

INFORME N° 25/2024

DE : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**
FECHA : 09 de Mayo de 2024
REF : **RESOLUCIÓN EX. N°38 de 26 de abril de 2024, Dirección del Trabajo, publicada en Diario Oficial de 9 de mayo de 2024.**

“ESTABLECE REQUISITOS OBLIGATORIOS Y PROCEDIMIENTO DE AUTORIZACIÓN PARA LOS SISTEMAS ELECTRÓNICOS DE REGISTRO Y CONTROL DE LA ASISTENCIA Y DETERMINACIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO.”

En el Diario Oficial de fecha 9 de mayo del año en curso, se publicó la Resolución individualizada en el Antecedente, que establece los requisitos obligatorios y el procedimiento que debe seguirse para obtener la autorización por parte de la Dirección del Trabajo de los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, texto que se adjunta,

Al respecto, cabe destacar los siguientes aspectos que deben considerar los empleadores que utilizan sistemas electrónicos, que ahora viene a regular la Resolución EX N° 38:

1) Autorización.

En relación con este punto debe tenerse presente que esta autorización se materializa mediante un oficio ordinario del Departamento Jurídico, el que se refiere específicamente **al sistema consultado** y no a las empresas que lo desarrollen o comercialicen, pudiendo los empleadores utilizar un sistema ya autorizado por la Dirección del Trabajo, sin que se requiera un pronunciamiento específico al respecto.

2) Registro de prestadores autorizados.

La Dirección del Trabajo mantendrá disponible en su sitio Web institucional la publicación de un registro de sistemas electrónicos de registro y control de asistencia con autorización vigente.

El citado registro se actualizará mensualmente, eliminando las autorizaciones caducadas y agregando las nuevas.

3) Autorizaciones emitidas antes de la entrada de vigencia de la Resolución.

Las autorizaciones relativas a sistemas electrónicos generales de registro y control de asistencia ya emitidas de acuerdo con el inciso 2° del artículo 33 del Código del Trabajo, mantendrán su vigencia hasta **el 26 de abril de 2025**, de no expirar con anterioridad a esa fecha.

4) Reportes semanales firmados.

Los empleadores que opten por una plataforma digital no se encontrarán obligados a generar y mantener firmados los reportes señalados en el artículo 20 del Reglamento N°969 de 1933, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En otras palabras, no estarán obligados a sumar semanalmente las horas trabajadas y requerir la firma de cada trabajador.

5) Autodesarrollo por el empleador.

Los empleadores podrán desarrollar, por sus propios medios o encargar a terceros, un sistema electrónico de registro y control de asistencia a los cuales, en todo caso, les resultarán aplicables todas las normas de la resolución exenta a que se refiere este informe.

6) Capacitación.

En forma previa a su utilización, todos los trabajadores afectos a un nuevo sistema electrónico de registro y control de asistencia deberán ser debidamente capacitados en su uso.

7) Publicidad de las normas de uso de los sistemas.

Todas las reglas, procedimientos, y normas relativas a la utilización y cuidado de los sistemas y sus componentes a que se encuentren afectos los trabajadores, deberán ser incorporadas en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad que deben tener las empresas. En el caso de aquellos empleadores que no están afectos a dicha obligación, las normas señaladas deberán constar en los contratos individuales de trabajo o en un anexo de actualización.

8) Modificar, reemplazar, corregir o agregar marcaciones.

Con el objeto de asegurar que la información contenida en los sistemas sea fidedigna, los empleadores sólo podrán modificar, reemplazar, corregir o agregar marcaciones en los siguientes casos:

a) Modificación o reemplazo: El empleador podrá modificar o reemplazar una marcación existente en la plataforma, por ejemplo, para

eliminar un atraso o reemplazar una inasistencia por una licencia médica o un permiso otorgado con posterioridad a la ausencia.

Podrá automatizarse la eliminación de atrasos o salidas anticipadas de acuerdo a rangos de tolerancia fijados voluntariamente por los empleadores, por ejemplo, con una hora de margen semanal.

- b) Agregar marcaciones:** El empleador podrá también agregar marcaciones faltantes de entrada o salida, tanto individuales como colectivas derivadas, por ejemplo, de olvido de marcar por parte de los trabajadores, cortes de energía eléctrica, fallas del sistema, salidas anticipadas autorizadas, etc.

De este modo, la empresa podrá convalidar la omisión de uno o más marcajes incorporando una nueva marcación manual lo cual evitará, por ejemplo, eventuales descuentos en las remuneraciones o la imposición de amonestaciones.

Asimismo, se podrán completar las marcaciones de entrada o salida de todos los trabajadores de la empresa o grupos de ellos, cuando el empleador haya convenido otorgar la mañana o la tarde libre.

- c) Corrección de errores:** Los sistemas deberán permitir la corrección de errores derivados de problemas técnicos o equivocaciones de los trabajadores. Así, por ejemplo, el sistema permitirá subsanar problemas masivos derivados de cambios de hora local u otras fallas generales que afecten la hora real de las marcaciones.

9) Compatibilidad con otros sistemas de control de asistencia.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo, se estará a las siguientes reglas:

- a) Soporte:** Cada empleador debe mantener un solo tipo de sistema de registro y control de asistencia, es decir, sólo papel o sólo electrónico.

- b) Cantidad:** Cuando el empleador utilice una plataforma electrónica de aquellas regidas por la presente resolución exenta, deberá **usar el mismo producto comercial para todas sus instalaciones y también para aquellos dependientes que se encontraren bajo la modalidad de teletrabajo**, vale decir, mantener un solo proveedor del servicio.

10) Responsabilidad de los empleadores.

Se considerará que, entre otras, las siguientes acciones u omisiones constituyen **infracciones** a lo dispuesto en el artículo 33 del Código del Trabajo, las cuales se **sancionarán de acuerdo con lo señalado en el artículo 508:**

- a) No usar un sistema de registro y control de asistencia;**

- b) Utilizar un sistema electrónico no autorizado por la Dirección del Trabajo;
- c) Las fallas o desperfectos que entorpezcan o impidan la realización de los procesos inspectivos, por ejemplo, presentar problemas en el acceso al portal de fiscalización o en la obtención de los reportes del sistema;
- d) No otorgar a los funcionarios de la Dirección del Trabajo todas las facilidades necesarias para la revisión de la información cuando el proceso de fiscalización se desarrolle físicamente;
- e) Alterar la información del sistema electrónico de registro de asistencia;
- f) No contar con los reportes diarios de marcaciones;
- g) No actualizar la información de sus trabajadores en los sistemas de manera periódica;
- h) Restringir o entorpecer el cambio de claves o correos electrónicos de los trabajadores;
- i) No respetar las normas sobre recolección, tratamiento y/o destrucción de los datos personales de los trabajadores;
- j) No capacitar a los trabajadores en el correcto uso de la plataforma;
- k) Bloquear la posibilidad de realizar marcaciones;
- l) No mantener disponible para su revisión la información que entreguen los sistemas, en formato electrónico, **de hasta 5 años contados hacia atrás desde la generación del dato**. En caso de cambio de proveedor del servicio, será responsabilidad del empleador mantener la información histórica que no haya podido ser migrada al nuevo sistema.

11) Vigencia de la Resolución Ex N° 38

La normativa contenida en la presente resolución exenta entrará en vigor en la fecha de su publicación en el Diario Oficial, esto es, el día 9 de mayo de 2024.

Lo anterior para conocimiento y fines pertinentes.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a usted,

M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.