



Nuevo 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

El martes 05 de febrero de 2019, se publicó en el Diario Oficial la Resolución Exenta N° 154, dictada por la Dirección del Trabajo con fecha 31 de enero de 2019, en cuya virtud, se establece un nuevo 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.

Para entender lo anterior, ha de tenerse a la vista el inciso segundo del artículo 33 del Código del Trabajo, que dispone que, en aquellos casos en que no sea posible dar aplicación a la norma que obliga al empleador a llevar un registro de asistencia consistente ya en un libro de asistencia, ya en un reloj control con tarjeta de registro, o cuando la aplicación de la misma importe una difícil fiscalización (artículo 33 inciso 1° del Código del Trabajo), la Dirección del Trabajo podrá, de oficio o a petición de parte, **“establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado”**. Agrega la norma que, este sistema debe ser uniforme para una misma actividad.

Es por ello que, la Dirección del Trabajo, en ejercicio de la facultad referida, desde el año 2005 ha fijado los requisitos y regulado la implementación de sistemas especiales automatizados de registro y control de asistencia, horas de trabajo y descansos del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros.

Ahora bien, con la irrupción de nuevas tecnologías de telecomunicaciones, particularmente aquellas relativas a la captura, transferencia y seguridad de datos, se hizo necesario actualizar dicha regulación, creando un sistema que garantizara la simetría en el acceso a los datos generados por los sistemas de registro y control de asistencia, de modo que tanto trabajadores como empleadores pudiesen acceder a dicha información en igualdad de condiciones y, de este modo, aumentar el cumplimiento de las disposiciones legales sobre jornada de trabajo y descansos en el sector de que se trata.

En este contexto, la Resolución Exenta en comento, establece, con carácter obligatorio, un **“sistema automatizado 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”** (Artículo 1°).

Este sistema puede ser implementado a través de prestadores de servicios contratados por los



empleadores para tal efecto, que tendrán a su cargo la ejecución, mantención y administración del mismo, sin perjuicio de las obligaciones propias del empleador sobre la materia (Artículo 2°).

Asimismo, deberá contener, al menos, los siguientes elementos (Artículo 3°):

1. Dispositivo de registro.
2. Mecanismo de identificación del trabajador.
3. Un Sistema de posicionamiento global (GPS)
4. Sistema de alarmas sonoras y visuales.
5. Una base de datos centralizada.
6. Una plataforma de acceso remoto.

Cada uno de estos elementos se encuentra detallado en sus condiciones y requisitos en la Resolución en comento.

Algunos aspectos a destacar son los siguientes:

1. En cuanto a descansos, se prevé el registro del inicio del descanso, conforme a:
 - Un descanso mínimo de ocho horas ininterrumpidas dentro de cada 24 horas.
 - Un descanso de al menos 2 horas continuas, por cada 5 horas de conducción también continuas. En caso que hayan menos de 5 horas continuas de conducción el descanso será la proporción 5/2.
 - Descanso de al menos ocho horas entre cada jornada de trabajo.
 - Días de descanso semanal según distribución de jornadas.
2. Por otra parte el sistema deberá enviar un reporte diario y otro mensual a los trabajadores a través de correo electrónico, en formato imprimible. Asimismo, cada trabajador deberá poder acceder al reporte en línea a través de una página web, que permitirá la obtención de los mismos en un rango de al menos 5 años desde que se formula la consulta.
3. El empleador debe recibir copia del reporte mensual, debiendo almacenar dicha información.
4. El sistema debe ser certificado por una empresa externa a aquella que presta el servicio de registro.
5. Previo a su implementación, el sistema debe estar autorizado por el Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 16 de la norma comentada.
6. El empleador solo puede implementar un sistema respecto de la totalidad de sus trabajadores.
7. Los empleadores son responsables de capacitar a sus trabajadores en el uso del sistema.
8. Al contratar el sistema con un operador, el empleador autoriza a éste para entregar de manera permanente y sin restricciones, tanto a los funcionarios de la Dirección del Trabajo y demás



organismos del Estado con competencia en la materia, toda la información recibida, contenida o generada por el sistema, con objeto que estos ejerzan sus facultades legales.

- 9.** La errónea utilización o la falta de este sistema de registro, constituye una infracción a la obligación legal que sobre él pesa contenida en el artículo 33 inciso 1° del Código del Trabajo, que será sancionada con multa de 1 a 10, 2 a 40 ó 3 a 60 Unidades Tributarias Mensuales, dependiendo de si el infractor constituye una pequeña, mediana o gran empresa, respectivamente. (Artículos 5 y 20).
- 10.** Todo sistema que haya sido aprobado con anterioridad a la fecha de publicación de esta resolución (05 de febrero de 2019), tendrá un plazo de 6 meses para adecuarse a las disposiciones de la misma.

Finalmente, recordamos que el organismo encargado del establecimiento y fiscalización de este sistema, es la Dirección del Trabajo, por lo que cualquier duda referida a la aplicación de las disposiciones de la Resolución que aquí se trata, deben ser formuladas ante dicho Servicio.

Acompañamos a este boletín, la Resolución Exenta N° 154 de 31 de enero de 2019, de la Dirección del Trabajo, que le invitamos a revisar.