,369916 el minuto, multiplicado por 5 nos da \$226,84958, los cuales se suman a los \$2.722,195.- obteniéndose el valor el total de \$2.528.-.

Compensación días festivos laborados:

En este caso debemos analizar el número de horas laboradas en festivo, los cuales son el 18; 19 y 20 de septiembre, que corresponde a 21:35 horas trabajadas:

Por lo que debemos calcular el equivalente a 21:35 horas a valor de sobretiempo, obteniéndose:

$$\text{Compensación festivo} = (21:35 \times 2.722,195) = 58.754.-$$

$$\text{Compensación festivo} = \$58.754.-$$

Es decir, la cantidad a pagar por la compensación en dinero de los festivos laborados sería de \$58.754.-, los cuales se pagarán con la remuneración del mes de septiembre de 2019, una vez compensado en dinero el festivo no procede que el trabajador exija que se le otorguen además los días de descanso por el festivo laborado.

Ejemplo 5:

Trabajador con jornada de trabajo de 20 horas semanales, y un horario de 08:00 horas a 19:00 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada, un sueldo de 130.000 pesos mensuales que, de acuerdo a las alternativas de distribución

pactadas en su contrato, registró la siguiente asistencia el mes de septiembre de 2017:

SEPTIEMBRE 2017

	DÍA	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
Jueves	14					
Viernes	15					
Sábado	16	8:00	19:30	10:30	10:00	
Domingo	17	8:10	19:25	10:15	10:00	
		SUMATORIA		20:45	20:00	0:45
Lunes	18	8:00	20:00	11:00	10:00	
Martes	19					
Miércoles	20					
Jueves	21					
Viernes	22					
Sábado	23	7:50	19:45	10:55	10:00	
Domingo	24	SUMATORIA		21:55	20:00	1:55

De acuerdo a los datos proporcionados en este ejemplo, podemos apreciar que aprovechando las alternativas de distribución que el empleador puede pactar en los contratos de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, el trabajador prestó servicios los días sábado y domingo en una semana y en la siguiente el día lunes y el día sábado, distribuyéndose en esos días las 20 horas semanales convenidas.

La Dirección del Trabajo mediante **Ordinario N° 2226/036, de fecha 22.04.2016**, estableció que los trabajadores a tiempo parcial cualquiera sea el número de horas semanales convenidas y de días de trabajo en la semana, tendrán derecho al descanso compensatorio por los días festivos laborados, por lo que si un trabajador tiene pactada una jornada por

ejemplo de 20 horas semanales tendrá derecho a la compensación del festivo laborado al igual que el trabajador a tiempo completo.

Para realizar la compensación respectiva, lo primero que debemos es calcular el valor de las horas extras, el que obtendremos de la siguiente operación:

$$\text{Valor hora extra} = ((130000 / 30 \times 7) / 20) \times 1.5$$

$$\text{Valor hora extra} = 2.275.-$$

Entonces tendríamos que pagar:

$$\text{Compensación festivo (11:00 X 2.275) = 25.025.-}$$

Ejemplo 6:

Trabajadores afectos a jornada excepcional de 4 por 4 con turnos día y noche.

Sueldo de \$450.000.-

El factor de horas extraordinaria para la jornada de 4 por 4 con 12 horas diarias es de 0.0083333, por lo que el valor de 1 hora extra será:

$$\text{Valor hora extra} = (450000 \times 0.0083333) = 3.750.-$$

Turno de noche:

SEPTIEMBRE 2017

DÍA	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS
Viernes 15	20:00		4:00	4:00
Sábado 16	20:00	8:00	12:00	12:00
Domingo 17	20:00	8:00	12:00	12:00
Lunes 18	20:00	8:00	12:00	12:00
Martes 19		8:00	8:00	8:00
Miércoles 20	LIBRE			

Dado que el horario nocturno abarca 2 días, tendremos que el trabajador ingresó el día viernes, entra a las 20:00 horas, pero sale a las 08:00 horas del día sábado y así sucesivamente, es por ello que los festivos a compensar son los días 18 y 19 de septiembre, el trabajador laboró 20 horas, correspondientes a 8 horas del turno que va de domingo al lunes el cual se le denomina habitualmente saliente de noche, y 4 horas del turno que va de lunes a martes y 8 horas del día martes que es el día que termina el ciclo excepcional.

