



INFORME N° 0096-2021-MTPE/2/14.1

PARA : **JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE**
Director General de Trabajo

ASUNTO : Opinión técnica sobre viabilidad legal de llevar un registro de control de asistencia por medios informáticos

REFERENCIA : Hoja de Ruta 117500-2020

FECHA : 02 de junio de 2021

Es grato dirigirme a Usted, en relación al asunto del rubro y documento de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante el documento de la referencia, nos consultan sobre la viabilidad legal de desarrollar una plataforma virtual que permita obtener el registro de la asistencia diaria de trabajadores al centro de trabajo mediante el uso de una aplicación informática que responda a las características que se describen en la consulta.
- 1.2. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo.

En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse en el marco de sus competencias.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Convenio N° 1, Convenio sobre las horas de trabajo (industria), de la Organización Internacional del Trabajo.
- 2.2. Decreto Legislativo N° 681, Dictan normas que regulan el uso de tecnologías avanzadas en materia de archivo de documentos e información tanto respecto a la elaborada en forma convencional cuanto la producida por procedimientos informáticos en computadoras.
- 2.3. Decreto Legislativo N° 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa.
- 2.4. Decreto Supremo N° 004-2006-TR, Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada.
- 2.5. Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR.

III. ANÁLISIS

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: PGR6GU1





Naturaleza de la presente opinión técnica

- 3.1. A través de una opinión técnica, la Dirección de Normativa de Trabajo emite criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral, por lo que una opinión técnica no resuelve ni se pronuncia sobre casos concretos, pues ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.
- 3.2. En tal sentido, en el presente informe se expondrán criterios generales referidos a la normativa laboral sobre el registro de control de asistencia en la actividad privada; ciertamente, para ello se tendrán en cuenta las características de la tecnología puesta en consulta.

Sobre la posibilidad legal de llevar un registro de control de asistencia por medios informáticos

- 3.3. El Decreto Supremo N° 004-2006-TR establece la obligación de todos los empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada de llevar un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignen de manera personal el tiempo de labores¹. Dicho registro, además de los datos del empleador y los datos personales del trabajador, debe incluir la fecha, hora y minutos del ingreso y salida de la jornada de trabajo, así como las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo.
- 3.4. El artículo 3 del referido Decreto Supremo, en su primer párrafo, regula los medios a través de los cuales el empleador puede llevar el registro del control de asistencia. Así, señala que este control puede ser llevado en *soporte físico o digital*, adoptándose *medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida*.
- 3.5. De este modo, la normativa laboral regula la obligación del empleador de contar con un registro del control de asistencia de los trabajadores, pero no prescribe un medio particular a través del cual deba llevarse dicho registro. En ese sentido, el control de asistencia y salida puede llevarse de forma manual, en un libro físico de asistencia, o por medios digitales, como el ingreso de claves o contraseña de acceso, escáner de códigos de barra, equipos biométricos con huella digital o reconocimiento facial, entre otros. De lo que se trata es de que, sea cual fuere el medio utilizado por el empleador, este se encuentre a disposición de cada trabajador para que consigne de manera personal y segura su ingreso y salida del centro de labores, garantizando la integridad e inalterabilidad del registro, así como que el empleador no pueda sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo. Además, esta última conducta está tipificada como infracción muy grave en materia de relaciones laborales por el numeral 25.19 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

¹ Conforme al artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, la obligación de tener un registro de control de asistencia incluye a las personas bajo modalidades formativas laborales y al personal que es destacado o desplazado a los centros de trabajo o de operaciones por parte de las entidades de intermediación laboral, o de las empresas contratistas o subcontratistas. De otro lado, esta obligación no aplica para trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes durante el día.





