



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 14029 (889) 2019

3425

*Jurídica*  
e.c.

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina

**MATERIA:**  
Jornada de Trabajo

**RESUMEN:**

- 1) Serán las condiciones fácticas las que permitirán determinar si en un caso concreto se configura la exclusión al límite de jornada, para cuyos efectos deberá requerir a la Inspección respectiva la práctica de una fiscalización, tendiente a verificar la forma en que se prestan los servicios y el modo en que el empleador organiza y coordina el cumplimiento de las labores.
- 2) En una misma empresa o en cada uno de sus establecimientos, solo puede existir un único sistema de control de asistencia.
- 3) La Dirección del Trabajo carece de competencia legal para pronunciarse sobre la calificación de causales de término de contrato.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucción de 05.07.2019, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal de la Dirección del Trabajo.
- 2) Presentación de 29.05.2019, de Sindicato Nacional de Trabajadores AFP Provida S.A.
- 3) Ordinario N°1849, de 17.05.2019, de Jefa Unidad Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Presentación de 26.04.2019, de Sindicato Nacional de Trabajadores AFP Provida S.A.

SANTIAGO,

09 JUL 2019

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES AFP PROVIDA S.A.  
[sindicatonacional@sindicatoprovida.cl](mailto:sindicatonacional@sindicatoprovida.cl)

Mediante presentación del antecedente 4), han solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección, respecto del registro de asistencia a reuniones de coordinación que mantiene la empresa para trabajadores excluidos de la limitación de jornada.

Plantean que la realización de dichas reuniones quedaría al arbitrio del supervisor o jefatura tanto respecto de la periodicidad como de la hora en que se llevan a cabo.

Agregan, que los mecanismos de control de asistencia a esas reuniones no se encontrarían estandarizados, ya que algunas sucursales utilizarían hojas sueltas y en otras se utilizarían libros de asistencia.

Finalmente, señalan que el empleador habría utilizado en varias ocasiones la inasistencia a estas reuniones como causal de despido de los trabajadores, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, las consultas formuladas son las siguientes:

1. *El establecimiento de un horario y una frecuencia para la realización de las reuniones, ¿importa la determinación del inicio de las labores, para efectos de lo dispuesto en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo?*
2. *¿Debe existir uniformidad en el sistema de control de asistencia a reuniones?, y ¿cuáles deberían ser las características de este sistema para que sea fidedigno para ambas partes?*
3. *El incumplimiento de asistir a reuniones a una hora determinada y con frecuencia diaria, ¿puede constituir incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato si los trabajadores se encuentran excluidos de la limitación de jornada?*

Al respecto, cabe hacer presente que, con el objeto de dar cumplimiento al principio de bilateralidad de la audiencia, se puso en conocimiento de la empresa la presentación en referencia, a través del ordinario del ANT. 2), solicitándole la expresión de sus puntos de vista sobre la materia consultada, trámite que no fue evacuado.

Atendido lo expuesto, cabe considerar los siguientes aspectos sobre cada una de las preguntas formuladas:

1. **El establecimiento de un horario y una frecuencia para la realización de las reuniones, ¿importa la determinación del inicio de las labores, para efectos de lo dispuesto en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo?**

El Código del Trabajo, en el artículo 22, incisos 1° y 2°, dispone:

*“La duración de la jornada ordinaria no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.”*

*“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 disposición legal citada se desprende que la jornada ordinaria máxima de trabajo tiene una duración de cuarenta y cinco horas semanales.

Cabe agregar que la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección ha dejado establecido por dictámenes Nos. 5.383/181, de 15.07.87, y 3561/133, de 10.08.2004, entre otros, que los dependientes excluidos de la limitación de jornada según el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, no tienen la obligación de registrar la asistencia y determinar las horas de trabajo.

Corroborar lo expuesto la norma del artículo 42, letra a) del Código del Trabajo, misma que, además de regular el concepto de sueldo base, establece tres situaciones cuya concurrencia hace presumir la existencia de jornada de trabajo. El citado precepto legal establece:

*“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 esta 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 efectuare 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, y tal como lo ha sostenido este Servicio, entre otros, en Ordinario N ° 150, de 10.01.2018, se infiere, en lo pertinente, que la ley presume que el trabajador estará afecto al cumplimiento de jornada de trabajo cuando se le exija registrar, por cualquier medio y en cualquier momento del día, el ingreso a sus labores o el egreso de estas.

Sin perjuicio de lo anterior cabe señalar que la circunstancia de trabajar sin fiscalización superior inmediata no priva al empleador de su facultad de organizar y planificar las labores convenidas, para cuyos efectos podría permitirse fijar un horario para asignar la carga de trabajo, citar a reuniones de trabajo y coordinar las tareas encomendadas, sin que ello conduzca necesariamente a concluir la obligatoriedad de pactar una jornada de trabajo.

Lo anterior guarda armonía con la doctrina contenida en Ordinario N°4916, de 05.12.2014.

Con todo y en el caso concreto, serán las condiciones fácticas las que permitirán determinar si en un caso concreto se configura la exclusión al límite de jornada, para cuyos efectos deberá requerir a la Inspección respectiva la práctica de una fiscalización, tendiente a verificar la forma en que se prestan los servicios y el modo en que el empleador organiza y coordina el cumplimiento de las labores.

