



DEPARTAMENTO JURIDICO
K7736 (1449) 2015

Juridico

3586

ORD.: _____/

MAT.: Atiende presentación de Sindicato de empresa Lein S.A.

ANT.: Presentación de 19.06.2015, de Sra. Marcela Aroca en representación de Sindicato de empresa Lein S.A.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

15 JUL 2015

**A : SRES.
SINDICATO DE EMPRESA LEIN S.A.
PASAJE LAS PERLAS N°11147
EL BOSQUE /**

Mediante su presentación del antecedente, Uds. solicitan un pronunciamiento jurídico de este Servicio que determine si su empleadora, empresa Lein S.A., tiene la facultad de modificar unilateralmente el tipo de sistema de registro y control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que actualmente utilizan.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. que el artículo 33 del Código del Trabajo, en su inciso primero, 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”.

Del precepto legal transcrito se desprende que la asistencia y las horas de trabajo, ordinarias o extraordinarias, se controlan y determinan mediante un registro que puede asumir una de las siguientes formas:

- a) Un libro de asistencia del personal, o
- b) Un reloj con tarjetas de registro.

Al respecto, primeramente cabe precisar que la Dirección del Trabajo, mediante dictamen N°696/027, de 24.01.96, fijó las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional, para entender que el mismo constituye un sistema válido de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo de acuerdo con la normativa laboral vigente.

Conforme a la doctrina precitada, no se encuentra dentro de las facultades de esta Dirección, el certificar a priori que las características técnicas de un determinado sistema computacional permitan asimilarlo a un registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo en los términos del artículo 33 del Código del Trabajo, en tanto no se implemente en una empresa determinada.

Por el contrario, la competencia de este Servicio se encuentra limitada a que se cumplan las disposiciones legales y reglamentarias al implementarse el referido sistema por una empleadora, situación que deberá ser analizada en cada caso en particular.

En razón de lo expuesto, es que las denominadas solicitudes de autorización para implementar un determinado sistema de control electrónico computacional de asistencia y determinación de las horas de trabajo, son resueltas por esta Dirección del Trabajo, en términos de limitarse a determinar si los antecedentes acompañados se ajustan o no a las exigencias establecidas en el referido dictamen N°696/027, de 24.01.96, y si se da cumplimiento a las normas reglamentarias que, en lo pertinente, aún se encuentran vigentes, en especial, a lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento N°969, de 1933, conforme a las cuales se deben emitir reportes semanales que contengan la suma total de horas trabajadas por cada dependiente, quien los firmará en señal de aceptación.


De lo expuesto, se infiere necesariamente que tales resoluciones no autorizan o deniegan la implementación de un determinado sistema en particular, sino que se limitan a pronunciarse acerca de si cumple o no los requisitos antes señalados, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de la facultad fiscalizadora del Servicio.


Corroborando lo señalado, la circunstancia de que cualquier empleador, cumpliendo los requisitos establecidos en el pronunciamiento citado y sin necesidad de autorización previa, puede válidamente implementar un sistema electrónico-computacional de asistencia y determinación de las horas de trabajo, debiendo acreditar tales circunstancias ante eventuales fiscalizaciones practicadas por personal de este Servicio, toda vez que lo contrario significaría establecer un requisito no contemplado en la ley.

De esta forma, si bien por una parte el empleador se encuentra obligado, por expreso mandato del artículo 33 del Código del Trabajo, a mantener un sistema de registro y control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, por otro lado tiene la libertad de elegir el mecanismo dentro de aquellos que cumplan con la normativa legal y administrativa vigente sobre la materia, entre los cuales se encuentran los sistemas biométricos -huella dactilar-.

Es todo cuanto puedo informar a Uds., sobre la materia.

Saluda a Uds.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



RGR/RCS
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control