



DEPARTAMENTO JURIDICO  
K6508 (1254) 2014

1290

ORD. N° \_\_\_\_\_/

Juridico

**MAT.:** Atiende presentación de empresa de Sra. Bárbara Bertero Collao, en representación de empresa Transporte Oro Negro Limitada.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 03.02.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Instrucciones de 14.11.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
3) Memo N°68, de 14.08.2014, de Jefe Departamento de Inspección.  
4) Memo N°28, de 07.07.2014, de Jefe Departamento Jurídico.  
5) Ord. N°424, de 04.06.2014, de Inspector Provincial del Trabajo de Quillota.  
6) Presentación de 03.06.2014, de Sra. Bárbara Bertero Collao, en representación de empresa Transporte Oro Negro Limitada.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

17 MAR 2015

A : SRA. BÁRBARA BERTERO COLLAO  
EMPRESA TRANSPORTE ORO NEGRO LIMITADA  
FUNDO LA FAMA, LOT C -4 1/1, SAN PEDRO S/N  
QUILLOTA /

Mediante presentación del antecedente 6), solicita un pronunciamiento de este Servicio respecto de diversas consultas, relativas al sistema especial de registro de asistencia para conductores de transporte interurbano de carga, contemplado en la Resolución Exenta N°1213, de 2009 de la Dirección del Trabajo.

Al respecto, se solicitó informe al Departamento de Fiscalización de este Servicio, trámite evacuado mediante memorándum del antecedente 3).

Aclarado lo anterior, cúpleme informar a Ud., lo siguiente:

1-. En relación a su consulta signada con este número, vale decir, cómo se ejerce la obligación del empleador de supervisar la correcta operación del registro a que se refiere la citada Resolución Exenta N°1213, cuando las anotaciones realizadas por el conductor no se ajustan a la realidad, resulta necesario señalar que el inciso 2° del artículo 20, de la señalada Resolución establece, en lo pertinente, lo que sigue:

*“...constituye una obligación del trabajador el correcto y oportuno llenado de la LIBRETA en lo que le corresponda, pudiendo aplicarse por parte del empleador, en caso de inobservancia de esta obligación, las sanciones que debidamente se establezcan en el Reglamento Interno respectivo”.*

Como puede apreciarse del texto transcrito, cada empleador debe contemplar normas en su reglamento interno que le permitan materializar el cumplimiento de la obligación de que se trata por lo que, en el mismo sentido, no corresponde a este Servicio indicar a los empleadores la forma en que deben ejercer la acción de control sobre el correcto uso del registro de asistencia de sus dependientes, dado que es él quien debe buscar las alternativas pertinentes conforme las facultades de administración con que éste cuenta.

2-. Respecto de su 2° consulta, mediante la cual solicita se determine a quien corresponde sancionar en caso que el conductor cometa en ruta una infracción en el registro y antes de que el empleador haya supervisado el documento, cumpla con señalar que el inciso 1° del artículo 20 dispone:

*“La utilización incorrecta del sistema contenido en el cuerpo de la presente resolución o su no implementación, constituirá infracción del empleador a lo previsto en el artículo 33 del Código del Trabajo y se sancionará en conformidad a lo dispuesto en el artículo 477 (506) del mismo cuerpo legal”.* De lo anterior, se deduce que es responsabilidad del empleador no sólo velar porque el personal de que se trata cuente con el sistema de registro y control de asistencia en examen, sino también, por su correcta utilización.

3-. En cuanto a su tercera consulta, acerca de cómo se registra en la libreta el rango de flexibilidad en el inicio de los tiempos de descanso que contempla la referida Resolución Exenta N°1213, en caso de no existir las condiciones en ruta para iniciarlo en la oportunidad que corresponde, cabe precisar que este Servicio, mediante dictamen N°4.409/079, de 23.10.08, ha señalado:

*“En cuanto a la alusión de la norma en orden a que el descanso debe cumplirse en el lugar habilitado más próximo, cabe hacerse cargo de la situación fáctica que dicho lugar se encuentre luego de haberse cumplido las cinco horas de conducción o las que corresponda en el caso de trayectos inferiores a dicho límite, en tal caso con el objeto de cumplir con la norma, en opinión de este Servicio, puede excederse el antedicho límite y el descanso será equivalente al mayor tiempo de conducción efectuado aplicando siempre la proporción 5: 2”.*

De esta forma, esta Dirección ha reconocido la necesidad de contar con un cierto rango de flexibilidad para dar cumplimiento a la obligación de que se trata y cuya calificación se debe realizar caso a caso, no existiendo una regla rígida al respecto.

4-. En cuanto a la existencia de sistemas opcionales para el control y registro de la asistencia, compatibles con la libreta de los conductores, se debe recordar que el artículo 18 de la Resolución Exenta N°1213, otorga al empleador la facultad de optar, alternativamente, por un sistema automatizado de control de asistencia, siempre que éste permita dar cumplimiento a cabalidad a las disposiciones contenidas en el cuerpo de la señalada Resolución.