3.6. Ahora bien, de acuerdo a lo señalado en el escrito de consulta, el medio informático a través del cual se llevaría el registro de control de asistencia y salida de los trabajadores tiene las siguientes características:

- a) Se trata de una plataforma virtual que permite controlar la asistencia de los trabajadores al centro de labores mediante el uso de una aplicación informática, a la cual puede accederse desde cualquier dispositivo con sistema operativo Android, lo cual permite que su conectividad se realice en forma remota o presencial.
- b) Para el registro de su asistencia, cada trabajador debe descargar la aplicación en su teléfono móvil (dispositivo del trabajador), lo cual permitirá que al presentarse en el centro de trabajo y mediante el simple contacto con el aplicativo que se hubiera instalado en la obra, se pueda activar el registro.
- c) De manera previa al registro, cada trabajador debe digitar el número de su Documento Nacional de Identidad (DNI), información que se contrasta con la base de datos cargada por el empleador a la plataforma.
- d) Adicionalmente, con la finalidad de garantizar la identidad de cada trabajador, el dispositivo desde el cual se realiza el registro (dispositivo del trabajador) toma una fotografía en tiempo real de cada usuario; proceso que se replica en cada oportunidad en la que los trabajadores ingresen a la plataforma para marcar su ingreso o su salida. Dicha fotografía puede ser visualizada posteriormente por el empleador a fin de validar la identidad de la persona que registró su asistencia.
- e) La plataforma permite registrar la asistencia aún y cuando el dispositivo del trabajador no tenga acceso a internet. Así, el envío de los datos del registro se realiza cuando la conexión a internet se reestablece.
- f) Una vez registrada la asistencia del trabajador, la plataforma emite un comprobante identificando la marcación realizada por éste en cada oportunidad. Dicho comprobante es enviado de manera diaria o semanal al correo electrónico del trabajador. Asimismo, pueden emitirse reportes de asistencia para el empleador, sea por un solo trabajador o por un grupo de estos, los cuales contienen la información señalada en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR.
- g) La plataforma permite al empleador realizar modificaciones específicas al registro de asistencia, las cuales se identifican en el reporte con un asterisco (*) y mediante la creación de un nuevo código.

La modificación de los tiempos de trabajo –por parte del empleador– puede realizarse únicamente cuando resulta *beneficiosa para el trabajador*; por ejemplo, cuando se busca modificar la hora de ingreso del trabajador posterior al horario dispuesto por el empleador (tardanzas). Asimismo, permite modificar el concepto de tardanza o falta al centro de trabajo por conceptos como vacaciones, licencia con goce de haber parcial o total, licencia sin goce de haber, entre otros. De este

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: PGR6GU1





modo, la plataforma impide modificaciones que eventualmente puedan resultar perjudiciales para el trabajador, como por ejemplo la modificación de la marcación de ingreso del trabajador a una hora posterior al horario de trabajo dispuesto por el empleador.

- h) La información recopilada a través de la plataforma se almacena en una base de datos correspondiente a un servicio de alojamiento de internet. Así, se realizan respaldos diarios y mensuales de los datos históricos alojados en los servidores, lo cual asegura un correcto almacenamiento de la información.

- 3.7. Si bien la presente opinión técnica no tiene por objeto validar o descartar el uso de una determinada tecnología por parte de los empleadores, encontramos que un medio informático con las características descritas precedentemente permitiría que el trabajador registre de forma personal su ingreso y salida del centro de labores, identificándose debidamente con su documento de identidad (DNI) y una fotografía tomada al momento del registro.

No obstante, esta Dirección considera pertinente referirse a otros dos aspectos relacionados con la obligación legal del empleador de tener un registro del control de asistencia de los trabajadores.

- 3.8. El primero de estos aspectos es el de la inalterabilidad del registro, de modo que éste se corresponda con la realidad. Al respecto, como se ha expuesto precedentemente, la normativa vigente no admite la alteración del registro de asistencia efectuado personalmente por el trabajador, sea que esta variación consista en consignar una hora de salida o una hora de ingreso anterior o posterior a la que registró el trabajador, es decir, independientemente de que dicha variación sea beneficiosa o perjudicial para el trabajador.

Caso distinto es que la plataforma permita corregir omisiones de marcado o eliminar duplicidad de marcados; o que el empleador modifique los conceptos de tardanza o inasistencia por otros, como vacaciones, licencia con goce de haber parcial o total, licencia sin goce de haber, entre otros, siempre que no se altere el marcado de ingreso o de salida efectuado por el trabajador. Estas posibilidades las consideramos viables.

- 3.9. El segundo aspecto tiene que ver con la disponibilidad del medio informático establecido por el empleador para llevar el registro de control de asistencia y salida de los trabajadores en la empresa. Esto por cuanto, como se ha dicho anteriormente, el medio informático establecido por el empleador debe estar *a disposición* de los trabajadores para que estos registren su ingreso y salida del centro de labores.

