

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
N. 4119(246)/95

1907

91

ORD. N° \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

**NAT.:** Resulta jurídicamente procedente que el empleador ubique el sistema de registro para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de su personal, en el lugar específico en que éstos desarrollan sus funciones.

**ANT.:** 1) Ord. N° 134, de 02.03.95, de Inspección Provincial del Trabajo de Chiloé.

2) Oficio N° 59, de 20.01.95, de don Lautaro H. García Watson, Secretario General de la Corporación Municipal de Quinchao-Achao.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 21 y 33, inciso 1º.

**CONCORDANCIAS:**

Ord. N° 2309/080, de 20.04.-92.

---

SANTIAGO, 24 MAR 1995

**DE :** DIRECTOR DEL TRABAJO

**A :** SR. LAUTARO H. GARCIA WATSON  
CORPORACION MUNICIPAL DE QUINCHAO

Mediante presentación del antecedente 2) se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio acerca de si resulta procedente que el empleador ubique el sistema de registro para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de su personal, en un lugar distinto de aquel en que prestan sus servicios.

Ud. lo siguiente:

Al respecto, cumpla con informar a

Trabajo, dispone:

El artículo 21 del Código del

" 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 disposi-  
" ción del empleador sin realizar labor, por causas que no le  
" sean imputables".

Del precepto legal anotado se infiere que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal el lapso en que éste permanece sin realizar labor cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones:

a) Que se encuentre a disposición del empleador, y

b) Que su inactividad provenga de causas no imputables a su persona.

Asimismo, se infiere que el inciso segundo del citado artículo 21 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 realiza el trabajo en forma efectiva o activa, toda vez que considera también como tal el tiempo en que el dependiente permanece a disposición del empleador sin realizar labor por causas ajenas a su persona, esto es, sin que exista en tal caso una efectiva prestación de servicios.

Del análisis armónico de la disposición citada se colige, como lo ha señalado esta Dirección, entre otros, en dictamen N° 4935, de 15 de julio de 1991, que la regla de carácter excepcional que contempla el inciso segundo del precepto en comento sólo rige en el caso de que la inactividad laboral del trabajador, originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o dentro de la jornada laboral de acuerdo al concepto dado por el inciso primero del artículo 21, antes transcrito, no resultando procedente, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

Precisado lo anterior, esto es que la jornada pasiva sólo podría tener lugar dentro del período prefijado por las partes para la jornada activa de trabajo, cabe señalar que actualmente reviste relevancia sólo el determinar el momento preciso en que comienza la jornada activa.

A la vez, es necesario recordar que esta Dirección, a la luz de lo prevenido en el inciso primero del artículo 33 del Código del Trabajo, ha sostenido reiteradamente que los medios aptos establecidos por la ley para alcanzar el objetivo de registrar cabalmente y de modo íntegro el período trabajado por el dependiente son el libro de asistencia y el reloj control.

Ahora bien, si como se señalara precedentemente, lo determinante es clarificar el momento en que se inicia la jornada activa de trabajo, ya que la pasiva sólo podría tener lugar dentro de aquella, forzoso resulta sostener que dicho objetivo podrá cumplirse únicamente en cuanto el sistema de registro utilizado se ubique en el lugar específico de prestación de los servicios, salvo, claro está, situaciones de excepción que deben ponderarse en cada caso particular.

Así lo ha sostenido este Servicio en dictamen Nº 2309/080, de 20 04.92.

En tales circunstancias, y teniendo presente que según los antecedentes que obran en poder de esta Dirección no estaríamos en la especie, en presencia de una situación de excepción, preciso es concluir que resulta procedente que la Corporación Municipal de Quinchao ubique el libro de asistencia que utiliza para controlar la asistencia y determinar la horas de trabajo de su funcionaria Sra. Ana Rosa Uribe Uribe en la Biblioteca Pública de Achao, que es el lugar preciso en que dicha trabajadora debe efectuar sus labores.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que si en la Biblioteca aludida existiera reloj control como medio de control de asistencia y horas de trabajo, la Corporación consultante podría obtener de dicho Organismo autorización para que la Sra. Uribe hiciera uso de el, lo cual permitiría a la recurrente conseguir el objetivo deseado en cuanto al control adecuado de dicha funcionaria.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. que resulta jurídicamente procedente que el empleador ubique el sistema de registro para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de su personal, en el lugar específico en que éstos desarrollan sus funciones.

Saluda a Ud.,



MARIA ESTER PERES NAZARALA  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO

MAO/nar

**Distribución:**

Jurídico  
Partes  
Control  
Boletín  
Deptos. D.T.  
Subdirector  
Of. Consultas  
XIII Regiones