La compensación será entonces:

Compensación festivo (20 X 3.750) = 75.000.-

Turno diurno:

SEPTIEMBRE 2017

DÍA	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS
Viernes 15	8:00	20:00	12:00	12:00
Sábado 16	8:00	20:00	12:00	12:00
Domingo 17	8:00	20:00	12:00	12:00
Lunes 18	8:00	20:00	12:00	12:00
Martes 19	LIBRE			

En este caso el festivo que debe ser compensado es el día 18 de septiembre, el trabajador laboró 12 horas, la compensación será entonces:

Compensación festivo (12:00 X 3.750) = 45.000.-

Ejemplo 7:

Trabajadores afectos a jornada excepcional de 3 por 1, sistema de cuarto turno del sector salud.

Sueldo de \$550.000.-

El factor de horas extraordinaria para la jornada excepcional de cuarto turno es 0.0083333, por lo que el valor de 1 hora extra será:

Valor hora extra= (550000 X 0.0083333) = 4.583,315

A continuación veremos varios casos que se pueden dar en este sistema de turno tan especial:

Caso 1:

SEPTIEMBRE 2017

DÍA	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS
Viernes 15	LIBRE			
Sábado 16	8:00	20:00	12:00	12:00
Domingo 17	20:00		4:00	4:00
Lunes 18		8:00	8:00	8:00
Martes 19	LIBRE			

Como podemos apreciar el trabajador solo prestó servicios 8 horas del día lunes 19 de septiembre, por lo que la compensación de su festivo laborado sería:

Compensación festivo (8:00 X 4.583,315) = 36.667.-

Caso 2:

SEPTIEMBRE 2017

DÍA	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS
17	LIBRE			
18	8:00	20:00	12:00	12:00
19	20:00		4:00	4:00
20		8:00	8:00	8:00
21	LIBRE			

Como podemos apreciar el trabajador solo prestó servicios 4 horas del día lunes 19 de septiembre, por lo que la compensación de su festivo laborado sería:

Compensación festivo (4:00 X 4.583,315) = 18.333.-

Caso 3:

SEPTIEMBRE 2017

DÍA	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS
18	LIBRE			
19	8:00	20:00	12:00	12:00
20	20:00		4:00	4:00
21		8:00	8:00	8:00
	LIBRE		24:00:00	24:00:00

Como podemos apreciar el trabajador prestó servicios 12 horas del día lunes 19 de septiembre, por lo que la compensación de su festivo laborado sería:

Compensación festivo (12:00 X 4.583,315) = 55.000.-

Compensación festivos laborados trabajadores excluidos de limitación de jornada (artículo 22 inciso segundo Código del Trabajo)

Los trabajadores excluidos de limitación de jornada pueden pactar con su empleador estar afectos al régimen general de descanso del artículo 35 del Código del Trabajo, esto implica que los domingos y festivos serán de descanso, o bien la excepción al descanso dominical, esto es distribuir la jornada ordinaria de trabajo incluyendo domingos y festivos de conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 del mismo Código.

Si estos trabajadores laboran un festivo, al igual que el trabajador afecto a jornada laboral, gozarán del derecho a la compensación del día festivo laborado, compensación que se puede hacer de cualquiera de las formas que el legislador establece, esto es dando un día adicional de descanso o bien pactando una especial forma de remuneración.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 5267/308, de 18.10.1999

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-2-horas-extraordinarias/jurisprudenciamodulo3unidad2horasextraordinarias.pdf>

Tema 3

Recargo valor horas trabajadas en domingo y horas de sobretiempo en domingo trabajadores de establecimientos comerciales

Trabajadores beneficiarios

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, podrán prestar servicios los días domingos y festivos aquellos trabajadores que se desempeñen en algunas de las labores indicadas en sus numerales, se habla de las labores del personal no del tipo de empresa.

En esta oportunidad solo revisaremos el numeral 7 del Artículo 38 que dispone:

Artículo 38 N° 7: En los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4618/0109, de 04.07.1990

Ordinario N° 2354/0110, de 18.04.1994

Ordinario N° 3390/0162, de 13.06.1994

Ordinario N° 4241/0160, de 11.10.2003

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-2-horas-extraordinarias/jurisprudenciamodulo3unidad2horasextraordinarias.pdf>

Como ya viéramos en el módulo 2 de este curso, respecto de la de distribución de la jornada de trabajo en aquellas labores exceptuadas del descanso en domingos y festivos, debemos tener en consideración lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 38, que dispone:

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de

cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingos.

