



INFORME DICTAMEN N° 2.927, DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ACTUALIZA DOCTRINA EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 33 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Este informe pretende otorgar a nuestros clientes una breve aproximación sobre lo dispuesto por el dictamen Número 2927, de fecha 28 de diciembre del año 2021, el cual establece los requisitos para sistemas digitales de registro y control de asistencia, descansos y determinación de las horas de trabajo.

Ref. Informe sobre dictamen 2927 de la Dirección del Trabajo

I) Contexto:

Como ya hemos mencionado en varios informes, si existe algo positivo que rescatar de la contingencia sanitaria, ha sido la aceleración de una serie de procesos con el objetivo de capitalizar los avances tecnológicos en una serie de sectores.

Dichos avances tecnológicos han permitido, por ejemplo, una irrupción masiva del teletrabajo o trabajo a distancia, el cual ha sido fundamental para mantener –dentro de lo posible– los niveles de producción, sin poner en riesgo la salud de las personas.

Como resulta lógico, un avance tecnológico tan exponencial es difícil de conciliar con la legislación actual. El presente dictamen se hace cargo de dicho problema y ajusta la doctrina respecto de la interpretación del artículo 33 del Código del Trabajo, el cual regula la forma en que el empleador controla la asistencia de sus trabajadores.

A continuación, a partir de un esquema de preguntas y respuestas explicaremos los pasajes más importantes del dictamen.

- ¿Desde cuándo rige la normativa que el dictamen instruye?

Desde su publicación, esto es, 28 de diciembre de 2021.

- ¿Qué es lo que señala el artículo 33 del Código del Trabajo?

El artículo señala que el empleador deberá llevar un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando esto no sea posible o muy difícil de fiscalizar, 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.

- **¿Qué tipos de sistemas puede instaurar el empleador para cumplir con lo dispuesto en el artículo 33 del Código del Trabajo?**

El dictamen señala que los empleadores podrán poner en funcionamiento aquellos sistemas digitales de registro y control de asistencia que cumplan con los siguientes requisitos copulativos :

- a) Un Hardware que cumpla con la función de enrolamiento e identificación de los trabajadores mediante algún tipo de identificación (tarjetas, huellas digitales, etc.).
- b) Debe contener un medio destinado a constatar las marcaciones.
- c) Una plataforma web con acceso para trabajadores, empleadores y fiscalizadores.
- d) Una base de datos que permita el respaldo de la información que ingresa a dicho sistema.

En adición a lo anterior, los sistemas podrán contemplar una herramienta de geolocalización, pero **no será un requisito obligatorio.**

Es importante destacar que es imperativo que el sistema otorgue acceso permanente e irrestricto a los funcionarios de la Dirección del Trabajo, tanto presencialmente (en las dependencias del empleador, otorgando este los equipos necesarios para realizar la inspección) o mediante la web.

En concordancia de lo anterior, la plataforma deberá contar con un botón exclusivo para la Dirección del Trabajo, con la denominación “Reportes DT”, en el cual se podrán remitir a la DT los reportes de asistencia, jornada diaria y de días domingos y festivos.

Para lo anterior, la plataforma deberá tener disponible una serie de parámetros de búsqueda que faciliten dicha tarea.

- **¿En qué idioma debe estar la plataforma?**

La plataforma, sus manuales, reportes y tutoriales, así como todo documento relacionado con los sistemas de registro y control de asistencia, deberán estar en español.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá aceptar excepcionalmente la presentación de certificaciones internacionales, debiendo ser mencionada dicha circunstancia explícitamente en el informe de certificación.

- **¿ Por cuánto tiempo debe mantener el empleador la información que conste en la base de datos?**

Toda información que ingrese al sistema deberá mantenerse por un mínimo de 5 años.

- **¿ Qué ocurre si cambia el proveedor del Servicio?**

En ese caso, será responsabilidad del empleador tomar las medidas que correspondan para cumplir con el plazo de 5 años y no perder el respaldo de la información.

