



2964

ORD.: \_\_\_\_\_/

Jurídico

**MAT.:** Atiende presentación de empresa Sistemas Globales Chile Asesorías Ltda., sobre utilización de documentación laboral electrónica.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 23.05.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Instrucciones de 22.11.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
3) Instrucciones de 09.05.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
4) Presentación de 28.02.2017, de Sra. Natalie Iribarren Muñoz, en representación de empresa Sistemas Globales Chile Asesorías Ltda.

**SANTIAGO,**

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SRA. NATALIE IRIBARREN MUÑOZ  
SISTEMAS GLOBALES CHILE ASESORÍAS LTDA.  
CERRO EL PLOMO N°5630, OFICINA 801  
LAS CONDES /**

28 JUN 2018

Mediante su presentación de antecedente 4), solicita un pronunciamiento jurídico de este Servicio respecto de la posibilidad de entregar los comprobantes de pago de remuneraciones, en formato digital, subiendo dichos documentos a una plataforma para que puedan ser firmados electrónicamente por los trabajadores en señal de aceptación.

Sobre el particular, cúmpleme informar a usted que la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en el dictamen N°0789/015, de 16.02.2015, ha señalado que no existe inconveniente para que un empleador genere, administre, firme y remita la documentación que emana de la relación laboral a través de medios electrónicos, en la medida que la plataforma empleada y los parámetros de utilización se ajusten a las condiciones impuestas precisamente por el precitado dictamen.

En el mismo contexto, cabe señalar que el precitado dictamen N°0789/015, de 16.02.2015, señala que la emisión, gestión y firma de los documentos que emanan de la relación laboral, a través de un sistema computacional, requieren necesariamente la autorización previa de los respectivos dependientes, expresada en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo.

En efecto, este Servicio, mediante dictamen N°3170/063, de 05.08.2011, se ha pronunciado respecto de la negativa de un trabajador nuevo a firmar el contrato de trabajo a través de medios electrónicos, estableciendo que:

*“...si un dependiente se negare a suscribir a través de medios electrónicos su contrato de trabajo, el empleador deberá proceder de acuerdo a lo prescrito en el inciso 3° del artículo 9° del Código del Trabajo, cuyo texto dispone:*

*Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.”*

El mismo pronunciamiento agrega que: *“...al no existir una disposición que regule la materia consultada para el caso de la documentación electrónica, debe necesariamente recurrirse al procedimiento señalado en el precitado inciso 3° del artículo 9° del Código del Trabajo, para lo cual el empleador deberá necesariamente generar una copia en papel del documento a firmar, a fin de remitirlo a la Inspección del Trabajo que corresponda.”*

Precisado lo anterior, cabe reiterar, respecto de los trabajadores que ya se encuentren prestando servicios a la fecha de inicio de utilización de una plataforma de gestión, que ellos no pueden ser obligados a suscribir la documentación que emana de las relaciones laborales mediante firmas electrónicas, a menos que se obliguen a ello en forma expresa en un anexo de la respectiva convención, el cual puede emitirse en dicho soporte, toda vez que la mantención de una cuenta de correo electrónico o mail no es un requisito impuesto por el legislador para recibir su documentación emanada de la relación laboral. De este modo, si el trabajador no acordare esta modalidad de envío, su documentación laboral deberá ser entregada en soporte de papel.

A mayor abundamiento, es dable indicar que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha señalado, entre otros, en Ord. N°4890, de 17.12.2013, que todo documento laboral electrónico, sin distinción y una vez finalizada su confección, debe ser enviado automáticamente por correo electrónico a la cuenta de correo particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador.

No se autoriza el envío a e-mails institucionales, toda vez que no resultaría razonable que ante su desvinculación de la empresa, los dependientes quedaran impedidos -al mismo tiempo- de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral electrónica allí almacenada.

Como puede apreciarse, si bien este Servicio no se opone al uso de una intranet, correos institucionales o muebles dotados de computadores y pantallas como medios para difundir o comunicar la documentación laboral, estos no se consideran medios idóneos para dar por cumplida la obligación del empleador de entregar las copias que correspondan a los trabajadores.

En efecto, el objetivo indicado en el párrafo precedente, sólo puede ser alcanzado, como se indicó previamente, a través la remisión a cuentas de correo particulares, previa autorización de los propios dependientes. No obstante lo cual la empleadora puede utilizar los medios señalados como elementos complementarios.

Además, resulta necesario indicar que en el caso de los documentos que requieran firma de una o ambas partes, se considerará finalizada su confección una vez que se haya estampado la última de las rúbricas requeridas.

Como puede apreciarse, es requisito esencial para operar con documentación electrónica en el ámbito laboral el envío de los antecedentes, entre los cuales se encuentran los comprobantes de pago de remuneraciones, mediante correos electrónicos particulares de los dependientes.

Es todo cuanto puedo informar a usted sobre la materia consultada.

Saluda a Ud.,

  
JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
LBP/RCG

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control