



*jurídico*

ORDINARIO N°: 469

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.

**RESUMEN:**

Es un deber legal del empleador controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, por lo cual resulta obligado a llevar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro, de modo que, en caso de incumplimiento de la obligación señalada, pueden las organizaciones sindicales denunciar tal circunstancia ante la oficina de la Inspección del Trabajo respectiva.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de Jefa de Departamento Jurídico (S) de 30.06.2025.
- 2) Solicitud del "Sindicato Interempresa de Trabajadores Logísticos y otros" y "Federación de Sindicatos de Trabajadores de Chile" de 29.10.2024

SANTIAGO, 09 JUL 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SR. XXXXXXXXXX

PRESIDENTE DE "SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES LOGÍSTICOS Y OTROS" RSU N°1307.2272.  
SR. [REDACTED]  
DIRECTOR DE "FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE CHILE" RSU N°13.01.3131.

Mediante presentación de ANT. 2), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento que se refiera a las labores de los trabajadores que prestan funciones en una empresa de transportes en labores de: carga, descarga y entrega de mercaderías producidas por la empresa mandante "CCU". Se detalla que deben ingresar a las 08:00 hrs. a su jornada diaria de trabajo que se distribuye de lunes a sábado.

Además, se afirma que, el ingreso de los trabajadores a su jornada diaria se realiza en las instalaciones de la empresa a partir de la cual se debe efectuar una ruta diaria asignada por la empresa mandante.

Se agrega que, debe ser considerado que no todos los clientes reciben las mercaderías según la estipulación horaria que consta en sus hojas de rutas, motivo por el cual los dependientes deben laborar diariamente más allá de ocho horas diarias y en algunas ocasiones hasta doce horas.

A esta misma cantidad de doce horas de trabajo diario se puede llegar cuando entre los meses de agosto y abril de cada año deben realizar una segunda ruta diaria.

Sin embargo, agregan las organizaciones sindicales, no se ha implementado ningún tipo de registro de asistencia por lo que se encuentran laborando sobre los límites legales.

Al respecto, cumple con informar a Ud. que el inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo establece lo siguiente:

*"El empleador tiene el deber de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias. Estará obligado a llevar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro".*

A su vez, el literal a) del artículo 42 del Estatuto Laboral, en su parte atingente a la materia en estudio, prescribe que:

*"Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el*

*ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador".*

En relación con la anterior normativa, la doctrina de este Servicio ha concluido en Dictamen N°84/4 de 06.02.2024, que la regla general en materia de jornada de trabajo debe ser su reconocimiento formal por la cantidad de horas pactadas contractualmente y, como consecuencia, el deber del empleador de utilizar algún sistema de registro y control de asistencia y horas de trabajo. Agregando que:

*"La sola circunstancia de prestar servicios fuera del local, establecimiento o faena de la empresa, inclusive en otra región del país, no constituye un obstáculo para controlar la asistencia y horas de trabajo de un dependiente y, en general, para ejercer una fiscalización superior inmediata a través de medios electrónicos".*

Luego, si bien en la solicitud de pronunciamiento no se señala una eventual existencia de acuerdos contractuales que regulen una ausencia de limitación en la jornada diaria de trabajo, cabe indicar, que el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, reformado por la Ley N°21.561 que "Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral", establece las causales por las cuales un trabajador queda excluido de limitación de la jornada de trabajo, materia analizada en el Dictamen N°545/22 de 12.08.2024.

Sin embargo, tal como destaca el Dictamen N°84/4 precitado, y que se adjunta para vuestro conocimiento, esta circunstancia de exclusión de límites en la jornada de trabajo podría ser objeto de controversia entre las partes, lo que puede motivar la presentación de una solicitud a fin de que el respectivo Inspector del Trabajo resuelva el conflicto, resolución que puede ser recurrida ante el juez competente dentro de quinto día de notificada.

Así las cosas, corresponde indicar que es un deber legal del empleador controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, por lo que en caso de incumplimiento pueden las organizaciones sindicales denunciar tal circunstancia ante la oficina de la Inspección del Trabajo respectiva.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones normativas citadas y jurisprudencia administrativa invocada corresponde informar a Ud. que:

Es un deber legal del empleador controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, por lo cual resulta obligado a llevar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema

electrónico de registro, de modo que, en caso de incumplimiento de la obligación señalada, pueden las organizaciones sindicales denunciar tal circunstancia ante la oficina de la Inspección del Trabajo respectiva.

Saluda atentamente a Ud.,

*Natalia Pozo Sanhueza*

NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



NPS/MCC/AMF  
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control