



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E36638 (301) 2022
E36028 (299) 2022

966

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Medios de control. Registro y control de asistencia.

RESUMEN:

1-. No se ajusta a Derecho el bloqueo o apagado de los dispositivos o aplicaciones móviles relacionadas con los sistemas de registro y control de asistencia, debiéndose siempre permitir que el trabajador realice las marcaciones pertinentes.

2-. La sola circunstancia de utilizar un sistema digital de registro y control de asistencia no hace presumir que el empleador tenga conocimiento de la realización de horas extraordinarias por parte de uno o más trabajadores, de acuerdo con lo señalado en el inciso 2° del artículo 32 del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 25.04.2022 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentaciones de 22.02.2022 de Sr. Gonzalo Toledo Brito, en representación de Sociedad de Documentos Inteligentes S.p.A.

SANTIAGO,

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

02 JUN 2022

**A : SR.
GONZALO TOLEDO BRITO
SOCIEDAD DE DOCUMENTOS INTELIGENTES S.P.A.
gonzalo.toledo@dcdoc.cl**

Mediante sus presentaciones del antecedente 2), usted ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto de las siguientes consultas:

- a) Si resulta ajustado a Derecho que los sistemas de registro y control de asistencia puedan ser bloqueados o apagados por los empleadores, con el objeto de impedir la realización de marcaciones por parte de los trabajadores.

b) Si la circunstancia de que un empleador utilice un sistema de registro y control de asistencia digital permite presumir, a su respecto, que se encuentra en conocimiento de la realización de horas extraordinarias, de acuerdo con lo prescrito en el inciso 2° del artículo 32 del Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, cúpleme informar a usted lo siguiente:

a) Acerca de su primera consulta, es dable señalar que, sobre la materia, el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, establece:

a.1) En cuanto a la posibilidad de bloquear los equipos para impedir la realización de marcaciones, el N°3.9.2, indica:

“No se ajusta a la normativa vigente el bloqueo o cierre de los equipos en los cuales se registran las marcas, dado que ello impide que los registros reflejen la realidad de la acción.”

a.2) Sobre los dependientes que se encuentren haciendo uso de su feriado, en reposo por licencia médica, gozando de permisos u otros, el N°3.18 establece:

“Situación de los trabajadores con feriado, en reposo por licencia médica, permisos y otros: No se considera ajustado a la normativa vigente que los sistemas bloqueen la posibilidad de realizar marcaciones de trabajadores que se encuentren haciendo uso de su feriado legal, en reposo por licencias médicas, permisos, etc.”

a.3) Respecto de las plataformas que utilicen la geolocalización de los trabajadores, el pronunciamiento, en su N°3.25, letra c), señala:

“No se ajustará a la normativa contenida en el presente informe el bloqueo de las aplicaciones cuando se detecte que el trabajador, al realizar la marcación respectiva, se encuentra apartado del lugar convenido para ello.”

De este modo, es posible concluir que no se ajusta a Derecho el bloqueo de los dispositivos o aplicaciones móviles, debiéndose siempre permitir que el trabajador realice las operaciones que crea pertinentes lo cual no obsta a que, si aquél ha incumplido con alguna de sus obligaciones el empleador haga uso de las facultades disciplinarias que le confiere la ley.

b) En cuanto a su segunda consulta, debemos indicar que, efectivamente, el inciso 2° del artículo 32 del Código del Trabajo dispone que, aún a pesar de la ausencia de pacto escrito, se deben considerar como extraordinarias aquellas horas laboradas con conocimiento del empleador, es decir, hace primar la realidad frente a los documentos.

En tal orden de ideas, podemos señalar que los sistemas digitales de registro y control de asistencia contemplan herramientas y mecanismos que permiten otorgar a los empleadores acceso permanente e instantáneo a la información contenida en las respectivas bases de datos.

No obstante, de lo señalado en el párrafo precedente no puede derivarse per se que la sola circunstancia de utilizar un sistema digital de registro y control de asistencia permita presumir que el empleador tiene conocimiento de la realización de horas extraordinarias por parte de uno o más trabajadores.

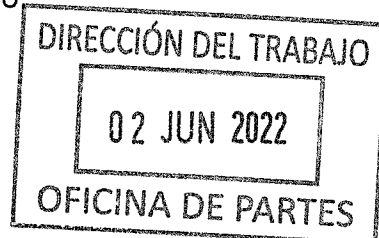
Ello, por cuanto para asumir que el empleador tiene conocimiento de la realización de horas extraordinarias debe estarse a las circunstancias de hecho que correspondan caso a caso.


En consecuencia, sobre la base de lo dispuesto en la norma legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a usted lo siguiente:

1-. No se ajusta a Derecho el bloqueo o apagado de los dispositivos o aplicaciones móviles relacionadas con los sistemas de registro y control de asistencia, debiéndose siempre permitir que el trabajador realice las marcaciones pertinentes.

2-. La sola circunstancia de utilizar un sistema digital de registro y control de asistencia no hace presumir que el empleador tenga conocimiento de la realización de horas extraordinarias por parte de uno o más trabajadores, de acuerdo con lo señalado en el inciso 2° del artículo 32 del Código del Trabajo.


Saluda a Ud.,




NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/RCG
Distribución:
- Jurídico;
- Partes;