**2. ¿Debe existir uniformidad en el sistema de control de asistencia a reuniones?, y ¿cuáles deberían ser las características de este sistema para que sea fidedigno para ambas partes?**

En forma previa a dar respuesta a esta consulta, cabe advertir que, tal como se indicó en la respuesta anterior, los trabajadores excluidos de la limitación de jornada no tienen obligación de registrar la asistencia a sus labores, pero si así lo hicieren, el legislador ha establecido una presunción en virtud de la cual se entiende que el trabajador está afecto a una jornada ordinaria de trabajo y, en consecuencia, deberá registrar asistencia.

En el caso consultado -reiteramos- y partiendo de la base que se trataría de trabajadores que no se encuentran sujetos al cumplimiento de jornada de trabajo, en principio, no procedería establecer un registro obligatorio de asistencia para ellos.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo, dispone:

*“Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.”*

Al respecto, la jurisprudencia institucional vigente sobre la materia, contenida en los dictámenes Nos. 3218/50, de 05.04.1989 y 213/5, de 11.01.1995, y reiterada mediante ordinarios Nos. 2928, de 05.08.2014, y 150, de 10.01.2018, según la cual, sobre la base de las normas de hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, del tenor literal del artículo 33 inciso primero del Código del Trabajo se desprende que *“(...) el legislador ha limitado la forma de dar cumplimiento a la obligación en él consignada, en el sentido de prohibir al empleador la utilización de dos sistemas simultáneos de control, de suerte tal que en una empresa no pueden coexistir dos sistemas distintos, salvo que tenga más de un establecimiento.*

*La conclusión anterior se sustenta en lo dispuesto por la referida norma legal, con arreglo a la cual el empleador tiene la obligación de llevar «un» registro de asistencia y de control de las horas trabajadas, y que el sentido natural y obvio de la expresión «un» utilizada por el legislador, según el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, corresponde a: «número singular» y «singular», a la vez, significa «solo, sin otro de su misma especie».*

Sobre dicha base, se concluye que en una misma empresa o en cada uno de sus establecimientos, solo puede existir un único sistema de control de asistencia, en caso de que se den los presupuestos fácticos y legales para su implementación.

**3. El incumplimiento de asistir a reuniones a una hora determinada y con frecuencia diaria, ¿puede constituir incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato si los trabajadores se encuentran excluidos de la limitación de jornada?**

El artículo 168 inciso 1° del Código del Trabajo dispone:

*“El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago*

de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas. (...)"

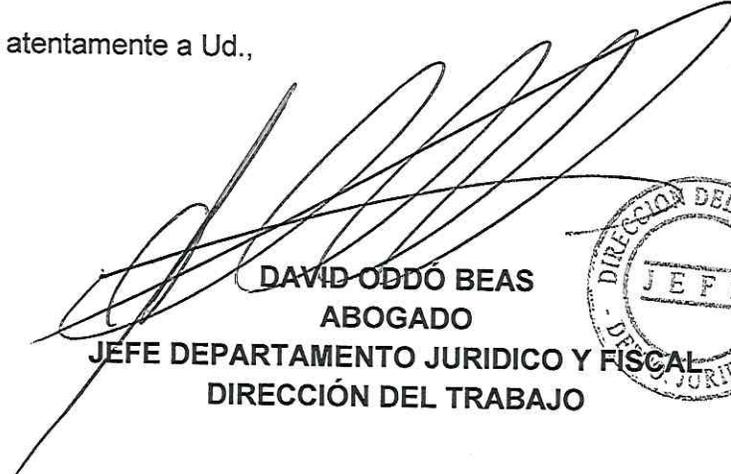
Del precepto legal transcrito se desprende que en caso de que se ponga término al contrato de trabajo de un trabajador por aplicación de una o más causales previstas en los artículos 159, 160 o 161 del Código del Trabajo, el trabajador que estime que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado causal legal alguna para ello, debe recurrir al Juzgado de Letras del Trabajo competente, en el plazo allí estipulado, para que el referido tribunal así lo declare y ordene el pago de las indemnizaciones legales que corresponda.

En armonía con dicha norma legal, la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes Nos. 2676/210, de 03.07.2000, 6991/349, de 17.11.1997 y 2548/126, de 24.04.1995, ha sostenido que la Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si ciertos hechos configuran una causal de término de contrato, como asimismo, para establecer cuál de aquellas previstas por la ley debería invocarse en un caso específico o cuando concurren determinadas circunstancias, ello, por cuanto la facultad de efectuar tal calificación y de resolver la procedencia del pago de las indemnizaciones legales que pudieren corresponder, son materias de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumpro con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) Serán las condiciones fácticas las que permitirán determinar si en un caso concreto se configura la exclusión al límite de jornada, para cuyos efectos deberá requerir a la Inspección respectiva la práctica de una fiscalización, tendiente a verificar la forma en que se prestan los servicios y el modo en que el empleador organiza y coordina el cumplimiento de las labores.
- 2) En una misma empresa o en cada uno de sus establecimientos, solo puede existir un único sistema de control de asistencia.
- 3) La Dirección del Trabajo carece de competencia legal para pronunciarse sobre la calificación de causales de término de contrato.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**DAVID ODDÓ BEAS**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**Distribución**

- Jurídico
- Partes
- Control