



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
SK 175 2021

1100

Jurídico

ORDINARIO N°: _____ /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores. Sistema de registro de asistencia y horas de trabajo.

RESUMEN:

El empleador, en virtud de su poder de dirección, está facultado para determinar el tipo de sistema de registro y control de asistencia y horas trabajadas a utilizar en la empresa, en conformidad a lo expuesto en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de fecha 17.03.2021, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2. Pase N° 6 de 11.02.2021, de Jefe de Departamento de Inspección.

SANTIAGO, 29 MAR 2021

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A: JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Mediante Pase señalado en el Ant. 2), se ha remitido a este Departamento Jurídico un pronunciamiento sobre la Ley N°21.165 que *“Establece una Jornada Parcial alternativa para estudiantes trabajadores”*, en lo que respecta al instrumento o mecanismo que debe utilizar el empleador, para registrar la interrupción de la jornada diaria de aquellos trabajadores sujetos a dicha ley, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 40 bis E, letra d) del Código del Trabajo.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud., que la Ley N°21.165 publicada en el Diario Oficial de 26.07.2019, que establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores, incorporó un nuevo artículo 40 bis E al Código del Trabajo, que en lo particular establece: *“Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, las partes podrán acordar una jornada parcial alternativa de trabajo y descansos para estudiantes trabajadores, de conformidad con las reglas precedentes y las siguientes*

reglas especiales". Esta nueva jornada alternativa fue incorporada al Párrafo 5° del Capítulo IV del Título I del Libro I del Código del Trabajo, párrafo que regula la jornada parcial.

En este sentido, cabe recordar que la jornada parcial está regulada en el artículo 40 bis del Código del Trabajo en los siguientes términos: *"Se podrá pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22"*.

De las normas precedentemente transcritas, se desprende que las partes, empleador y estudiante trabajador a que alude la nueva ley citada, podrán acordar esta nueva jornada parcial, resultándoles además aplicables las reglas generales dispuestas en los artículos anteriores al nuevo artículo 40 bis E.

Ahora bien, en lo que respecta a la consulta de rigor, la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en Dictamen N°3561/133 de 10.08.04 ha señalado que *"Los trabajadores que laboran afectos a una jornada de trabajo y, por tanto, sujetos a limitación de la misma, se encuentran obligados a registrar su asistencia y determinar sus horas de trabajo, en el sistema de registro que, para tales efectos, tenga implementado el empleador"*. De este modo, se ha dispuesto la obligatoriedad del empleador, de mantener un registro control de asistencia y horas de trabajo, sin importar el número de trabajadores que tenga la empresa o las condiciones en que éstos deban realizar sus actividades.

En efecto, de acuerdo al artículo 33 del Código del Trabajo, llevar un sistema de control de asistencia y horas de trabajo, es una obligación a que está sujeto el empleador, y en consecuencia, es éste quien debe ocuparse de que el registro que haya elegido para cumplir dicha norma, funcione en condiciones propicias y sea llevado por su personal en forma correcta, pudiendo tomar las medidas que sean pertinentes, dentro de su facultad de dirigir, organizar y administrar la empresa, para que se cumpla con tal objetivo, doctrina reiterada de esta Dirección contenida, entre otros, en Dictamen N°5254/355 de 13.12.2000.

A su turno, en virtud de esa misma facultad de mando, el empleador puede establecer en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, aquellas normas relativas a la forma como debe utilizarse el registro de asistencia y horas de trabajo por parte del personal y cuya inobservancia cabe sancionar en conformidad a los N°s 10 y 11 del artículo 154 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, se ha autorizado incluso un sistema computacional de registro de asistencia y horas de trabajo en que se busca asimilar la utilización de los medios computacionales a los medios tradicionales que contempla el Código del Trabajo, no necesitándose una autorización especial para su implementación.


En efecto, la respectiva fiscalización determinará, en el caso concreto, si el sistema cumple o no con los requisitos para considerarlo como tal. De este modo, se señala en Dictamen N°5254/200 de 17.12.04 que *"Resulta posible sostener que el sistema propuesto permite mediante una unidad de control electrónico con reloj incorporado, el registro automático de la identidad del dependiente y de la fecha, la hora y minutos en que se inicia y termina una jornada de trabajo, todo esto a través de la huella digital. Entrega además reportes semanales de la suma total de las horas*


trabajadas y diariamente, los datos relativos a la asistencia de los dependientes. Constituye finalmente una base cerrada de datos, o, en otros términos, contiene datos encriptados, lo que asegura la inviolabilidad de los mismos. De todo lo expuesto en los párrafos anteriores es posible concluir que en la especie el sistema especial por el que se consulta presenta, en la práctica, las mismas características de un reloj control, razón por la cual debe entenderse comprendido dentro de las dos formas de registro expresamente permitidas por la ley para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, a que nos hemos referido precedentemente”.

Misma idea se contiene en Dictamen N°1140/27 de 24.02.2016 que establece los requisitos para sistemas computacionales de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo, al dar cuenta que “un sistema de registro de asistencia que se ajuste a las condiciones expuestas en el presente informe, no obsta a la existencia de otro sistema especial para el mismo empleador, como puede ocurrir, entre los dependientes que presten servicios fuera del establecimiento del empleador y el personal administrativo de la misma compañía”.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. que el empleador, en virtud de su poder de dirección, está facultado para determinar el tipo de sistema de registro y control de asistencia y horas de trabajo a utilizar en la empresa, en conformidad a lo expuesto en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/EZD
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control