



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 6351(1444)/2017

0150

ORD. N° \_\_\_\_\_

Juridico

**MAT.:** Atiende consultas relativas a la duración y distribución de la jornada de trabajo y control de asistencia de los trabajadores que se desempeñan como *especialistas en terreno* y de aquellos que ejercen la función de *técnico chofer* para la empresa Centro de Ecología Aplicada Limitada.

**ANT.:** 1) Correos electrónicos, de 19.12.2017 y 20.11.2017, de Sr. Alejandro Fernández S., asesor jurídico Centro de Ecología Aplicada Ltda.  
2) Ord. N°1080, de 03.10.2017, de I.C.T. Santiago Sur Oriente.  
3) Ord. N°3470, de 31.07.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
4) Presentación, de 17.07.2017, de Sr. Fernando Novoa Cortés, director Centro de Ecología Aplicada Ltda.

SANTIAGO,

10 ENE 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SEÑOR FERNANDO NOVOA CORTÉS  
DIRECTOR CENTRO DE ECOLOGÍA APLICADA LTDA.  
PRÍNCIPE DE GALES N°6465  
LA REINA/

Mediante presentación citada en el antecedente 4), complementada en los términos expuestos en correo electrónico del antecedente 1), requiere un pronunciamiento de esta Dirección respecto de las siguientes consultas:

1. Si en la situación que indica, se ajustaría a derecho la distribución de la jornada semanal de trabajo pactada en los contratos individuales de los dependientes de la empresa Centro de Ecología Aplicada Ltda., que se desempeñan como *especialistas en terreno*, quienes se encontrarían excluidos de la limitación de jornada, en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, y si procedería aplicar a su respecto un sistema de control de asistencia.

2. Si el tiempo utilizado por el personal de la misma empresa, contratado como *técnico chofer*, en trasladar a los trabajadores que se desempeñan como *especialistas en terreno*, antes del inicio de su jornada diaria y luego de terminada esta, debe ser considerado como jornada de trabajo.

3. Si atendida la naturaleza de las funciones del personal que se desempeña como *técnico chofer*, resulta procedente establecer a su respecto un sistema de control de asistencia distinto del que rige al personal de oficina de la empresa, consistente en un reloj biométrico.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1. La primera de las consultas signadas con este número tiene por objeto dilucidar si en la situación que indica se ajustaría a derecho la de la distribución de la jornada semanal de trabajo pactada en los contratos individuales del personal contratado como *especialistas en terreno*, que se encuentra excluido de la limitación de jornada, en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

Al respecto, corresponde analizar previamente la cláusula tercera de los contratos individuales de los trabajadores de que se trata, que estipula:

3. El trabajador se obliga a realizar para la Empresa servicios cuya naturaleza será:  
**Especialista Área Terrestre.**

Igualmente, se compromete a realizar labores que persigan el mismo fin o derivadas del servicio principal. Las partes acuerdan que el Trabajador cumplirá sus funciones principalmente en terreno, vinculadas a los distintos proyectos o faenas a las que sea destinado y en las oficinas de la empresa [...] para el cumplimiento de sus funciones.

A su vez, la cláusula quinta del mismo contrato, prevé:

5. La jornada ordinaria de trabajo será:

La jornada de trabajo se distribuirá en seis días a la semana, de lunes a sábado. El trabajador, en virtud de la naturaleza de las funciones y servicios para los cuales es contratado y conforme a lo dispuesto en el artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, queda por este acto excluido de toda actual o futura limitación de jornada de trabajo y, en consecuencia, no tendrá derecho a exigir sobresueldos y otras prestaciones pecuniarias por concepto de horas extraordinarias de trabajo.

El trabajador se obliga a dedicar el tiempo que sea necesario para un óptimo desempeño de sus labores y responsabilidades que se obliga a efectuar y que asume por el presente instrumento.

El trabajador deberá informar al empleador de los resultados de las actividades realizadas y funciones desempeñadas en el ámbito de su trabajo, así como de los antecedentes que sean necesarios para verificar el correcto y oportuno cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones del Trabajador.

De la disposición contractual antes transcrita se infiere, en lo que interesa, que las partes pactaron una distribución de la jornada en seis días a la semana, de lunes a sábado y que en atención a la naturaleza de las funciones y servicios para los cuales ha sido contratado el trabajador, queda excluido de la limitación de jornada de trabajo en conformidad a lo dispuesto en el artículo 22, inciso segundo del Código del Trabajo.

