

BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N° 129
Semana del 26 de mayo de 2020

MEDIOS ELECTRÓNICOS DE SUPERVISIÓN DEL EMPLEADOR Y DE CONTROL DE ASISTENCIA

La Dirección del Trabajo ([Ord. Nro. 1408](#), de 2020) se pronunció sobre los medios de control del empleador sobre sus trabajadores, específicamente sobre un sistema electrónico de registro y control de asistencia a través del celular y GPS. En PARRAGUEZ&MARIN le explicamos este pronunciamiento:

- La Dirección del Trabajo precisó que **los trabajadores pueden encontrarse sometidos a diferentes mecanismos de control físico y electrónico**. De esta manera, el empleador puede disponer diferentes mecanismos para controlar diversas situaciones o circunstancias y a través de distintos mecanismos, en la medida que, en general, no vulneren los derechos fundamentales.
- En relación al **control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, la autoridad laboral recordó que el empleador debe llevar un registro**, el cual debe consistir en un libro de asistencia, en un reloj control con tarjetas de registro o en un sistema especial cuando no sea posible alguna de las dos alternativas anteriores.
- Además, indicó que **una aplicación móvil con GPS desde el celular puede ser considerada como un sistema especial**, en la medida que se cumplan con los requisitos que la misma Dirección del Trabajo ha establecido (Ords. Nros. [1140/027](#) de 2016 y [5849/133](#) de 2017), siendo **responsabilidad del empleador realizar las capacitaciones necesarias para su correcto uso**.
- La misma autoridad laboral estableció que **la utilización de este sistema no puede significar un gasto para los trabajadores**, razón por la cual, no es posible que ellos asuman el costo del exceso en el “plan de minutos” o la pérdida o daño de los equipos celulares, ya que se trata de una herramienta tecnológica para que el empleador cumpla con una obligación legal.
- En cuanto a **la obligación de portar los celulares durante todo el día para tomar fotografías y enviarlas a través de una red de comunicación, en principio, no sería vulneratoria de los derechos fundamentales de los trabajadores**, en la medida que la fotografía busque ser un medio de identificación para la realización de marcaciones en el sistema de asistencia.

Sin embargo, **si su finalidad fuera otra**, por ejemplo, determinar parámetros de rendimiento laboral, la fotografía no podría formar parte de un sistema autorizado específicamente para el control de la asistencia y horas de trabajo.

- Respecto a **la obligación de mantener activado el GPS de los equipos móviles durante toda la jornada laboral, la autoridad laboral estimó que debe resolverse caso a caso**, dado que su pertinencia depende de las funciones ejecutadas por los trabajadores. Sin embargo, entregó como criterio la relación existente entre la intensidad del control planteado y los fines del sistema, con tal que la medida no se transforme, en la práctica, en un mecanismo de vigilancia y de fiscalización.

De este modo, no sería procedente que el empleador intente, indirectamente, implementar un mecanismo de vigilancia bajo la excusa de tratarse de un sistema de registro de asistencia.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,
usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo rmarin@parraguezymarin.cl