Como se puede apreciar es la jornada ordinaria de trabajo, que puede ser el máximo de 45 horas semanales, u otra menor acordada en el contrato por las partes, que puede distribuirse incluyendo los días domingos y festivos, al momento de hacer dicha distribución de jornada de trabajo se debe eso si tener en consideración las reglas generales que en materia de jornada de trabajo y descansos ya hemos revisado, a saber:

1. El máximo de jornada semanal es de 45 horas semanales, salvo excepciones que el mismo Código del Trabajo establece.
2. Las 45 horas semanales no se pueden distribuir en más de 6 ni menos de 5 días a la semana.
3. Se debe otorgar un descanso para colación no inferior a 30 minutos.
4. El descanso semanal debe durar un día, respetándose las horas de inicio y término del descanso de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 36.

La circunstancia de laborar en días domingo o festivos en las empresas exceptuadas del descanso dominical, no da origen a jornada extraordinaria, la que se producirá, solamente en la medida que se exceda de la jornada ordinaria legal o de la pactada si es menor.

Con la publicación en el Diario Oficial de la LEY N° 20.823, el día 07.04.2015, se establece un recargo especial a las remuneraciones de los trabajadores que prestan servicios excluidos del descanso dominical de acuerdo al numeral 7 del artículo 38, esto es ***en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.***

De acuerdo al inciso segundo del artículo 38, en el caso de los trabajadores que prestan servicios en establecimientos de comercio y que atienden directamente al público, cualquiera sea el número de horas de jornada ordinaria que se haya pactado en los contratos de trabajo, tienen derecho a que las horas ordinarias trabajadas en día domingo sean pagadas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo. Este recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período, cuando se habla de período, al igual que las horas extras debe entenderse a las de las remuneraciones normales del

trabajador. Si bien el legislador señala que este recargo solo se aplica a los trabajadores de los establecimientos de comercio que atienden directamente al público, la Dirección del Trabajo en **Ordinario N° 4755/058, de 14.09.2015**, ha señalado que este recargo por las horas extras trabajadas en domingo rige para todos los trabajadores que laboran en empresas de comercio y de servicios, sea que las labores que ellos realizan se relacionen o no con la atención directa al público, esto porque se debe tener en consideración que la realización de estas labores por parte de los trabajadores que no atienden público, constituyen un complemento necesario para el cumplimiento de las actividades de los trabajadores que realizan la atención del público.

Se establece además que estos trabajadores, los del numeral 7 del artículo 38, en el caso de laborar horas extraordinarias un día domingo tendrán derecho a que el valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación del valor de la hora extraordinaria trabajada en domingo, como si dijera anteriormente este recargo en el pago de las horas extras realizadas en día domingo se aplicará también a los otros trabajadores que presten servicios en el establecimiento de comercio en día domingo aun cuando no realicen labores de atención directa al público.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1921/033, de 20.04.2015

Ordinario N° 2205/037, de 06.05.2015

Ordinario N° 2530, de 20.05.2015

Ordinario N° 2611/039, de 27.05.2015

Ordinario N° 4755/058, de 14.09.2015

Ordinario N° 6145/145, de 20.12.2017

Ordinario N° 115, de 09.01.2018

Ordinario N° 1682, de 20.04.2017

Ordinario N° 1899, de 05.05.2017

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-2-horas-extraordinarias/jurisprudenciamodulo3unidad2horasextraordinarias.pdf>

Porcentaje de recargo aplicable

De acuerdo a la norma citada y la jurisprudencia emanada de la Dirección del Trabajo, el recargo que se aplicará a las horas trabajadas en domingo será del 30% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo.

Respecto de este recargo, es de nuestra opinión que el cálculo y la presentación en las liquidaciones de remuneraciones, al tenor de lo dispuesto en el artículo 54 del Código del Trabajo que obliga a los empleadores a entregar un comprobante con indicación precisa de las remuneraciones que se pagan, la forma que se determinaron y los descuentos que se practicaron, el pago que nos ocupa debiese aparecer claramente detallado en la liquidación de remuneraciones, es decir debe aparecer en un ítem de remuneraciones distinto al del sueldo y las horas extras, esto con el fin de entregar al trabajador un comprobante con la información exigida por el legislador, en cuanto a la forma que se determinaron sus remuneraciones.