Por su parte, el citado artículo 22, establece en sus incisos primero y segundo:

La duración de la jornada ordinaria de trabajo 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 las normas preinsertas se colige, en primer término, que la jornada ordinaria máxima legal no puede exceder de 45 horas semanales de trabajo.

Se infiere, a su vez, que quedarán excluidos de la limitación de jornada, entre otros trabajadores, aquellos que laboren sin fiscalización superior inmediata.

Sobre el particular cabe tener presente que conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio sobre la materia, contenida, entre otros pronunciamientos, en los dictámenes N°s 3594/75, de 07.09.2007; 3358/57, de 24.07.2006 y 3541/206, de 12.07.1999, existe fiscalización superior inmediata cuando concurren copulativamente los siguientes requisitos:

- a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.
- b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, y
- c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito este que debe entenderse en el sentido de que exista proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor.

De ello se sigue que los trabajadores que laboran sin fiscalización superior inmediata, en los términos antes establecidos, no están afectos a la limitación de jornada de 45 horas semanales, que establece el inciso primero de la citada disposición legal.

Corrobora lo expuesto la norma prevista en el artículo 42, letra a) del citado cuerpo legal, 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 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 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 de 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 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.

Sin perjuicio de ello, cabe señalar que el referido pacto sobre exclusión de limitación de jornada no podrá importar el incumplimiento de las normas sobre descanso semanal previstas en el artículo 35 del Código del Trabajo, cuyo inciso primero establece: *«Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días»*.

En este contexto, la jurisprudencia institucional ha resuelto, además, que: *«...la circunstancia de encontrarse exceptuado de la limitación de jornada no puede significar que esta se distribuya en más de seis ni en menos de cinco días, salvo las excepciones contempladas en el inciso final del artículo 38 y artículo 39 del Código del Trabajo»*.

Hechas tales precisiones corresponde hacerse cargo de la primera de las consultas específicas planteadas, esto es, la procedencia de la distribución de la jornada semanal de trabajo del personal que indica, excluido de la limitación de jornada, en conformidad a lo dispuesto en la citada disposición legal.

Con tal objeto cabe previamente referirse al informe elaborado por la fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, Sra. Cecilia Cariz Morales, con arreglo al cual, 41 de los 93 trabajadores de la empresa Centro de Ecología Aplicada Limitada que se desempeñan como especialistas en las áreas terrestre y marítima fueron contratados en los términos del artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo. Asimismo, por la naturaleza de los servicios que prestan —sea en el recinto de la empresa o en terreno— no registran asistencia.

Del referido informe consta igualmente que el personal que ejerce funciones de especialista en el Área Terrestre labora mayoritariamente en terreno, aun cuando también prestan servicios en recintos de la empresa y en sus domicilios particulares, elaborando los respectivos informes; por su parte, los especialistas del Área Marítima laboran principalmente en las oficinas de propiedad de la empresa, lo cual implica, según señala uno de los trabajadores entrevistados, que lo habitual es trabajar en terreno 5 días del mes.

Se infiere, finalmente, de los mismos antecedentes, que el referido personal está afecto a una distribución de jornada de trabajo de seis días a la semana, de lunes a sábado, pese a que, según expresa el representante de la empleadora, en su presentación, dicha distribución varía en algunos casos, de forma tal que aquellos pueden laborar en algunas semanas durante cinco días y en otras seis, en consideración al mayor o menor flujo de trabajo existente en la empresa.

Sobre el particular, cabe reiterar que la circunstancia de encontrarse el personal en referencia exceptuado de la limitación de jornada no puede implicar que esta última se distribuya en más de seis ni en menos de cinco días, salvo las excepciones antedichas, de forma tal que en este aspecto, la cláusula respectiva de los contratos individuales de dichos trabajadores se ajusta a derecho al estipular que la jornada en comento se distribuirá en seis días a la semana, de lunes a sábado.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe advertir que esta Dirección, pronunciándose en relación a la estipulación obligatoria sobre duración y distribución de la jornada de trabajo, a que se refiere el artículo 10 N°5 del Código del Trabajo, ha señalado, entre otros pronunciamientos, en dictamen N°2377/116, de 12.04.1995 y ordinario N°4523, de 03.09.2015, que la finalidad prevista por el legislador al exigir a las partes la determinación en el contrato de trabajo de la duración y distribución de dicha jornada, ha sido otorgar certeza a la respectiva relación laboral, en tanto permite al trabajador conocer en forma precisa el tiempo de duración de su jornada así como los días y horas durante los cuales deberá prestar servicios al empleador, lo cual no importa, sin embargo, imponer a aquellas una rigidez tal que implique la exigencia de establecer una duración o distribución de la jornada no expuesta a alteración alguna.

