



ALERTA LABORAL:

DICTAMEN N°199/05 DE LA DT ACLARA NUEVO ARTÍCULO 32 INC. 4 SOBRE COMPENSACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS.

El pasado 28 de marzo del presente año, el Servicio emitió Dictamen respecto a nueva compensación de horas extraordinarias a propósito de la Ley N°21.561. En tal sentido se solicitó aclarar el concepto de año utilizado en la norma; la posibilidad de fraccionar en horas o medios días; y formalidades para su solicitud.

Mediante el presente dictamen, la Dirección del Trabajo interpreta el nuevo beneficio introducido por la Ley 21.561 que reduce la jornada ordinaria de trabajo a 40 horas, en los siguientes términos:

En primer lugar, analiza que el beneficio establece "días adicionales de feriado", por lo que este es un derecho accesorio al feriado anual y deben aplicarse las mismas reglas para su ejercicio.

Por otro lado, en cuanto al vocablo "año", considerando que el feriado anual se determina según cada año cumplido a partir del inicio de la relación laboral, debe entenderse que al utilizarse el concepto de "año", se refiere a cada anualidad del contrato del trabajador.

Así, en base a jurisprudencia anterior emitida por la institución laboral (Ordinario N°2604 de 17.05.2016) y que este beneficio debe someterse a las mismas reglas que rigen el feriado anual, la DT establece que estos cinco días adicionales sólo pueden ser solicitados como días completos, sin que sea posible hacer uso de estos en unidades de medios días u horas.

Respecto a la forma en que debe solicitarse, y en base al Dictamen N°81/02 de 01.02.2024, la DT ha mencionado que, para efectos ejercer el derecho establecido en el nuevo inciso cuarto del artículo 32 del Código del Trabajo, debe existir un pacto entre las partes y que este pacto debe constar por escrito. En caso que las partes nada digan respecto de la compensación, se entenderá que debe aplicarse la regla general, debiendo pagar las horas extraordinarias oportunamente.

Ahora bien, en cuanto a la solicitud de los días feriados adicionales, originados a partir de la compensación de horas extraordinarias, teniendo en cuenta que el legislador no ha establecido requisitos al respecto en la Ley N°21.561, deben aplicarse las reglas referidas a la solicitud de feriado legal, contenidas en los artículos 43 y 44 del Reglamento N°969 de 1933, del Ministerio del Trabajo, excepto en lo que dice relación con la anticipación de la solicitud, ya que el nuevo artículo 32 del Código del Trabajo expresamente indica que para efectos de hacer uso de los días adicionales, basta que sean solicitados por el trabajador o trabajadora con cuarenta y ocho horas de anticipación, lo que se indica igualmente en el Ordinario N° 82/01 de 01.02.2024.

Por lo demás, cabe señalar que conforme a lo dispuesto en el Dictamen N°789/15, de 16.02.2015, no hay inconveniente para que los documentos asociados a la solicitud y autorización de uso de feriado sean contemplados en una solución de gestión de documentación laboral electrónica, la que deberá ajustarse en lo dispuesto en dicho pronunciamiento.

Finalmente, se hace presente que las normas sobre forma y plazos para solicitar el feriado deben incorporarse al reglamento interno de la empresa, si es que esta tiene más de 10 trabajadores.



Scarlett Zavala Toledo

Asociada Corporativa
Lizama Abogados