- **¿ Qué pasa con los mecanismos de registro y control de asistencia que no sean digitales?**

La normativa solo es vinculante para aquellas compañías que poseen sistemas digitales de registro y control de asistencia, por lo que no es vinculante para aquellos que mantengan mecanismos de control basados en soporte físico (libros de asistencia, papel, etc.).

Tampoco es una obligación cambiar un mecanismo de control basado en soporte físico a uno digital.

- **¿ Cómo se debe realizar el enrolamiento de un trabajador ?**

El dictamen señala que podrá realizarse a través de cualquier hardware que permita obtener el reconocimiento del trabajador, en donde –por ejemplo– pueden ocuparse lectores de parámetros biométricos, tarjetas con banda magnética, etc. Lo importante es que la medida seleccionada debe necesariamente diferenciar a una persona de otra.

Es importante señalar que, para el caso que se utilice tarjeta con banda magnética, esta deberá estar asociada a la cédula de identidad del trabajador en particular.

- **¿ Cómo se realizarán las marcaciones?**

En primer lugar, para el acceso oportuno de cada trabajador, el sistema deberá permitir la entrega de un mecanismo de identificación a cada trabajador (clave).

El sistema deberá registrar las marcaciones realizadas por los trabajadores de forma automática, con el nombre completo y RUT de cada trabajador, así como la fecha y hora en que la marcación fue realizada (también, su geolocalización en caso de que corresponda). Asimismo, deberá señalar si se trata de un trabajador de empresas de servicios transitorios o subcontratado.

Es importante mencionar que el registro deberá constatar la circunstancia de encontrarse el trabajador en un sistema excepcional de distribución de jornada, así como la respectiva resolución exenta que lo autoriza.

De lo anterior, quedará un registro que será enviado automáticamente a cada trabajador mediante el correo electrónico informado con este fin, sin perjuicio de que podrá ser modificado cuando el trabajador así lo informe.

El registro también deberá indicar el RUT y razón social del empleador, así como el establecimiento en el que se realiza la marcación.

Dichas marcaciones se transferirán automáticamente a la base de datos; sin embargo, para aquellas actividades en que la conexión sea dificultosa, se permite que el sistema capture la hora y fecha en la que se realizó la actividad y esta pueda ser transferida a la base de datos una vez recuperada la conexión.

- **¿ Qué ocurre con la responsabilidad sobre los datos que consten en la plataforma?**

Será de responsabilidad del empleador velar porque el sistema conste con un sistema de seguridad certificado que impida el acceso a personal no autorizado y que impidan adulterar la información.

- **¿ Qué medidas debe tomar el empleador antes de poner en funcionamiento la plataforma?**

En primer lugar, deberá capacitar a sus dependientes sobre su uso.

Así también, todas las reglas de uso sobre la plataforma deberán ser incorporadas al reglamento interno o, en el caso de que sea una compañía que no se encuentre obligada a tener reglamento interno, deberá incluirse en el respectivo contrato de trabajo mediante un anexo.

- **¿ Se pueden modificar marcaciones?**

Se puede, pero por razones excepcionales, tales como una licencia o un permiso otorgado con posterioridad a la ausencia.

- **¿Se pueden agregar marcaciones y/o modificar errores?**

El dictamen señala que se pueden agregar marcaciones por olvido o error de los trabajadores; también, se podrán enmendar errores.

- ¿Se pueden realizar compensaciones?

Se podrán compensar las horas no trabajadas por las horas trabajadas en exceso, respecto de un trabajador, bajo la condición de que las horas compensadas correspondan a una misma semana. Por lo tanto, no podrán compensarse las horas no trabajadas de una semana con un exceso de horas trabajadas, a la semana siguiente.

- ¿Puede pactarse flexibilidad horaria?

No hay problemas en que las partes pacten que el trabajador tenga flexibilidad en cuanto a la hora que entrará al sistema, dentro de un espacio de tiempo determinado.

Informe preparado por Área Laboral de PDND Abogados.