



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E24197 (1432) 2019

Jurídico

ORDINARIO 1514 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Jornada de Trabajo. Medios de supervisión.

RESUMEN:

La sola circunstancia de prestar servicios fuera del local del establecimiento no constituye, por sí mismo, un obstáculo para controlar la asistencia y horas de trabajo de un dependiente, o su desempeño laboral, siempre que el trabajador esté sujeto a cumplimiento de jornada de trabajo; por lo que la utilización de algún mecanismo que permita al empleador conocer el horario en que los trabajadores cumplen sus funciones, podría hacer presumir la sujeción a jornada de trabajo, obligando al empleador, en su caso, a dar cumplimiento a las normas que regulan la jornada de trabajo y descansos.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 24 marzo de 2020 y 12 noviembre de 2019 de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 10.07.2019 de Sr. César Uribe Rojo, en representación del Sindicato de Empresa Payback Limitada N°4.

28 ABR 2020

SANTIAGO,

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SR. CÉSAR URIBE ROJO
PRESIDENTE
SINDICATO DE EMPRESA PAYBACK LIMITADA N°4
ESTADO N°91, PISO 2
SANTIAGO

Mediante la presentación de antecedente 2), usted ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico, a fin de determinar si se ajusta a Derecho que sus representados utilicen un sistema informático de georreferenciación, destinado a que su empleadora controle los trayectos realizados por los trabajadores que se desempeñan como cobradores en terreno.

Agrega en su presentación, que los trabajadores por los que se consulta, atendidas las funciones que realizan, no se encontrarían sujetos a limitación de jornada de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 inciso 2° del Código del Ramo.

Aclarado lo anterior, cúpleme informar a usted que, para emitir el pronunciamiento solicitado, es necesario distinguir dos situaciones. La primera de ellas dice relación con el control de jornada y horas de trabajo y, la segunda, se refiere al control de productividad, el cual puede ser desarrollado de manera presencial o remota, por ejemplo, enviando documentación o información a través de medios electrónicos.

En tal sentido la doctrina de este Servicio, contenida en Ordinario N°3574, de 15.09.14, ha resuelto que nada obsta para que el empleador pueda solicitar un reporte al trabajador excluido de limitación de jornada de trabajo, en la medida que éste tenga por finalidad informar sobre los resultados derivados de la prestación de sus servicios.

Con todo, cabe precisar que las partes deben estarse a lo que libremente hayan pactado en el contrato individual de trabajo o anexos, como también lo que disponga el reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

A mayor abundamiento, cabe señalar que la exclusión al límite de jornada, tratándose de quienes prestan sus servicios fuera del local del establecimiento, descansa sobre un fundamento fáctico, cuya verificación debe efectuarse en cada caso particular.

Sin perjuicio de lo anterior, no es posible desconocer que las razones que tuvo el legislador en su oportunidad para exceptuar del límite de jornada a quienes prestan servicios fuera del local del establecimiento, responden exclusivamente a la antigüedad de la normativa en examen.

En efecto, existen actualmente nuevas herramientas tecnológicas que permiten controlar tanto la jornada como los servicios de quienes trabajan a distancia. Una muestra de aquello son las actuaciones que este Servicio ha llevado a cabo, a fin de regular los sistemas de control de asistencia, a saber:

I) Resolución Exenta N°2788 de 18.12.2019, que establece sistema obligatorio de registro y control de asistencia, horas de trabajo y descansos, para el personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros.

II) Resolución Exenta N°1213 de 16.10.2009 que establece sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de descanso y de la determinación de las remuneraciones para los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

III) Dictamen Ord. N°1140/027 de 24.02.2016, el cual formaliza y regula la utilización del GPS como parte integrante de un sistema de control de asistencia y horas de trabajo.

Más recientemente, la propia ley N°21.220 que modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, ha señalado en el inciso 2° del artículo 152 quáter J, lo siguiente:

“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

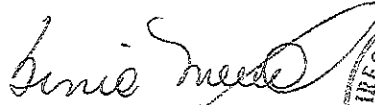
mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33."

Lo anterior permite sostener que la circunstancia de prestar servicios fuera del establecimiento no conlleva necesariamente la imposibilidad de controlar la asistencia o el desempeño de los trabajadores que laboran en tales condiciones. De ello se sigue que la utilización de un mecanismo que permita al empleador conocer el horario en que los trabajadores cumplen sus funciones o las trayectorias realizadas en el día, obliga a dar cumplimiento a las normas que regulan la jornada de trabajo y descansos.

Finalmente, cabe precisar que el control de la jornada y las horas de trabajo, en el caso de los sistemas electrónicos generales, debe ajustarse a las exigencias que sobre la materia establecen los Dictámenes Ord. N°1140/027 de 24.02.2016 y N°5849/133 de 04.12.2017.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud., que la sola circunstancia de prestar servicios fuera del local del establecimiento no constituye, por sí mismo, un obstáculo para controlar la asistencia y horas de trabajo de un dependiente, o su desempeño laboral, siempre que el trabajador esté sujeto a cumplimiento de jornada de trabajo; por lo que la utilización de algún mecanismo que permita al empleador conocer el horario en que los trabajadores cumplen sus funciones, podría hacer presumir la sujeción a jornada de trabajo, obligando al empleador, en su caso, a dar cumplimiento a las normas que regulan la jornada de trabajo y descansos.

Saluda a Ud.,



SONIA MENA SOTO
ABOGADA

JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LEP/RCG

Distribución:

- Jurídico
- Partes