Lo indicado precedentemente permite sostener que se ajustaría a derecho, en la especie, que las partes convinieran la existencia de alternativas de distribución de la jornada de trabajo —siempre que, de acuerdo a la doctrina antes reseñada, dicha jornada semanal no se distribuya en más de seis ni menos de cinco días—, puesto que con ello se daría pleno cumplimiento al principio de certeza a que se ha hecho referencia; en tal caso resulta necesario, además, que las partes fijen un procedimiento destinado a informar con la debida antelación los cambios en la distribución de la jornada semanal del trabajador de que se trate.

Precisado lo anterior corresponde referirse a la consulta efectuada mediante correo electrónico citado en el antecedente 1), destinada a que se determine la procedencia de establecer algún sistema de control de asistencia respecto de los referidos trabajadores excluidos de limitación de jornada.

Sobre esta materia cúmpleme informar que los trabajadores de que se trata están liberados de dicho control, como asimismo de la obligación de registrar su asistencia en conformidad a lo prevenido en el artículo 33 del Código del Trabajo, con arreglo a la jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección, contenida en los dictámenes N°s 77/3, de 08.01.1997 y 2257/100, de 14.04.1994.

Finalmente, corresponde referirse a la situación constatada por la fiscalizadora actuante, según se desprende del aludido informe de investigación, que dice relación con la jornada exceptuada de los descansos en domingo y festivos que en la práctica cumplirían algunos de los aludidos trabajadores, excluidos de la limitación de jornada, durante los períodos en que deben prestar sus servicios en terreno, oportunidad en que aquellos se regirían por una jornada de trabajo exceptuada de los descansos en días domingo y festivos.

En efecto, según declaración de la Jefa de Recursos Humanos de la empresa, los trabajadores en comento —cuyas funciones en terreno implica prestar servicios en días domingo y festivos— hacen uso de los descansos compensatorios correspondientes a su regreso; de este modo, si bien, por estar excluidos de limitación de jornada, en conformidad a la norma del artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, no registran asistencia, a modo de respaldo para la empresa, firman el denominado registro de devolución R-104, mediante el cual se acredita que el trabajador hizo uso de los aludidos descansos compensatorios por los días domingo y festivos laborados, según el caso.

Precisado lo anterior corresponde determinar si los trabajadores de que se trata, excluidos de limitación de jornada tanto en el cumplimiento de las labores realizadas en las dependencias de la empresa como respecto de las efectuadas en terreno, pueden laborar, en este último caso, afectos a una jornada exceptuada de los descansos en días domingo y festivos.

Ahora bien, si se tiene presente las condiciones especiales de la prestación de servicios de los aludidos trabajadores, la necesidad de desempeñarse durante algunos períodos del mes fuera del recinto de la empresa para efectuar las labores convenidas y si se tiene en consideración que la modalidad de contratación en este último caso corresponde a una necesidad derivada de los especiales servicios que debe prestar dicho personal, es posible afirmar que la misma resultaría jurídicamente procedente, siempre que se lleve a cabo previo pacto de las partes en tal sentido.

Sin perjuicio de lo precedentemente expuesto, resulta necesario advertir que tal aplicación no podrá importar una vulneración de las disposiciones legales pertinentes, ni afectar el principio de certeza que debe inspirar toda relación laboral, pudiendo ser objeto de fiscalización por parte de esta Dirección, la que estará habilitada para cursar las sanciones administrativas que resulten procedentes en caso de infracción o vulneración de dichas normas.

En similar sentido se ha pronunciado esta Dirección, a través de ordinario N°3578, de 15.07.2015.

