



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
E 15175 (2261) 2018

*Jurídico*



673

ORD.: \_\_\_\_\_

MAT.: 1.- No resulta ajustado a derecho el descuento de las remuneraciones por ausencias o faltas en la prestación de servicios, respecto de aquellos trabajadores que se encuentran exceptuados de la limitación de la jornada.

2.- La ocurrencia del descuento obliga al empleador a establecer una jornada ordinaria de trabajo al existir una presunción legal al respecto, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio, para imponer una sanción, en el caso de constar infracción a lo dispuesto en el artículo 42 a) del Código del Trabajo.

ANT.: 1.- Instrucciones de 07.12.2018, de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2.- Presentación de 08.10.2018, de don Cristian Aguayo Mohr.

\_\_\_\_\_  
SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

19 FEB 2019

A : SR. CRISTIAN AGUAYO MOHR  
ROSARIO NORTE N° 555, OFICINA 604 - 605  
LAS CONDES

caguayo@aem.cl

Mediante la presentación del antecedente 2), Ud. solicita un pronunciamiento que aclare la forma de aplicar descuentos de remuneraciones en casos de ausencia o por no prestar servicios, de aquellos trabajadores excluidos de la limitación de la jornada prevista en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo y de aquellos trabajadores que, además, tienen la calidad de dirigente sindical.

Sobre la materia formula las siguientes consultas:

1.- ¿Forma de cálculo del descuento de la remuneración mensual, de las ausencias y/o faltas de prestación de servicios por parte de los trabajadores exentos del límite de la jornada ordinaria de trabajo, en caso de haber faltado a su obligación de prestación de servicios bajo dependencia, sea en parte o en la totalidad de la jornada laboral correspondiente?

2.- ¿En caso de trabajadores exentos de dicho límite de jornada ordinaria laboral que tienen calidad de dirigente sindical ¿Forma de cálculo del descuento de la remuneración mensual, de las ausencias y/o falta de prestación de servicios por haber destinado dicho tiempo a actividades sindicales, sea en parte o en la totalidad de la jornada laboral correspondiente?

Al respecto, cumpla con informar a usted lo siguiente:

El inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo dispone: *“Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.”*

De la norma citada es posible inferir que el límite de la jornada ordinaria es de máximo de 45 horas semanales, límite que no rige, para los trabajadores que se encuentran en alguna de las situaciones previstas en la misma.

Por su parte, el literal a) del artículo 42 del Código del Ramo dispone: *“Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:*

*a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10.*

*El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de ésta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectúe descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.”*

De la disposición legal transcrita se infiere, en lo pertinente, que la ley presume que el trabajador estará afecto al cumplimiento de jornada de trabajo en el evento de verificarse alguna de las siguientes situaciones:

a) Cuando se le exija registrar, por cualquier medio y en cualquier momento del día, el ingreso a sus labores o el egreso de las mismas.

b) Cuando el empleador efectúe descuentos por los atrasos en que incurriere el trabajador.

El análisis armónico de ambas normas permite concluir que, respecto a su primera consulta, habiendo manifestado su inquietud acerca de la forma como deben ser calculados los descuentos por atrasos y faltas de trabajadores excluidos de limitación de la jornada laboral, es preciso señalar que en tal caso para efectuar



tales descuentos, es preciso pactar una jornada ordinaria de trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el primer inciso del artículo 22 del Código del Trabajo, debiendo en tal caso registrar tanto el inicio como el término de la jornada. Lo anterior, tiene su fundamento en que se presume que el trabajador debe estar afecto a jornada, cuando el empleador efectúa descuentos de las remuneraciones por ausencias o atrasos.

Así lo ha señalado este Servicio recientemente en el Ordinario N° 150 de 10.01.2018 en los siguientes términos: *“De la disposición legal transcrita se infiere, en lo pertinente, que la ley presume que el trabajador estará afecto al cumplimiento de jornada de trabajo en el evento de verificarse alguna de las siguientes situaciones:*

*a) Cuando se le exija registrar, por cualquier medio y en cualquier momento del día, el ingreso a sus labores o el egreso de las mismas.*

*b) Cuando el empleador efectúe descuentos por los atrasos en que incurriere el trabajador.*

*c) Cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores.*

*De lo expresado se sigue que, en caso de verificarse alguna de las situaciones previstas en la citada norma legal, el empleador se encontraría obligado a pactar una jornada ordinaria de trabajo. Lo precedentemente expuesto resulta coincidente con la doctrina de esta Dirección, contenida en dictamen N°3152/63, de 25.07.2008.”*

Atendiendo su segunda consulta, cabe precisar que el artículo 249 del Código del Trabajo dispone: *“Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, las que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.*

*El tiempo de las horas semanales de trabajo sindical será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.*

*Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores.*

*El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical otorgadas a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.”*

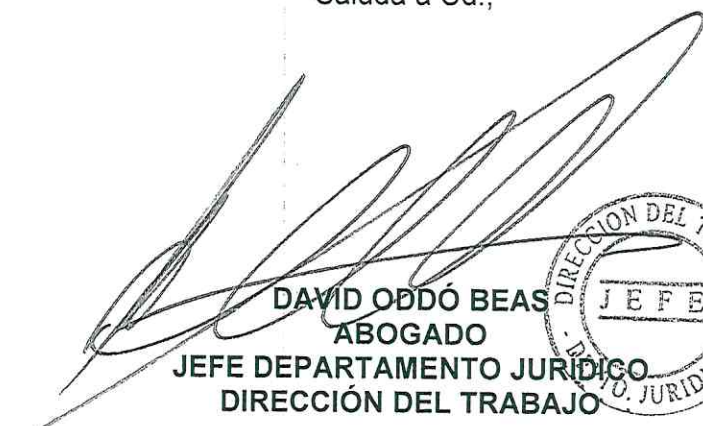
En armonía con los párrafos anteriores, el trabajador que se encuentra exceptuado de la limitación de jornada no se encuentra afecto a descuentos remuneracionales por atrasos o faltas, independiente de su calidad de director o delegado sindical y, sin perjuicio, de su derecho a hacer efectivas las horas de trabajo sindical, siendo aplicable a su respecto la presunción legal establecida en el artículo 42 a) del Código del Trabajo.


En consecuencia, de acuerdo a las normas señaladas y la doctrina citada, cumpla con informar a usted lo siguiente:

1.- No resulta ajustado a derecho el descuento de las remuneraciones por ausencias o faltas en la prestación de servicios, respecto de aquellos trabajadores que se encuentran exceptuados de la limitación de la jornada.

2.- La ocurrencia del descuento obliga al empleador a establecer una jornada ordinaria de trabajo al existir una presunción legal al respecto, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio, para imponer una sanción, en el caso de constar infracción a lo dispuesto en el artículo 42 a) del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,

  
DAVID ODDÓ BEAS  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
DOB/MBA/CGD  
Distribución:  
- Jurídico  
- Partes  
- Control