



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K 7284(1453)/2018

4032

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

Jurídico

MAT.: Atiende presentación sobre la forma de utilizar el registro de control de asistencia respecto de trabajadores contratados a tiempo parcial, en la situación que indica.

ANT.:- 1.- Instrucciones de 18.07.2018, de Jefe Departamento Jurídico.  
2.- Presentación de 25.06.2018 de Katherine Alvarez Aguilera, por empresa Comercial y Gastronómica Rupanco S.A..

SANTIAGO,

01 AGO 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRA. KATHERINE ALVAREZ AGUILERA  
COMERCIAL Y GASTRONÓMICA RUPANCO S.A.  
PEDRO LAGOS N° 640  
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 2) y, en representación de la empresa Comercial y Gastronómica Rupanco S.A. consulta sobre la forma correcta de utilizar el libro de asistencia del personal respecto de los trabajadores de esa empresa que laboran en un régimen de jornada parcial, en aquellos días en que no les corresponde laborar.

Hace presente que su representada ha celebrado dos tipos de contratos a tiempo parcial, a saber:

1.- Aquellos que contemplan una jornada de 30 horas semanales, que se cumplen en turnos distribuidos de lunes a viernes y,

2.- Los que establecen la misma jornada de 30 horas semanales, en turnos que se distribuyen en sábado y domingo.

La interrogante específica que se plantea al respecto es si los días en que a dichos trabajadores no les corresponde laborar de acuerdo a la jornada convenida deben consignarse en dicho registro como días libres, como días no citados o el espacio correspondiente debe quedar en blanco o inutilizarse, en su caso.

Sobre el particular, cúpleme expresar a Ud. que el artículo 33, inciso 1,° del Código del Trabajo, prescribe:

*"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."*

De la norma legal preinserta se desprende que el legislador ha hecho recaer en el empleador la obligación de mantener un registro con el fin de controlar la asistencia de sus trabajadores y determinar las horas trabajadas, sean estas ordinarias o extraordinarias, el cual puede consistir en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

Por su parte, el artículo 20 del Decreto Reglamentario N° 969, de 1933, vigente en conformidad al artículo 3° transitorio del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 2°, señala:

*"Con el fin de establecer el número de horas extraordinarias, el empleador colocará diariamente formularios o libros de asistencia que los empleados firmarán a las horas precisas de llegadas y salidas, y también en los casos de ausencias por asuntos ajenos al servicio."*

*"Al final de cada semana el empleador sumará el total de las horas trabajadas por cada empleador y éste firmará en el mismo formulario o libro en señal de aceptación"*.

De la disposición reglamentaria antes transcrita se infiere que para los efectos de establecer el número de horas extraordinarias, el trabajador debe registrar diariamente su hora de ingreso y salida en el respectivo sistema de control de asistencia, debiendo el empleador al final de cada semana sumar las horas trabajadas y el dependiente firmar en señal de aceptación.

Como es dable apreciar, la finalidad que tuvo en vista el legislador al establecer la obligación de llevar un registro de control de asistencia y de las horas trabajadas, fue la de velar por el estricto cumplimiento de las normas legales que regulan el límite máximo de la jornada de trabajo y el pago de las horas extraordinarias.

Ahora bien, según lo ha establecido la jurisprudencia administrativa de este Servicio, entre otros, en Ord. N° 5693/265, de 30.09.1992, tal finalidad se cumple con el registro diario que debe efectuar el trabajador a la hora precisa de su ingreso y salida, circunstancia que a la vez, permite sostener que tal obligación no rige durante aquellos días en que aquel no esté obligado a prestar servicios en conformidad a la jornada convenida.

Al tenor de lo expuesto, en la especie, forzoso resulta concluir que en los días en que los trabajadores por quienes se consulta no les corresponde prestar servicios, circunstancia que podrá ser acreditada con la cláusula contractual sobre jornada inserta en los respectivos contratos individuales, procedería dejar en blanco los espacios correspondientes del libro de asistencia del personal, toda vez que, como ya se expresara, durante dichos días no les es exigible la señalada obligación.

Ahora bien, sin perjuicio de lo antes expresado y atendidos los antecedentes proporcionados por Ud. respecto a la

segunda alternativa de contratación de trabajadores a tiempo parcial que utilizaría esa empresa, la cual contempla una jornada de 30 horas semanales, distribuidas en turnos que se cumplen en días sábado y domingo, cúpleme informarle que tal estipulación importaría una vulneración de la normativa que regula la materia, específicamente, la contenida en el artículo 40 bis A del Código del Trabajo, que establece:

*"La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación."*

De la norma legal precedentemente transcrita se desprende que en los contratos con jornada a tiempo parcial la jornada diaria debe ser continua con un límite máximo de 10 horas, jornada que puede ser interrumpida para efectos de la colación, por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora.

Como es dable apreciar, en lo relativo al número de horas diarias que pueden laborar estos dependientes, el legislador ha establecido el mismo límite previsto para los trabajadores a tiempo completo contenido en el inciso 2º del artículo 28 del Código del Ramo, el cual fija en 10 horas el máximo de horas ordinarias que es posible trabajar diariamente.

Al respecto, la doctrina institucional sustentada en Ord. N°339/27 de 30.01.2002, cuya copia se adjunta, ha precisado que la expresión "continua" a que alude la mencionada disposición legal, significa que los trabajadores afectos a una jornada a tiempo parcial *"deben laborar su jornada diaria sin interrupción excepto para los efectos de la colación, la que sólo puede extenderse entre los límites de media y una hora, asegurando con ello que la jornada diaria no se divida en dos partes muy alejadas la una de la otra, lo cual explica, además, el límite máximo —una hora— que se fija para el tiempo de colación."*

De esta suerte, en caso de que la jornada ordinaria convenida con dichos trabajadores sea superior al máximo de 10 horas diarias que permite la ley, la cláusula pertinente no sería jurídicamente procedente y su aplicación constituiría una infracción susceptible de ser sancionada administrativamente por este Servicio, en uso de las facultades que al efecto le ha conferido la ley.

Saluda a Ud.,

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



  
**LBP/SMS/sms**  
**Distribución:**

-Jurídico, Partes, Control