5-. En relación a los documentos que indica la Resolución Exenta en examen, destinados a determinar la remuneración variable de los trabajadores, el Departamento de Inspección ha señalado que el artículo 16 de dicho cuerpo reglamentario indica:

"Siempre que las remuneraciones se encuentren conformadas sobre la base de comisión o porcentaje sobre el valor del flete o carga transportadas, será de responsabilidad del empleador el llenado de la página correspondiente al "COMPROBANTE PARA LA DETERMINACIÓN DE LAS REMUNERACIONES", en donde se deberá anotar con exactitud: "Fecha del Viaje"; "Nº Guía de Despacho"; "Nº Factura"; "Porcentaje expresado en Pesos (\$)" que devenga el trabajador; y "Firma Conformidad" tanto del empleador como del trabajador".

De esta forma, el empleador deberá, como mínimo, anotar los datos relativos a los conceptos señalados en el referido comprobante.

6-. En cuanto a su consulta relacionada con el documento que sirve de base para el cálculo de la remuneración cuando se trate de comisiones grupales, el Departamento de Inspección ha indicado que en su opinión el documento denominado "COMPROBANTE PARA LA DETERMINACIÓN DE LAS REMUNERACIONES", es apto para el control del pago de remuneraciones, sean estas individuales o grupales, pues para este último caso, estos documentos servirán para aplicar las fórmula de cálculo según lo pactado entre las partes.

7-. Acerca de su consulta respecto de si puede existir un documento en el cual se indique al conductor en un listado independiente de la libreta de la especie, el detalle de su comisión, y en ésta hoja independiente confeccionada por el empleador quede el registro de su recepción por parte del conductor, es del caso señalar que la analizada Resolución Exenta Nº1.213, establece los datos mínimos requeridos para el cálculo de remuneraciones, por lo tanto el empleador puede implementar otros documentos adicionales.

8-. En cuanto a su consulta relativa a la forma de registrar en la libreta el devengo de la remuneración del viaje, en caso que por razones técnicas los polinomios del cálculo de las tarifas y, en consecuencia, la remuneración, se conozcan con desfase respecto del periodo mensual en que se efectuó el viaje, el Departamento de Inspección de este Servicio, ha señalado que no puede emitirse el pronunciamiento solicitado por cuanto no se aporta en su presentación antecedentes suficientes para ello.

9-. En relación a su consulta sobre la ubicación en la libreta del registro de tareas auxiliares, es del caso indicar que mediante Resolución Exenta Nº953 de 23.06.2014, se otorgó un plazo de ajuste para hacer exigible la adecuación de los formatos de las libretas, en relación a la incorporación de una cuarta fila que permita ingresar los tiempos que el trabajador dedique a las Tareas Auxiliares, formato que se hizo exigible a partir del 1 de octubre de 2014.

10-. La respuesta a esta consulta está contenida en el número anterior.

11-. Acerca de su consulta relativa a las reglas de compensación y acumulación de los descansos semanales, de acuerdo a los registros de la libreta de que se trata, es dable precisar que el registro de actividades que se ha exigido en la libreta a través de la Resolución Exenta Nº559 del 28.04.2014, no ha modificado la normativa relativa a la compensación o acumulación de descansos semanales, de suerte tal que su determinación debe ser realizada en los mismos términos contemplados en la Resolución Exenta Nº1.213.

12-. Finalmente, con relación a su consulta sobre la forma de calcular la compensación de los tiempos de espera cuando ellos exceden de las 88 horas mensuales, debe indicarse que el inciso 1º del artículo 25 bis del Código del Trabajo, dispone:

*“La jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, no excederá de ciento ochenta horas mensuales, la que no podrá distribuirse en menos de veintiún días. El tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo que les corresponda no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. La base de cálculo para el pago de los tiempos de espera, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales. Con todo, los tiempos de espera no podrán exceder de un límite máximo de ochenta y ocho horas mensuales.”*

La norma legal precedentemente transcrita, en su primera parte, establece la jornada ordinaria de trabajo de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y el tiempo o límite mínimo en el cual debe distribuirse dicha jornada. Asimismo, la segunda parte del precepto dispone que, tanto los descansos a bordo o en tierra y las esperas a bordo o en el lugar de trabajo, no son imputables a la jornada de trabajo de 180 horas mensuales y su retribución o compensación, se debe ajustar al acuerdo de las partes, estableciendo, para el caso de los tiempos de espera, una base de cálculo para el pago de tales tiempos no inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales señalando, además, el límite máximo de los tiempos de espera en 88 horas mensuales.

Precisado lo anterior, cabe indicar, en primer término, que los trabajadores no deben superar el límite legal de las 88 horas mensuales de tiempos de espera. Ahora bien, si de todas formas se transgrede la regla señalada, el trabajador debe ser retribuido de acuerdo a la base de cálculo indicada en el inciso 1º del citado artículo 25 bis. Ello sin perjuicio de las sanciones que pudieren recaer en el empleador por la vulneración de la norma en examen.

Es todo cuanto puedo informar a usted sobre la materia consultada.

Saluda a Ud.,

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



  
**SOG/RCC**  
**Distribución:**  
 - Jurídico  
 - Control  
 - Partes