



**DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
K 7589 (1757) 2016**

4268

ORD.: \_\_\_\_\_/

**MAT.:** Atiende presentación sobre registro de asistencia y descuentos en las remuneraciones por concepto de "horas de abandono".

**ANT.:** Presentación de 18.07.2016, de doña Isolina Acosta Galaz, Presidenta del Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores Contratistas y Subcontratistas y doña Marlore Moran Salazar, Presidenta del Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores Contratistas y Subcontratistas de Servicios de Chile Sintrac C- III Servicios.

**SANTIAGO,**

16 AGO 2016

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
A : SINDICATO INTEREMPRESA NACIONAL DE TRABAJADORES  
CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS  
SINDICATO INTEREMPRESA NACIONAL DE TRABAJADORES  
CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS DE SERVICIOS DE CHILE SINTRAC C-  
III SERVICIOS  
sintracchile@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente, han solicitado un pronunciamiento jurídico a fin de determinar la legalidad de utilizar un torniquete como registro de asistencia y la procedencia de los descuentos realizados por la empresa CGS -Mas Cerca a los trabajadores por concepto de "horas de abandono".

En su presentación agrega, que la empresa a pesar de tener un reloj biométrico para el registro de la asistencia de los trabajadores, no lo utiliza, ya que el empleador ha preferido que sus dependientes marquen su asistencia a través del paso por un torniquete, lo que trae como consecuencia, un descuento en sus remuneraciones y en sus bonos, ya que, cada vez que un trabajador traspasa el torniquete durante la jornada laboral marca lo que el empleador ha denominado las "horas de abandono".

Al respecto, cúmpleme informar que el 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.*

*Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad."*

Del precepto legal preinserto se colige que para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, tanto ordinarias como extraordinarias, deberá llevarse un registro, que puede consistir en:

- a) un libro de asistencia del personal,
- b) un reloj control con tarjetas de registro.

Sobre la base de tal disposición, el legislador ha otorgado a la Dirección del Trabajo, en ejercicio de las facultades de interpretación y fiscalización, la facultad de adecuar la normativa laboral a una línea de modernidad utilizada por las empresas en esta materia, armonizando la utilización de instrumentos de alta tecnología con el cabal cumplimiento de las disposiciones legales sobre jornada de trabajo y la labor de fiscalización propia de este Servicio, la cual fijó mediante Dictamen N° 696/27, de 24.01.1996, las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional para considerar que el mismo constituye un sistema de control de asistencia y de determinación de las horas de trabajo de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente.

En relación con lo anterior, y considerando los avances tecnológicos, resulta importante señalar que la doctrina institucional fue actualizada a través del Dictamen N°1140/27, de 24.02.2016, la cual vino a agregar 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 las horas laboradas.

Básicamente, el dictamen exige las siguientes condiciones copulativas: 1) el marcaje; 2) la identificación; 3) el comprobante de marcación y la información que este debe contener; 4) los reportes semanales; 5) la disponibilidad del servicio; 6) la verificación (seguridad, la confidencialidad, la disponibilidad, GPS, requisitos funcionales); 7) el acceso para la fiscalización; 8) la compatibilidad con otros sistemas; y 9) la vigencia.

De esta manera, se considerarán compatibles con lo dispuesto en el artículo 33 del Código del Trabajo, aquellos sistemas computacionales de registro de asistencia y determinación de horas de trabajo, que reúnan las condiciones copulativas señaladas en el dictamen ya citado. Ello, sin perjuicio de las observaciones que este Servicio en uso de sus facultades fiscalizadoras pueda indicar en un caso particular.

Todo lo anterior, lleva a entender que en la medida que el sistema de control de asistencia, cumpla con los requisitos establecidos en la ley y en la jurisprudencia administrativa de este Servicio podrán ser utilizados al interior de la empresa, materia que siempre puede ser objeto de fiscalización siguiendo la legislación y doctrina vigente de este Servicio.

En lo referente a su segunda consulta, que dice relación con los descuentos que estaría realizando su empleador por concepto de "horas de abandono", es importante precisar que el legislador al definir la jornada de trabajo en el artículo 21 del Código del Trabajo, lo hizo con el objeto de delimitar el tiempo en el cual el trabajador deberá permanecer a disposición del empleador en cumplimiento de su actividad laborativa en forma subordinada y no para consignar cada una de las pausas laborales que hacen los trabajadores dentro de la jornada laboral.

Ahora bien, pensar lo contrario, permitiría al empleador contabilizar el tiempo que un trabajador ocupa en los servicios sanitarios, en tomarse un vaso de agua o un café o simplemente compartir con sus compañeros de trabajo, todas pausas, que mientras se den dentro de un período de tiempo acotado, son necesarias de realizar dentro de la jornada laboral pues estas tienen la misma justificación de los límites a la jornada de trabajo, los cuales tienen un fundamento económico, social y humano, de orden sanitario y de carácter ideológico<sup>1</sup>.

Al respecto, el inciso 2 del N° 13 del artículo 154 del Código del Trabajo, dispone:

*"...En general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador..."*

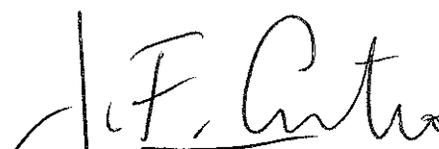
Asimismo, en relación a la extensión de las facultades que la ley reconoce para el empleador, cabe atender a lo dispuesto en el artículo 5 inciso 1 del Código del Trabajo, el que ordena:

*"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".*

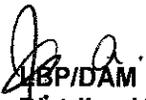
Por lo anteriormente expuesto, la determinación de legalidad o ilegalidad de un mecanismo de registro de asistencia y la procedencia de descuentos en las remuneraciones por concepto de "horas de abandono" son materias propias de fiscalización, situaciones que deberán ser calificadas por cada inspector que realiza dicho procedimiento.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y las consideraciones formuladas, cúpleme informar a ustedes que los sistemas de registro de asistencia y los descuentos en las remuneraciones de los trabajadores deben sujetarse a las disposiciones legales expuestas en el cuerpo de este informe, en orden a respetar las garantías constitucionales de los trabajadores y la jurisprudencia administrativa de este Servicio, todas materias que podrán ser sujetas a fiscalización.

Saluda a Ustedes.,

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



  
**JBP/DAM**  
**Distribución:**  
 -Jurídico  
 -Partes  
 -Control

<sup>i</sup> Gamonal S. y Guidí C., "Manual del Contrato de Trabajo", Cuarta edición, Editorial Thomson Reuter, año 2015, pp.179-180.