Forma de calcular el valor de las horas trabajadas en domingo

Respecto del valor hora, si una persona tiene un sueldo de \$330.000, y una jornada de 45 horas semanales el valor hora sería:

$$\text{Valor hora} = ((330000 / 30) / 45)$$

$$\text{Valor hora} = 1.711,1111$$

Luego el recargo del 30% sería:

$$\text{Valor recargo} = 1.711,1111 \times 30\% = 513,33333$$

Si la jornada ordinaria de trabajo fuese en día domingo de 7.5 horas diarias, 45 horas distribuidas en 6 días, y la persona trabajó esas 7.5 horas el domingo, el recargo del 30%, calculado de la siguiente forma:

$$\text{Recargo día domingo trabajado: } (7.5 \times 513,33333) = \mathbf{\$3.850.-}$$

Dado que el trabajador tiene un sueldo mensual, resultaría improcedente separar el día domingo del sueldo de la persona, sino que resultaría mucho más transparente y acorde al antes mencionado artículo 54 del Código del Trabajo, indicar en la liquidación de remuneraciones el recargo en forma separada al sueldo, por ejemplo, de la siguiente forma:

$$\text{Sueldo mayo 2019} = 330.000.-$$

$$\text{Recargo día domingo } (7.5 \times 513,33333) \mathbf{3.850.-}$$

Obviamente esta es una forma de presentar la información en cuanto a cómo se determinó el sueldo y el recargo del trabajador, debiendo siempre tenerse en consideración el número

de horas ordinarias que la persona efectivamente labore en día domingo, de acuerdo a los domingos que trabajó en cada mensualidad.

Con este desglose, se le entrega al trabajador en forma clara y precisa la forma en la cual se determinó el valor del recargo por las horas trabajadas en domingo.

Ejemplo jornada parcial:

Si un trabajador tuviese una jornada semanal de 20 horas semanales y sueldo mensual de 150.000, el valor del recargo por cada hora de trabajo en día domingo sería el siguiente:

$$\text{Valor hora} = ((150000 / 30) / 20)$$

$$\text{Valor hora} = 1.750.-$$

Luego el recargo del 30% sería:

$$\text{Valor recargo} = 1.750 \times 30\% = 525.-$$

Si la jornada ordinaria de trabajo diaria de 10 horas y la persona trabajo en el mes de mayo de 2019, un total de 4 domingos, esto nos daría un total de 40 horas, calculándose el pago por el recargo del 30%, calculado de la siguiente forma:

Sueldo mayo 2017=	150.000.-
-------------------	------------------

Recargo día domingo (40 x 525)	21.000.-
--------------------------------	-----------------

Concepto de sueldo convenido para el cálculo del valor hora

Dado que la norma que nos ocupa, artículo 38 inciso segundo del Código del Trabajo, señala que el recargo debe hacerse en relación al sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo, debemos tener en consideración para el correcto cálculo del recargo que nos ocupa la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo respecto del concepto de sueldo, que ya hemos revisado en este módulo.

De acuerdo a la jurisprudencia emanada de la Dirección del Trabajo, no solo el sueldo base se debe considerar para efecto de determinar el valor del recargo de las horas trabajadas en día domingo, sino que además deben ser consideradas en el cálculo otras remuneraciones que reúnan las características de sueldo, utilizando para ello el mismo criterio establecido por la entidad fiscalizadora, antes revisado.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0853, de 08.02.2016

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-2-horas-extraordinarias/jurisprudenciamodulo3unidad2horasextraordinarias.pdf>

Si un trabajador tiene una jornada semanal de 45 horas distribuidas incluyendo domingos y festivos, con un sueldo base de \$390.000.- y un bono de asistencia de \$30.000.-, para efecto de determinar el valor de hora para el cálculo del recargo de las horas trabajadas en domingo, el sueldo convenido sería de \$420.000., dándonos por lo tanto el valor hora ordinaria de trabajo y el valor del recargo en día domingo los siguientes valores:

$$\text{Valor hora} = ((420000 / 30) \times 7 / 45)$$

$$\text{Valor hora} = 1.177,7777$$

Luego el recargo del 30% sería:

$$\text{Valor recargo} = 1.177,7777 \times 30\% = 653,3333$$

Si la jornada ordinaria de trabajo fuese en día domingo de 7.5 horas diarias, 45 horas distribuidas en 6 días, y la persona trabajó esas 7.5 horas el domingo, el recargo del 30%, calculado de la siguiente forma:

$$\text{Recargo día domingo trabajado: } (7.5 \times 653,3333) = \mathbf{\$4.900.-}$$

Si el trabajador solo laboró 1 domingo en el mes, en la liquidación de remuneraciones el recargo en forma separada al sueldo, por ejemplo, de la siguiente forma:

$$\text{Sueldo} = 390.000.-$$

$$\text{Bono asistencia} = 30.000.-$$

$$\text{Recargo día domingo } (7.5 \times 653,3333) \mathbf{4.900.-}$$

Efectos de este recargo en el valor de las horas extraordinarias trabajadas en domingo

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 38, en el caso de laborar horas extraordinarias un día domingo tendrán derecho a que el valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán

la base de cálculo a efectos de la determinación del valor de la hora extraordinaria trabajada en domingo.