En estas circunstancias es posible concluir que la modalidad de prestación de servicios ya analizada solo será válida en caso de pactarse expresamente por las partes y siempre que los referidos trabajadores laboren efectivamente sin supervisión superior inmediata, en los términos precisados por la doctrina institucional a que se ha hecho referencia; que se trate de faenas susceptibles de encuadrarse en alguna de las situaciones previstas en el artículo 38 del Código del Trabajo y se dé cumplimiento a los preceptos sobre descanso semanal allí previstos.

2. La consulta signada con este número persigue determinar si el tiempo utilizado por el personal de la misma empresa contratado como *técnico chofer* para el traslado de los trabajadores que se desempeñan como especialistas, antes del inicio de su jornada diaria y luego de terminada esta, debe ser considerado como jornada de trabajo.

Sobre el particular, debe tenerse presente que el artículo 21 del Código del Trabajo, dispone:

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Del precepto legal transcrito se infiere que por jornada de trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador con arreglo al contrato que los une, considerándose también como tal el lapso en que aquel permanece sin realizar labor alguna, cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones: a) que se encuentre a disposición del empleador, y b) que su inactividad provenga de causas que no le sean imputables.

Se colige, asimismo, que el inciso segundo de la norma en comento constituye una excepción a la disposición contenida en el inciso primero del mismo artículo, que fija el concepto de jornada de trabajo, circunscribiéndola al período

durante el cual se lleva a cabo el trabajo en forma efectiva o activa, puesto que considera también como tal el tiempo en que el dependiente permanece a disposición del empleador sin realizar labor por causas que le son ajenas, esto es, sin que exista en tal caso una efectiva prestación de servicios.

Sobre la base del análisis de la disposición citada, la jurisprudencia de esta Dirección contenida, entre otros, en dictamen N°4655/176, de 09.11.2004, ha establecido que la regla de carácter excepcional contemplada en el inciso segundo del precepto en estudio solo rige en caso de que la inactividad laboral del trabajador, originada por causas que no le sean imputables, se verifique durante o dentro de la jornada laboral, de acuerdo al concepto dado por el inciso primero del mismo artículo y, por tanto, no resulta procedente extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a aquella.

A partir de los antecedentes recopilados en torno a este asunto, especialmente de los contratos individuales adjuntos al informe de fiscalización antes citado, se ha podido establecer que el personal por el cual se consulta presta servicios como *técnico chofer*, debiendo cumplir sus funciones en forma preferente en las oficinas de la empleadora y en todos aquellos lugares dentro del país donde le corresponda concurrir para el cumplimiento de sus funciones.

Consta, igualmente, de los aludidos contratos individuales, que dicho personal está afecto a una jornada ordinaria de trabajo de 42 horas semanales, distribuidas de lunes a jueves, de 08:30 a 13:00 horas y de 13:45 a 18:30 horas y el viernes, de 08:30 a 13:30 horas.

A su vez, de acuerdo a lo expuesto en la presentación en referencia, en las ocasiones en que a los referidos trabajadores les corresponde conducir los vehículos de la empresa para trasladar al personal que se desempeña como *especialista en terreno* a los lugares asignados para ejecutar las labores para las cuales fueron contratados estos últimos, deben hacerlo a las 07:00 A.M., vale decir, antes del inicio de su jornada diaria; y retornar una vez cumplida la hora de término de la misma, a las 18:30 horas. De allí la consulta formulada a esta Dirección respecto de la procedencia de considerar o no dicho tiempo de traslado como parte de su jornada diaria.

Lo señalado precedentemente permite afirmar que los traslados de los *especialistas en terreno* que debe efectuar el personal que se desempeña como *técnico chofer*, en vehículos de la empresa, derivan de una exigencia propia del vínculo contractual que une a los trabajadores de que se trata con la empleadora y obedece a un fin distinto a aquel presente en todas las relaciones laborales, cual es, el de desplazarse desde el respectivo domicilio hasta el de la empresa para la que prestan servicios, y viceversa, luego de terminada la jornada.

A este respecto, cabe hacer presente que mediante ordinario N°4495, de 01.09.2015, esta Dirección se pronunció acerca de una situación similar a aquella objeto del presente análisis, sosteniendo que «...los traslados que nos ocupan constituirían actividades inherentes a la función específica convenida por el dependiente, formando parte integrante de ésta, lo que a la vez autoriza para concluir que el tiempo que estos abarcan debe ser calificado como jornada de trabajo de dichos dependientes y computarse como tal».

