



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 55915 (2816- 594) 2019

jurídica

1812

ORD. N°: _____

MAT.: Informa lo solicitado.

ANT.: 1) Correo electrónico de 23.03.2020, Jefa Departamento Jurídico y Fiscal S).

2) Pase N° 207, de 06.03.2020, de la Jefa de Gabinete de la Sra. Directora del Trabajo (S).

3) Oficio N° 3759-2019, de 06.12.2019, de la Ministro en Visita Extraordinaria (S), de la Corte de Apelaciones de San Miguel.

4) Oficio N° 3759-2019-1-2020, de 23.01.2020, de la Ministro en Visita Extraordinaria, de la Corte de Apelaciones de San Miguel.

SANTIAGO,

09 JUN 2020

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO (S)

A: SRA. MARIELA CIFUENTES ALARCÓN
MINISTRO EN VISITA EXTRAORDINARIA
CORTE DE APELACIONES SAN MIGUEL
Calle Álvarez de Toledo N° 1020
San Miguel
ca_sanmiguel@pjud.cl

Mediante documento del ANT 4), se ha solicitado a este Servicio, informar, por una parte, la forma "cómo se llevaba, en septiembre de 1973, el registro de trabajadores dependientes de una empresa" y; por otra, responder "si es efectivo que dicho registro entonces pudiera llevarse sólo con la asignación de un número y ningún otro dato adicional".

Sobre la materia, cabe manifestar que el año 1973, se encontraba vigente el Decreto con Fuerza de Ley N° 178, de 1931, del ex Ministerio de Bienestar Social, denominado Código del Trabajo, que refundía en un solo texto jurídico una serie de leyes del trabajo, de la época.

Al respecto, el artículo 1° de esa normativa definía el contrato de trabajo como una convención en que el patrón o empleador y el obrero o

empleado se obligaban recíprocamente, éstos a ejecutar cualquiera labor o servicio material o intelectual y aquellos a pagar por esta labor o servicio, una remuneración determinada.

De esta manera, este cuerpo normativo distinguía entre la calidad de obrero y empleado, según predominara en su trabajo el esfuerzo físico o el intelectual, distinción que fue derogada posteriormente por el D.L. N° 2.200, de 1978.

Puntualizado lo anterior, cumpla con hacer presente que, según lo dispuesto en el artículo 6, del título II, del libro I del decreto con fuerza de ley N° 178, de 1931, el "*Contrato Para Obreros*" debía contener entre otras estipulaciones, al tenor del numeral 7, la duración y división de la jornada de trabajo.

En tal sentido, el artículo 24 de dicho cuerpo normativo, establecía que "*la duración del trabajo ordinario efectivo de cada obrero de uno u otro sexo no excederá de ocho horas por día o de cuarenta y ocho horas por semana*".

Además, agregaba, al tenor del artículo 28, que en aquellas faenas que, por su naturaleza, no perjudicaran la salud del obrero, podían pactarse por escrito, en casos especiales que calificara la respectiva Inspección del Trabajo, horas extraordinarias hasta el máximo de dos por día, las que se pagarían con un 50 % de recargo sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.

En ese contexto, el artículo 31 del texto citado precisaba que para el efecto de computar las horas extraordinarias se llevaría un registro especial en la forma determinada en el Reglamento.

Por otro lado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 108, ubicado en el título IV, del libro I, del Código del Trabajo vigente a la época, denominado "*Del Contrato Para Empleados Particulares*", sus disposiciones regularían las relaciones entre empleadores y empleados, cualquiera fuera la naturaleza del empleo.

Asimismo, el artículo 120 precisaba que dicho contrato debería contener, entre otras estipulaciones, en su numeral 3) la "*naturaleza del empleo, clase de trabajo, lugar donde se desempeñará y distribución de las horas diarias de labor*".

En cuanto a la duración de la jornada de trabajo de estos trabajadores, el artículo 125 del cuerpo legal referido precisaba que aquella se dividiría en horas ordinarias y extraordinarias.

A su vez, definía como horas ordinarias, aquellas que no excedieran de cuarenta y ocho semanales, efectivas, de trabajo, para todos los empleados en general.

Agregaba el artículo 126, que "*El máximo de cuarenta y ocho, podrá elevarse hasta cincuenta y seis para los empleados de empresas de telégrafos, teléfonos, luz, agua, teatros, tranvías y de otras actividades análogas, cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso, a juicio de la Inspección General del Trabajo, y los empleados deban mantenerse constantemente a disposición del público*".

