



ALERTA LABORAL:

ORD. N°91 DE 12.02.2024 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO: EN CASO DE CAÍDAS DE SISTEMAS INFORMÁTICOS O PROBLEMAS TÉCNICOS EN MOMENTOS QUE LOS TRABAJADORES SE ENCUENTREN DESARROLLANDO SUS LABORES, LA EMPRESA SE ENCUENTRA OBLIGADA AL PAGO DE LO CONVENIDO EN EL CONTRATO

El pasado 12 de febrero de 2024, la Dirección del Trabajo emitió el Ord. N°91 mediante el cual busca determinar si se ajusta a derecho que la empresa no otorgue una compensación por las remuneraciones variables que los trabajadores dejan de percibir por el no funcionamiento de softwares o programas computacionales proporcionados para el desarrollo de sus funciones por causas que no les son imputables y cómo debiese ser el cálculo de las mismas, en caso de proceder.

La Dirección del Trabajo por medio del Ord. N°91 de 12.02.2024 viene a hacerse cargo de las siguientes consultas:

1) Determinar si se ajusta a derecho que la empresa no otorgue una compensación por las remuneraciones variables que los ejecutivos de cobranza telefónica dejan de percibir por el no funcionamiento de softwares o programas computacionales proporcionados para el desarrollo de sus funciones contractuales por causas que no les son imputables;

2) En caso que sea procedente el pago de una compensación económica por horas de no funcionamiento de los programas computacionales, cómo debe ser el cálculo de las mismas;

3) Si la empresa se encuentra obligada a entregar a cada trabajador un reporte mensual de las horas de conexión y de las horas en que los softwares o programas computacionales no estuvieron en funcionamiento.

Respecto a la primera consulta, el órgano laboral señala que de acuerdo a lo señalado por el Servicio en el Ord. N°4096 de 24.09.2012: "(...) se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal, el lapso que permanece sin realizar labor, concurriendo en forma copulativa las siguientes condiciones: a) que se encuentre a disposición del empleador, y b) que la inactividad provenga de causas no imputables a su persona (...)".

De esta forma, sin perjuicio de las estipulaciones contractuales convenidas con sus trabajadores, el empleador debe otorgar el pago de la remuneración pactada en caso de existir caídas de los sistemas computacionales que afecten el desempeño del trabajador mientras se encuentra prestando sus funciones.

Respecto a la segunda consulta, referida a la fórmula de cálculo de una eventual compensación, la Dirección del Trabajo indica que, en el caso particular de que se trata, se constató la existencia de una cláusula en los anexos de contrato de trabajo que obliga a pagar al trabajador proporcionalmente de acuerdo al promedio de remuneraciones variables percibido por el mismo en los últimos 3 meses con 30 días trabajados, en casos que existan caídas de sistema informáticos u otros problemas técnicos atribuibles a la empresa.

Finalmente, en cuanto a la tercera consulta, el Servicio señala que el empleador tiene la obligación de incorporar a las liquidaciones de remuneraciones un anexo que contenga el monto de lo pagado junto con el detalle de cada una de las



operaciones que le dio origen y la forma empleada para su cálculo, debiendo incluir, en este caso, aquella información que permita establecer los periodos en que se vio afectada la producción del trabajador por los motivos señalados contractualmente (tales como capacitaciones, retroalimentaciones, reuniones de equipo, caídas de sistema u otros problemas técnicos atribuibles a la empresa).



Valentina Basualto Catalán

Abogada Corporativa
Lizama Abogados