

CASOS EN LOS QUE ES MANDATORIO LABORAR HORAS EXTRAS

754

16 de diciembre de 2025

Un empleado nuestro está negado a trabajar más de 8 horas diarias. Él dice que no está obligado a trabajar horas extras, pero nosotros somos una empresa de distribución de combustible y entendemos que en este tipo de negocios el trabajo de horas extras es consustancial de las operaciones. ¿Cuál es su opinión al respecto?

La obligatoriedad de laborar horas extras dependerá, por un lado, de la situación extraordinaria que la motive, o, por otro lado, de la naturaleza del trabajo y de su previsión desde el inicio de la contratación.

En todos los casos que se citan en el primer párrafo del artículo 153 del Código de Trabajo, el trabajador está obligado a trabajar horas extras, esto es: a) accidentes ocurridos o inminentes; b) Trabajos imprescindibles que deben realizarse en las maquinarias o en las herramientas, y cuya paralización pueda causar perjuicios graves; c) trabajos cuya interrupción pueda alterar la materia prima; y d) en caso fortuito o de fuerza mayor.

En tales casos, la doctrina prevaleciente considera que el principio de cooperación obliga al trabajador a laborar horas extras (RAFAEL ALBURQUERQUE, *Derecho del Trabajo*,

Tomo II, Pág. 366. Ediciones Trajano Potentini, Santo Domingo; LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, *Código de Trabajo Anotado*, Editora Corripio, Santo Domingo)

Será obligatorio también, en los casos de empresas en donde el trabajo sea de funcionamiento continuo, o en donde operen jornadas de trabajo corridas, turnándose equipos de trabajo, y el empleado, desde el inicio de la contratación aceptó formar parte de dichos equipos rotativos de trabajo.

Fuera de esos casos, el trabajo de horas extras no es obligatorio, según la jurisprudencia (Caso *Productos Químicos y Farmacéuticos vs. Santiago Alvarez Leger*, SCJ, 19 ago. 1981, B.J. 849, Pág. 2102)