Para determinar el valor de las horas extras en día domingo, el cálculo debiese hacerse de la siguiente forma:

Si una persona tiene un sueldo de \$350.000, y una jornada de 45 horas semanales el valor hora sería:

$$\text{Valor hora} = ((350000 / 30) / 45)$$

$$\text{Valor hora} = 1.814,8147$$

Luego el recargo del 30% sería:

$$\text{Valor recargo} = 1.814,8147 \times 30\% = 544,44444$$

$$\text{Valor hora extra día domingo} = (1.814,8147 + 544,44444) \times 1.5$$

$$\text{Valor hora extra día domingo} = 3.538,8886$$

Donde el 1.814,8147 es el valor horas normal; 544,44444 es el valor del 30% de recargo por hora y 1.5 es 1 más el 50% de recargo.

Para los trabajadores del numeral 7 del artículo 38 se dará la situación que existirán 2 valores distintos de horas extras, las horas extras que se generen entre lunes y sábado y las horas extras que se generen o realicen en día domingo, debiendo en nuestra opinión estas horas extras pagarse en forma separada en la liquidación de remuneraciones, para dar cumplimiento como se indicara anteriormente a lo establecido en el artículo 54 del Código del Trabajo.

Siguiendo el ejemplo anterior, si un trabajador prestó servicios 2 domingos en el mes, con una jornada semanal de 45 horas, y trabajó 15 horas ordinarias en día domingo, además de 3 horas de sobretiempo en día domingo y 8 horas extras en día distinto a domingo, el detalle de remuneraciones que debiese hacerse en la liquidación de remuneraciones sería el siguiente:

$$\text{Sueldo} = 350.000.-$$

$$\text{Recargo día domingo} (15 \times 544,44444) 8.167.-$$

$$\text{Horas extras} (8 \times 2.722,195) 21.778.-$$

Horas extras domingo (3 x 3.538,8886) 10.617.-

El valor de horas extras en día distinto de domingo se obtuvo de multiplicar el sueldo del trabajador por el factor de 0.00777777 que es el factor de horas extras con el 50% de recargo que se utiliza para jornadas de 45 horas semanales que más adelante se revisará.

Como se puede apreciar, bajo el formato que sugerimos de entrega de información al trabajador en la liquidación de remuneraciones se deja testimonio del cumplimiento del mandato legal de pago de las horas trabajadas en domingo y además se le proporciona la información exigida por el legislador al trabajador.

Derecho a recargo del 30% trabajadores excluidos de la limitación de jornada

En el caso de los trabajadores excluidos de limitación de jornada, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, al no tener una jornada máxima semanal y no registrar su asistencia en el mecanismo de asistencia que el empleador haya implementado, resulta imposible hacer el cálculo del recargo del 30% a que tendría derecho, sin embargo la Dirección del Trabajo mediante Ordinario N° 0856, de fecha 08.02.2016, ha establecido un procedimiento especial de cálculo del recargo del 30%, señalando que el cálculo del recargo del 30% por las horas trabajadas en domingo en el caso de trabajadores afectos a sueldo mensual y excluidos de limitación de jornada, se realizará aplicando el recargo del 30% sobre el valor diario del sueldo, valor que se obtiene dividiendo el sueldo por 30.

A modo de ejemplo, si un trabajador excluido de limitación de jornada, tiene pactado trabajar los días domingos en establecimientos de comercio o servicios, el recargo por el trabajo en día domingo se realizaría de la siguiente forma:

Sueldo mensual: **600.000.-**

Valor día: **600000 / 30 = 20.000.-**

Luego el recargo del 30% sería:

Valor recargo = **20.000 x 30% = 6.000.-**

Si el trabajador prestó servicios en el mes 2 domingos en la liquidación de remuneraciones debiese expresarse de la siguiente forma:

Sueldo mayo 2016 = **600.000.-**

Recargo día domingo (2 x 6.000) **12.000.-**

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0856, de 08.02.2016

Ordinario N° 3834, de 23.07.2018

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-2-horas-extraordinarias/jurisprudenciamodulo3unidad2horasextraordinarias.pdf>