



Base de Dictámenes

MUN, horas extraordinarias, descanso compensatorio, horas completas, requisitos, autorización previa, cumplimiento horario jornada laboral, principios de control, continuidad del servicio, eficiencia y eficacia

NÚMERO DICTAMEN E530899N24	FECHA DOCUMENTO 23-08-2024
NUEVO: SI	REACTIVADO: NO
RECONSIDERADO: NO	RECONSIDERADO PARCIAL: NO
ACLARADO: NO	ALTERADO: NO
APLICADO: NO	CONFIRMADO: NO
COMPLEMENTADO: NO	CARÁCTER: NNN
ORIGEN: DIVISIÓN JURÍDICA	
CRITERIO: APLICA JURISPRUDENCIA	

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes 16434/2015, 8588/2019, 52265/2011

Acción	Dictamen	Año
Aplica	016434N	2015
Aplica	008588N	2019
Aplica	052265N	2011
Confirma	016434N	2015
Confirma	008588N	2019

FUENTES LEGALES

MATERIA

Desestima solicitud de reconsideración de los dictámenes N°s 16.434, de 2015 y 8.588, de 2019, de este origen. En relación con situación que señala, la Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua deberá adoptar las medidas que se indican.

DOCUMENTO COMPLETO

N° E530899 Fecha: 23-VIII-2024

I. Antecedentes

La Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua solicita la reconsideración de la jurisprudencia de este origen, que determinó que el descanso complementario por concepto de jornada extraordinaria debe otorgarse a los funcionarios públicos por periodos correspondientes a horas completas.

Al efecto, plantea la situación de doña Carmen Meza Torres, Secretaria Municipal, quien requiere se le conceda el descanso complementario considerando tanto horas como minutos.

II. Fundamento jurídico

El inciso segundo del artículo 66 de la ley N°18.834, establece que “Los trabajos extraordinarios se compensarán con descanso complementario. Si ello no fuere posible por razones de buen servicio, aquéllos serán compensados con un recargo en las remuneraciones”.

Enseguida, el inciso primero de su artículo 68 prevé que “El descanso complementario destinado a compensar los trabajos extraordinarios realizados a continuación de la jornada, será igual al tiempo trabajado más un aumento del veinticinco por ciento”, añadiendo su inciso segundo que “En el evento que lo anterior no fuere posible, la asignación que corresponda se determinará recargando en un veinticinco por ciento el valor de la hora diaria de trabajo. Para estos efectos, el valor de la hora diaria de trabajo ordinario será el cuociente que se obtenga de dividir por ciento noventa el sueldo y las demás asignaciones que determine la ley”.

A su turno, el inciso primero de su artículo 69, dispone que “Los empleados que deban realizar trabajos nocturnos o en días sábado, domingo y festivos deberán ser compensados con un descanso complementario igual al tiempo trabajado más un aumento de cincuenta por ciento”, indicando su inciso segundo que, en caso de que el número de empleados de una institución o unidad de la misma, impida dar el descanso complementario referido, se les abonará un recargo del cincuenta por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo calculada conforme el artículo anterior.

Por su parte, el dictamen N° 16.434, de 2015, de este origen, sostiene que las reseñadas disposiciones estatutarias aluden a la compensación -monetaria o con descanso- del tiempo trabajado en exceso de la jornada ordinaria o en jornadas nocturnas o en días sábados, domingos o festivos, normas que precisan, cuando regulan la retribución en dinero, que esta se hace por horas de trabajo.

Añade, que la unidad de medida para el pago de la jornada extraordinaria es la hora, de manera que los minutos de labor diaria que no alcancen a completar una de aquellas, se suman al finalizar el lapso por el cual se enteran las remuneraciones y deben ser retribuidos en dinero solo en la medida que logren alcanzar esa unidad, desestimándose la fracción de minutos restante que no cumpla con esa condición.

En ese contexto, la citada jurisprudencia colige que el mismo criterio resulta aplicable a los casos en que la compensación se efectúa mediante descansos, puesto que no se advierten los motivos para que el legislador haya previsto únicamente la unidad en horas para la retribución en dinero, concluyendo que los descansos complementarios deben ser otorgados y hacerse efectivos en horas completas, despreciándose los minutos que, sumados al final del respectivo periodo, no logren completar esa unidad, criterio que es reiterado en el dictamen N° 8.588, de 2019, de esta procedencia.

III. Análisis y conclusión

Ahora bien, atendido el marco normativo y jurisprudencial reseñado, y no habiéndose aportado argumentos o antecedentes que permitan alterar lo concluido por este Organismo de Control, se desestima la solicitud de reconsideración de los dictámenes Nos 16.434, de 2015 y 8.588, de 2019, confirmándose el criterio contenido en ellos.

Por otra parte, cabe recordar que la jurisprudencia de este origen -contenida, entre otros, en el dictamen N° 52.265, de 2011- ha precisado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 de la ley N°18.883, que la jornada extraordinaria solo se configura y otorga los derechos correlativos -compensación con descanso complementario o su retribución en dinero-, cuando concurren tres requisitos copulativos, a saber, que hayan de cumplirse tareas impostergables; que exista una orden formal de la jefatura superior, impartida a través de un acto dictado en forma previa a su ejecución e individualizando al personal que la realizará; y que los trabajos respectivos se efectúen a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábados, domingos o festivos.

Lo anterior, por cuanto del análisis del documento denominado "Listado de funcionarios con tiempos compensados", acompañado por la municipalidad, se desprende que la orden para que los servidores municipales realicen trabajos extraordinarios se impartiría mediante decretos dictados a inicios del mes siguiente a la realización de estos, por lo que esa autoridad edilicia deberá, en lo inmediato, adoptar las medidas necesarias para ajustarse a la anotada jurisprudencia.

Asimismo, en relación con el goce del descanso complementario y en armonía con

los principios de control, continuidad del servicio, eficiencia y eficacia, es menester consignar que la autoridad debe otorgar tal derecho cuidando de no afectar el normal funcionamiento de la institución y según lo requieran las necesidades del municipio.

En ese orden de ideas, en lo que concierne a la situación de doña Carmen Meza Torres, Secretaria Municipal, y considerando la información contenida en la hoja del libro de asistencia del mes de julio de 2023 que adjunta el municipio, cumple con recordar que es obligación del funcionario que gozará del descanso complementario y de la autoridad que lo concede, que aquel se ajuste a los principios enunciados en el párrafo anterior, sin descuidar el cumplimiento de sus deberes, advirtiéndose que, en el caso de la especie, la forma de utilizar el descanso y/o la oportunidad en que se solicita, altera de modo permanente el horario fijado para la jornada diaria de la aludida servidora, o bien, subsana atrasos de manera recurrente, en circunstancias que es obligación de aquella cumplir con la hora de ingreso fijada por la autoridad.

Por lo mismo, la Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua deberá implementar las acciones pertinentes para el cabal cumplimiento de la jornada laboral por parte de sus servidores, evitando que situaciones que debieran tener un carácter excepcional se verifiquen de modo frecuente, en especial si se considera que los descansos complementarios deben pedirse y autorizarse, por regla general, de forma previa a su utilización.

Saluda atentamente a Ud.,

Dorothy Pérez Gutiérrez

Contralora General de la República (S)