



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E49635 (586) 2021

ORDINARIO N°: 1507 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Consultas sobre control de jornada. Combinación de teletrabajo con asistencia a las instalaciones de la empleadora.

RESUMEN:

1-. No existe inconveniente jurídico para que los dependientes que presten servicios en la modalidad de teletrabajo, combinando trabajo a distancia con asistencia a las instalaciones de su empleadora, se encuentren sujetos a un sistema de registro y control de asistencia digital, en la medida que dichos mecanismos se ajusten a las exigencias establecidas en los citados Dictámenes N°1140/27 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017.

2-. Salvo en el caso de las dos excepciones indicadas en el presente informe, los empleadores deben disponer siempre de un solo sistema de registro y control de asistencia para todos sus trabajadores, sin importar si estos se encuentran asistiendo físicamente a prestar servicios o, por el contrario, lo hacen a través de la modalidad de teletrabajo.

3-. Las plataformas digitales de registro y control de asistencia regulados mediante los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, no constituyen sistemas especiales de control de jornada, sino que, por el contrario, son mecanismos generales o comunes para todas las actividades económicas, pues ellos son asimilados al "libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro" exigidos por el citado inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones de 17.05.2021 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

2) Presentación de 23.04.2021 de Sr. Felipe Walker Valdivieso, en representación de Gaxu Soluciones S.A.

SANTIAGO, 19 MAY 2021

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SR. FELIPE WALKER VALDIVIESO
GAXU SOLUCIONES S.A.
AVENIDA PROVIDENCIA N°2019, OFICINA 503
PROVIDENCIA**

Mediante la presentación del antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio respecto de las siguientes consultas relacionadas con la utilización de un sistema informático registro y control de asistencia para los dependientes que se encuentren sujetos a la modalidad de teletrabajo:

1-. ¿Es posible que el trabajador registre asistencia mediante dos sistemas diferentes, pero no simultáneos?, vale decir, ¿es posible que los días en que el trabajador preste servicios a través de teletrabajo registre asistencia de forma remota por un servicio informático previamente aprobado por el Servicio y que, a su vez, los días que le corresponda al trabajador desempeñarse en modalidad de trabajo presencial registre asistencia por el sistema biométrico u otro semejante que tenga dispuesto y aprobado el empleador para su establecimiento?

2-. Considerando que, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, no todos los trabajadores de una empresa o establecimiento podrán prestar servicios a través de la modalidad de teletrabajo. Por lo tanto, consulta si ¿es posible mantener un sistema de registro en la empresa y otro diferente para los teletrabajadores que tenga módulos factibles de operar en esta modalidad?

3-. Si la respuesta anterior fuera afirmativa, consulta si dentro del mismo establecimiento o empresa, ¿se considera el sistema informático aprobado para los teletrabajadores como un tipo de los llamados "registros de asistencia especiales" autorizados por la Dirección del Trabajo que permiten excepcionar la regla general de obligación de contar con sistema único de registro de asistencia, considerando al régimen de teletrabajo como un supuesto de sistema uniforme para una misma actividad?

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

1-. Acerca de su primera consulta, es del caso indicar que los incisos 1° y 2° del artículo 152 quáter J del Código del Trabajo, disponen:

"La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.”

Al respecto, esta Dirección, a través del Dictamen N°1389/007 de 08.04.2020, ha señalado, en lo pertinente:

“...este Servicio mediante Dictámenes Ord. N°1140/27, de 24 de febrero de 2016, y N°5849/133, de 04 de diciembre de 2017, actualizó la doctrina institucional en materia de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, atendiendo el avance tecnológico y la existencia de nuevos parámetros que deben ser considerados y regulados con el objetivo de dar certeza jurídica a las partes de la relación laboral y permitir incluir una serie de labores que son desarrolladas sin sujeción a un sistema de control de jornada y asistencia, por tratarse de servicios que se prestan fuera del establecimiento del respectivo empleador.

De esta forma, conforme a los pronunciamientos referidos, se ha permitido el registro de asistencia de forma remota para trabajadores que prestan servicios fuera de las dependencias de la empresa...”

En el mismo contexto, resulta necesario indicar que mediante el Dictamen N°3079/31 de 16.11.2020, esta Dirección ha señalado:

“En lo que respecta a la posibilidad de combinar tiempos de trabajo presencial y a distancia la doctrina de este Servicio, contenida en Dictamen Ord. N°1389/7, de 08 de abril de 2020, puntualizó que el trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, estando las partes facultadas para combinar tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, con tiempos de trabajo fuera de ella.”