Añade a continuación el artículo 127 que "*se entiende por horas extraordinarias, las que excedan del máximo de cuarenta y ocho y cincuenta y*

seis, según los casos y las trabajadas en días Domingo y de feriado legal, siempre que con ellas se excedan los límites indicados”.

Finalmente, el artículo 137 prescribía que *“de las horas extraordinarias se dejará testimonio en un registro especial que cumplirá los requisitos que determine el Reglamento”.*

Precisado lo anterior, en la época consultada, y tratándose de la categoría de empleados, además se encontraba vigente, como norma complementaria el Decreto N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo, de la época, que *“Aprueba el Reglamento para la Aplicación del Título IV del Libro I del Código del Trabajo”.*

Así, el artículo 20 del decreto reglamentario citado expresa *“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 fin de cada semana, el empleador sumará el total de horas trabajadas por cada empleado, y éste firmará en el mismo formulario o libro, en señal de aceptación.

Estos libros o formularios serán exhibidos a los inspectores del Trabajo cada vez que éstos lo requieran, y estos funcionarios denunciarán al empleador cuando los libros o formularios no estén al día o tengan firmas anticipadas”.

A su turno, el artículo 21 precisa *“Con la aprobación de la Inspección General del Trabajo, podrán adoptarse otros sistemas de control de las horas extraordinarias, distintos del establecido en el artículo precedente”.*

Se debe agregar, que el artículo 25 del decreto mencionado, ubicado en el punto 5 referido a los *“Derechos especiales conferidos a los empleados”*, establece que el reglamento interno contendrá en el punto 1) *“Las horas en que principia y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipo”.*

Como puede advertirse, en el contexto normativo referido, el aludido decreto ha regulado expresamente, por una parte, la forma de registrar la asistencia de los trabajadores, entendidos como empleados en la época consultada, y por otra, el procedimiento aplicable para la determinación de las horas trabajadas.

En efecto, de la preceptiva expuesta se colige que, en en dicha época, el legislador establecía dos formas de registrar la asistencia y horas trabajadas de los empleados, en este caso, formularios colocados diariamente por el empleador y; libros de asistencia.

Por su parte, el procedimiento para efectos de materializar dicha obligación legal, desde el punto de vista del trabajador consistía en que aquellos firmaban las horas precisas de llegada y salida y que el empleador sumaba al fin de cada semana el total de horas trabajadas de cada dependiente, firmando aquel en el mismo libro en señal de aceptación.

De esta manera, en el caso de haber tenido la persona mencionada en el oficio remitido la calidad de empleado, tendrían íntegra aplicación las normas complementarias del Reglamento referido.

A su vez, en el reglamento interno de la empresa debía considerarse expresamente la hora de inicio y término de la jornada de trabajo, así como de los turnos respectivos.

Finalmente, el legislador estableció la posibilidad que con la autorización de las Inspecciones del Trabajo se adoptaran, por parte de la empresa, otros sistemas de control de jornada de trabajo.

Lo anterior permite sostener, en opinión de quien suscribe, que no obstante la potestad de las Inspecciones del Trabajo para efectos de otorgar a los empleadores, una autorización para implementar otros sistemas de control de trabajo, distintos a los señalados, aquellas solo pudieron darse en cumplimiento de los requisitos de la norma reglamentaria citada y que actualmente se encuentra vigente. Aplica criterio contenidos en dictamen N°6383/421, de 1998.

En estas circunstancias, considerando lo expuesto anteriormente, y teniendo presente, como ya se expresó, la vigencia de las condiciones establecidas en el artículo 20 del Reglamento indicado, que en definitiva, se vinculan a la existencia de registros con identidades determinadas, que contaran con la firma de las horas de inicio y término de cada trabajador y la suma de las horas trabajadas semanalmente de cada dependiente, quienes a su vez firmaban en señal de aceptación, permiten concluir que la mera "asignación de un número sin ningún otro dato adicional", no se ajustaría a las normas legales y reglamentarias analizadas.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, y disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a Ud. que sobre la materia consultada es cuanto podemos señalar.



Saluda atentamente a Ud.,

CAMILA JORDAN LAPOSTOL
DIRECTORA DEL TRABAJO (S)


SMS/EP/AAV
Distribución

- Of. Directora
- Partes
- Control /
- Jurídico /