

5782

ORD.: \_\_\_\_\_/

**MAT.:** Atiende solicitud de Federación Nacional de Sindicatos de Subcontratados, sobre jornada y registro de asistencia.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 16.11.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Instrucciones de 11.10.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
3) Presentación de 06.09.2017, de Federación Nacional de Sindicatos de Subcontratados.

SANTIAGO,

29 NOV 2017

**DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SRES.  
FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE SUBCONTRATADOS  
DIRECTORIOFEDERACION@FENASUB.ORG**

Mediante presentación del antecedente 3), esa organización sindical realiza diversas consultas relacionadas con la posibilidad de cambiar la jornada ordinaria de algunos de sus representados y, al mismo tiempo, sobre algunos aspectos de los sistemas de registro y asistencia electrónicos.

Al respecto, cúpleme informar a usted lo siguiente:

1-. Con relación a su primera consulta, vale decir, si un empleador puede utilizar un solo tótem (hardware), para registrar la asistencia de trabajadores pertenecientes a diversas compañías, cabe indicar que este Servicio ha señalado, a través de Ord. N°1675, de 22.03.2016, en lo pertinente, que no existen inconvenientes para que un mismo equipo sea compartido por varias empresas, en la medida que se cumplan las siguientes condiciones técnicas:

a) Que los equipos (Hardware) y software a utilizar cumplan con las exigencias contenidas en el dictamen N°1140/027, de 24.02.2016.

b) Que la información de las marcaciones sea gestionada y administrada de manera separada por el sistema, a fin de que cada empleador sólo tenga acceso a los antecedentes de sus trabajadores, para lo cual la plataforma deberá contar con las pertinentes medidas de seguridad.

2-. Respecto de su segunda consulta, acerca de presuntas presiones que recibirían algunos trabajadores para firmar anexos de contrato, mediante los cuales se requeriría modificar su jornada ordinaria, resulta necesario indicar que de acuerdo a lo señalado en el inciso 3° del artículo 5° del Código del Trabajo, los contratos se pueden modificar, de común acuerdo, en todas aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente. De esta forma, para que sea posible la modificación requerida, en cualquiera de sus cláusulas, se requiere necesariamente que el trabajador dé su consentimiento libremente.


Ahora bien, si algún trabajador estima que está siendo objeto de presiones por parte de su empleador, con el objeto de forzarlo a firmar una modificación contractual, puede realizar la correspondiente denuncia en la inspección del trabajo respectiva.


3-. Como se señalara en los párrafos que anteceden, las modificaciones a las cláusulas contractuales deben materializarse en un anexo suscrito por ambas partes, trabajador y empleador, por lo que no resulta ajustado a Derecho alterar las condiciones pactadas de manera unilateral, como ocurriría si se permitiera al empleador, por ejemplo, cambiar el régimen de jornada bajo el cual el dependiente ha sido contratado, pasando de no tener limitación de jornada, según el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, a tener una de 45 horas semanales, de acuerdo a lo dispuesto en el al inciso 1° del mismo artículo.

4-. Respecto de su última consulta, acerca de presuntas amenazas que sufrirían algunos dependientes para obligarlos a modificar las cláusulas de sus respectivos contratos de trabajo, es dable reiterar lo señalado sobre la materia en el N°2 precedente.

Es todo cuanto puedo informar a usted sobre la materia.

Saluda a Ud.,

  
**LORETO BARRERA PEDEMONTE**  
**ABOGADA**  
**JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**RGR/RCG**  
**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control