De este modo, de acuerdo con los textos transcritos, es dable concluir, primeramente, que no existe inconveniente jurídico para que los trabajadores que presten servicios en la modalidad de teletrabajo se encuentren sujetos a un sistema de registro y control de asistencia digital, en la medida que dichos mecanismos se ajusten a las exigencias establecidas en los citados Dictámenes N°1140/27 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017.

Asimismo, es dable inferir que los dependientes que presten servicios en la modalidad de teletrabajo pueden efectivamente desempeñar sus funciones combinando trabajo a distancia con asistencia a las instalaciones de su empleadora.

2-. Respecto de su segunda consulta, debemos indicar que el inciso 1° del 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.”

De acuerdo con el texto citado, la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección contenida, por ejemplo, en el Ord. N°697 de 05.02.2020, ha concluido que los empleadores se encuentran obligados a mantener un solo sistema de registro y control de asistencia, en formato de papel o digital.

No obstante, cabe hacer presente que el Dictamen N°810/045 de 08.02.1999, reconoce dos excepciones a la regla de la mantención de un sistema único:

I-. Que, atendido el rubro de que se trate, exista un sistema especial de control de asistencia, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 2° del citado artículo 33.

II-. Que la empleadora mantenga diferentes faenas, sucursales u/ oficinas, en cuyo caso podría implementar diferentes sistemas en cada una de ellas, por ejemplo, un libro en formato de papel en una oficina y un sistema electrónico en otra.

De este modo, a menos que un empleador se encuentre en una de las dos situaciones excepcionales indicadas, siempre deberá mantener un solo mecanismo de registro y control de asistencia y horas de trabajo.

Ahora bien, resulta importante aclarar que la mantención de un solo sistema de control de asistencia no obsta a que dicho mecanismo pueda tener diferentes fórmulas de marcación.

Así, por ejemplo, una misma plataforma puede disponer de un hardware fijo para realizar las marcaciones en el establecimiento de la empresa y, al mismo tiempo, disponer de registros por claves o passwords para los trabajadores que se encuentren prestando servicios en modalidad de teletrabajo.

En dicho orden de ideas, es dable apreciar que lo relevante no son los mecanismos de identificación o marcación de que disponga el sistema, sino que se trate de una solución única que permita almacenar toda la información de los trabajadores en una sola base de datos y procesarla mediante un mismo software.

En suma, y salvo en el caso de las excepciones indicadas en los párrafos precedentes, los empleadores deben disponer de un solo sistema de control de jornada para todos sus trabajadores, sin importar si estos se encuentran asistiendo físicamente a prestar servicios o, por el contrario, lo hacen a través de la modalidad de teletrabajo.

3-. Finalmente, acerca de su tercera consulta, es del caso indicar que las plataformas digitales de registro y control de asistencia regulados mediante los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, no constituyen sistemas especiales de control de jornada sino que, por el contrario, son mecanismos generales o comunes para todas las actividades económicas, pues ellos son asimilados al *“libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro”* exigidos por el citado inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo.

En efecto, de acuerdo con el inciso 2° del artículo 33 del Código del Trabajo: *“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.”

Armonizando lo dispuesto en el precepto transcrito con el cuerpo del presente informe, es posible verificar que la facultad descrita en el inciso 2° corresponde a una de las excepciones a la regla de mantención de un único sistema de control de jornada, los cuales deben necesariamente referirse a una actividad económica completa cuando, por sus características, no sea posible implementar un mecanismo tradicional.

En conclusión, en virtud de lo dispuesto en las normas legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a usted lo siguiente:

1-. No existe inconveniente jurídico para que los dependientes que presten servicios en la modalidad de teletrabajo, combinando trabajo a distancia con asistencia a las instalaciones de su empleadora, se encuentren sujetos a un sistema de registro y control de asistencia digital, en la medida que dichos mecanismos se ajusten a las exigencias establecidas en los citados Dictámenes N°1140/27 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017.

2-. Salvo en el caso de las dos excepciones indicadas en el presente informe, los empleadores deben disponer siempre de un solo sistema de registro y control de asistencia para todos sus trabajadores, sin importar si estos se encuentran asistiendo físicamente a prestar servicios o, por el contrario, lo hacen a través de la modalidad de teletrabajo.

3-. Las plataformas digitales de registro y control de asistencia regulados mediante los Dictámenes N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017, no constituyen sistemas especiales de control de jornada, sino que, por el contrario, son mecanismos generales o comunes para todas las actividades económicas, pues ellos son asimilados al “libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro” exigidos por el citado inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,



JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

LEP/RCG
Distribución:
- Jurídico;
- Partes;