



DEPARTAMENTO JURIDICO
K4468 (1118) 2016

1201

ORD.: _____/

MAT.: Atiende consultas de empresa Cellstar S.A., sobre sistemas de registro y control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.

ANT.: 1) Instrucciones de 16.01.2018, de Jefe (S) Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Instrucciones de 25.07.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Instrucciones de 17.04.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Instrucciones de 13.10.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
5) Comparecencia personal de 05.05.2016, Sra. Doris Palma Correa, en representación de empresa Cellstar S.A.
6) Presentación de 28.04.2016, de Sra. Doris Palma Correa, en representación de empresa Cellstar S.A.

Juridico



SANTIAGO,

06 MAR 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : SRA. DORIS PALMA CORREA
EMPRESA CELLSTAR S.A.
CAMINO LO BOZA N°441
PUDAHUEL /**

Mediante su presentación de antecedente 6), complementada a través de comparecencia personal de antecedente 5), usted ha realizado diversas consultas relacionadas con la implementación de medidas control del cumplimiento efectivo de la jornada laboral por parte de sus dependientes.

Al respecto, es dable indicar en primer término, que los requisitos y características que deben cumplir los sistemas computacionales de registro y control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, han sido fijados por este Servicio a través del dictamen N°1140/027, 24.02.2016.

Ahora bien, precisado lo anterior, cúpleme informar a usted lo siguiente:

1-. En cuanto a su primera consulta, respecto de la posibilidad de anular o bloquear temporalmente algunos de los equipos de registro de asistencia a ciertas horas del día, exceptuando expresamente la hora de inicio y la de término de la jornada ordinaria, cabe precisar que dicha práctica sólo se ajustará a la normativa vigente en la medida que no impida la realización de las marcaciones de los trabajadores, sino que obedezca a una medida de orden interno la cual, a su vez debe ser incorporada al reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

2-. Acerca de su segunda consulta, referida al lapso empleado por los trabajadores que llegan atrasados para el cambio de vestuario, es necesario indicar que de acuerdo a la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N°2936/225, de 14.07.2000, el tiempo destinado a las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal, constituirá jornada de trabajo cuando el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente la realización de las mismas por razones de higiene y seguridad, independientemente de si ellas se encuentran consignadas como obligaciones del trabajador en el respectivo reglamento interno. Igualmente, deberá ser calificado como tal el lapso utilizado por los trabajadores en cambio de vestuario, cuando dicho cambio sea requerido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes o por otras similares, consignadas en el citado reglamento.

Aclarado lo anterior, resulta entonces claro que el tiempo de atraso en el inicio de la jornada retardará también, consecuentemente, el cambio de vestuario o equipamiento del trabajador.

Lo señalado, permite sostener que su consulta aunque referida al cambio de vestuario, debe ser abordada desde el punto de vista de los atrasos en los que incurren los trabajadores.

En tal contexto, es del caso indicar que dichos retardos en el inicio de la jornada ordinaria, importan que durante dicho lapso el dependiente no ha prestado servicios a su empleador por lo que, en principio, no tendría derecho a remuneración. En efecto, la sola circunstancia de llegar atrasado a sus labores, no necesariamente implica que las remuneraciones del dependiente sufrirán descuento, toda vez que para que ello sea procedente, se debe esperar el término de la semana laboral, dado que sólo en ese momento el empleador podrá saber si el dependiente ha cumplido con su jornada laboral pactada en el respectivo contrato.

Así, los sistemas de registro deben sumar automáticamente el tiempo laborado en la semana respectiva, a fin de permitir al empleador verificar si la cifra final es la convenida en el contrato o, si por el contrario, es inferior a ella, caso en el cual el empleador se encontrará facultado para descontar de la remuneración del mes el lapso no laborado, esto es, el periodo que faltó para completar la jornada ordinaria convenida.

Es del caso señalar que la Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa, entre otros, en dictamen N°6725/306, de 16.11.94, que atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, el dependiente sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causas legales que establezcan dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

En el mismo orden de ideas, frente a la práctica de impedir el ingreso de un trabajador que llega atrasado, cabe indicar que el empleador que suscribe un contrato con un dependiente se obliga a proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una remuneración, en tanto éste tiene por obligación prestar los servicios pactados. De esta forma, el empleador no se puede eximir del cumplimiento de sus obligaciones aun cuando el trabajador llegue atrasado a cumplir sus labores diarias.

En armonía con lo señalado en el número anterior, respecto de los descuentos por atrasos, reiteramos que se debe esperar hasta el término de la semana laboral para establecer si efectivamente el trabajador ha incumplido con su obligación de prestar servicios la cantidad de horas convenidas. Ello, por cuanto resulta procedente para los efectos de determinar la existencia de atrasos afectos a descuento que se compensen las horas no laboradas en una semana debido a atrasos e inasistencias, con las que se hubieren laborado en exceso sobre la jornada diaria dentro de la misma semana.

De esta forma, si el empleador no permite el ingreso del trabajador al establecimiento por llegar atrasado, estará sancionándolo doblemente, por una parte, impidiéndole cumplir con su obligación contractual de trabajar las horas consignadas en su contrato, lo que implicará una reducción de sus remuneraciones más allá del tiempo incurrido en el atraso y, por otra parte, lo puede hacer perder el empleo si con tal ausencia inducida por el empleador fuera, por ejemplo, su tercer día de ausencia en el mes.

Asimismo, cabe señalar que la Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa, contenida en dictamen N°263 de 14.01.71, que no resulta jurídicamente procedente que una empresa impida prestar servicios a un dependiente por el hecho de llegar atrasado, y si en el hecho lo hace, incurre en incumplimiento de su obligación contractual de proporcionar el trabajo convenido.

Finalmente, respecto de las medidas que puede adoptar un empleador, frente a la situación de aquellos trabajadores que reiteradamente permanecen al interior de la empresa luego de terminada su jornada ordinaria de trabajo, sin que se haya pactado la realización de horas extraordinarias, se debe advertir que esta Dirección ha resuelto, entre otros, mediante dictamen N°3291/128, de 22.07.2004, que la cuestión planteada constituye en la práctica una situación de hecho que debe abordarse en el marco de las facultades de administración que la legislación laboral reconoce al empleador.

De esta manera, es el reglamento interno de la respectiva compañía el instrumento en el cual deben plasmarse las medidas de control que se implementarán para frenar la práctica consultada estableciendo, por ejemplo, mecanismos de vigilancia sobre el sistema de registro, un sistema de amonestaciones o advertencias, etc., todos los cuales deben tender a que los dependientes realicen sus marcaciones cuando corresponda según sus respectivos contratos de trabajo o el mismo reglamento interno, en el caso de existir un sistema de turnos.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




VP/RCG
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control