En estas circunstancias, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas, es dable concluir que el lapso que abarcan tanto los traslados de los *especialistas en terreno* a los lugares en que estos deben ejecutar sus funciones, como aquellos efectuados luego del término de las mismas, por el personal que se desempeña como *técnico chofer*, para el Centro de Ecología Aplicada Limitada, procede ser considerado, respecto de este último, como parte integrante de su jornada de trabajo.

3. Por último, atendida la naturaleza de las funciones del referido personal que se desempeña como *técnico chofer*, se consulta sobre la procedencia de establecer a su respecto un sistema de control de asistencia distinto del que rige al personal de oficina de la empresa, quien debe registrar su asistencia a través de un reloj biométrico.

Ello en consideración a la dificultad que representa efectuar dicho control tratándose de trabajadores que, como en la especie, laboran fundamentalmente en terreno, generalmente en lugares apartados de los centros urbanos, razón por la cual se ha implementado a su respecto un libro de asistencia, el que es controlado por el encargado de la acción que vayan a realizar, sin perjuicio de ser utilizado igualmente por los aludidos trabajadores cuando deben registrar su asistencia en las instalaciones de la empresa.

A este respecto, cabe recurrir a la jurisprudencia institucional vigente sobre la materia, expuesta en los dictámenes N°s 3218/50, de 05.04.1989 y 213/5, de 11.01.1995, y reiterada mediante ordinario N°2928, de 05.08.2014, 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, la señalada jurisprudencia concluye que en una misma empresa o en cada uno de sus establecimientos, solo puede existir un único sistema de control de asistencia.

Conforme a lo expuesto es dable sostener que la prohibición a que se encuentra afecto el empleador en relación con el registro de asistencia se encuentra referida únicamente a la utilización de más de uno de los sistemas que contempla la ley para controlar la asistencia y determinar las horas ordinarias y extraordinarias de trabajo, esto es, a la mantención simultánea de reloj control y libro de asistencia del personal, como ocurre en la especie.

Sin perjuicio de lo anterior, este Servicio, a través de dictamen N°1140/27, de 24.02.2016, ha señalado, en síntesis, que «*...en consideración a los avances tecnológicos y el constante aumento de las consultas relativas a la implementación y utilización de sistemas computacionales de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo, se ha estimado necesario actualizar la doctrina institucional vigente sobre la materia, contenida en el dictamen N°696/27, de 24.01.1996*».

«*En efecto, la realidad actual permite sostener que algunos de los requisitos establecidos en el dictamen precitado no resultan ya aplicables a los sistemas que se utilizan hoy en día o, aun siendo exigibles, existen otros parámetros tecnológicos que deben ser considerados y regulados a fin de dar certeza jurídica a las partes de la relación laboral, en cuanto a los mecanismos que se empleen para la determinación precisa de la asistencia y horas laboradas y, al mismo tiempo, permitir la inclusión de una serie de labores que son desarrolladas sin sujeción a un sistema de control de jornada y asistencia, por tratarse de servicios que se prestan fuera del establecimiento del respectivo empleador.*»

«En virtud de lo señalado en los párrafos que anteceden, el presente informe incorpora como mecanismos de control de jornada y asistencia aceptados por este Servicio, según se verá más adelante, dispositivos móviles que pueden ser portados por el trabajador, tales como un teléfono celular, la utilización de sistemas de georreferenciación o ubicación satelital, uso de reportes electrónicos, etc.

«Ahora bien, la reiterada jurisprudencia de este Servicio ha señalado que no se encuentra dentro de sus facultades el certificar a priori que las características técnicas de un sistema de control, permitan asimilarlo a un registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo, en los términos establecidos en el artículo 33 del Código del Trabajo, hasta que el mismo no sea implementado en una empresa en particular y, por ende, sea posible su fiscalización en terreno.

«Por tales razones, la competencia de esta Dirección se encuentra limitada a que se cumplan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas al implementarse el referido sistema por una empleadora, situación que deberá ser analizada en cada caso en particular».

Se adjunta copia del dictamen en referencia, para su conocimiento.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
 JEF/MPKC

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- I.C.T. Santiago Sur Oriente.
- Sr. Alejandro Fernández S.  
 Asesor jurídico Centro de Ecología Aplicad Ltda.  
[alejandro.fernandez.s@gmail.com](mailto:alejandro.fernandez.s@gmail.com)