Según lo expuesto en la consulta, para que el trabajador pueda registrar su ingreso y salida a través de la aplicación informática debe contar con un dispositivo móvil con determinadas características, como son, el acceso a internet (el cual se requiere, al menos, para el envío posterior de los datos), un sistema operativo en particular² y una

² Sobre el particular, no debe perderse de vista que, independientemente de cuál sea el más usado por los usuarios de teléfonos móviles, en el mercado existen actualmente tres sistemas operativos: *Android*, *iOS*, *Windows 10*; no pudiendo descartarse que luego se desarrollen más.





cámara. Además, el trabajador debe llevar consigo el teléfono móvil cada vez que se presente en el centro de trabajo, para que *–mediante el simple contacto con el aplicativo que se hubiera instalado en la obra–* se active el correspondiente registro. Repárese, sin embargo, que no se trataría de un teléfono móvil brindado por el empleador, sino de un dispositivo personal del propio trabajador; razón por la cual, no sería exigible que dicho equipo reúna determinadas características técnicas (como las señaladas en el presente párrafo) o que el trabajador obligatoriamente lo lleve cada vez que se presenta en el centro de trabajo.

- 3.10. Si bien lo señalado no nos lleva a descartar la posibilidad de emplear un medio informático como el descrito para el registro de control de asistencia y salida de los trabajadores, sí resulta adecuado que el empleador prevea un medio alternativo ante eventuales situaciones que pueden conllevar que el trabajador no cuente con un dispositivo móvil con tales características o que no pueda utilizarlo para efectos del marco de su asistencia o salida del centro de labores (por ejemplo, en caso de robo, pérdida, desperfecto, olvido, etc.).

IV. CONCLUSIONES

- 4.1. De acuerdo con el Decreto Supremo Nº 004-2006-TR, el empleador debe contar con un registro permanente del control de asistencia de los trabajadores, el cual puede llevarse de forma manual o por medios digitales. De lo que se trata es de que, sea cual fuere el medio dispuesto por el empleador, permita que cada trabajador consigne de manera personal y segura su ingreso y salida del centro de labores, garantizando la integridad e inalterabilidad del registro, así como que el empleador no pueda sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.
- 4.2. Si bien la presente opinión técnica no tiene por objeto validar o descartar el uso de una determinada tecnología por parte de los empleadores, encontramos que un medio informático con las características descritas en la consulta permitiría que el trabajador registre de forma personal su ingreso y salida del centro de labores.
- 4.3. No obstante, esta Dirección de Normativa de Trabajo considera pertinente referirse a otros dos aspectos relacionados con la obligación legal del empleador de tener un registro del control de asistencia de los trabajadores. El primero de ellos es el de la inalterabilidad del registro, de modo que éste se corresponda con la realidad, pues la normativa vigente no admite la alteración del registro de asistencia efectuado personalmente por el trabajador. Caso distinto es que la plataforma permita corregir omisiones o duplicidad en el marcado o que el empleador modifique los conceptos de tardanza o inasistencia por otros, como vacaciones, licencia con goce de haber parcial o total, licencia sin goce de haber, entre otros, siempre que no se altere el marcado de ingreso o de salida realizado por el trabajador.
- 4.4. El segundo aspecto tiene que ver con la disponibilidad del medio informático establecido por el empleador para llevar el registro de control de asistencia, pues al tratarse de un dispositivo móvil de uso personal del trabajador, no podría exigirse que reúna determinadas características técnicas o que el trabajador obligatoriamente lo lleve cada vez que se presenta en el centro de trabajo. En ese sentido, resultaría adecuado que el empleador prevea un medio alternativo, ante eventuales situaciones

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: PGR6GU1





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



*"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"*

que pueden conllevar que el trabajador no cuente con un dispositivo móvil con tales características o que no pueda utilizarlo para efectos del mercado de su asistencia o salida del centro de labores.

Atentamente,

Renato Sarzo Tamayo
Director de Normativa de Trabajo

H.R E-117500-2020

L.P.DERECHO.PE



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>" e ingresando la siguiente clave: PGR6GU1