



DEPARTAMENTO JURIDICO
K3936 (809) 2018

Juridico

2965

ORD.: _____/

MAT.: Atiende presentación de empresa Zetech S.A., sobre utilización de documentación laboral electrónica.

ANT.: 1) Instrucciones de 23.05.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 10.04.2018, de Sr. Rodrigo Velasco Alessandri, en representación de empresa Zetech S.A.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

28 JUN 2018

**A : SR. RODRIGO VELASCO ALESSANDRI
ZETECH S.A.
EL REGIDOR N°66, PISO 10
LAS CONDES /**

Mediante su presentación del antecedente 2), solicita un pronunciamiento de este Servicio respecto de la posibilidad de utilizar una plataforma de gestión documental y firma electrónica, denominada "TuRecibo.com", la cual permite generar, firmar y gestionar documentación laboral por medios electrónicos.

A mayor abundamiento, señala que los documentos serían suscritos con firma electrónica avanzada por parte del empleador y con firma electrónica simple por el trabajador. Asimismo, indica que la documentación laboral quedará disponible en la plataforma, para su consulta y descarga por parte de los usuarios.

Al respecto, cúpleme informar a usted que la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo ha señalado, entre otros mediante dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, que no existe inconveniente para que la documentación que emana de las relaciones laborales sea confeccionada, firmada y gestionada por medios electrónicos, en la medida que las plataformas destinadas a dicho fin den cumplimiento a los requisitos copulativos contenidos en el mismo pronunciamiento.

Precisado lo anterior, es del caso indicar 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.”*

Aclarado 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.

En el mismo orden de ideas, 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.

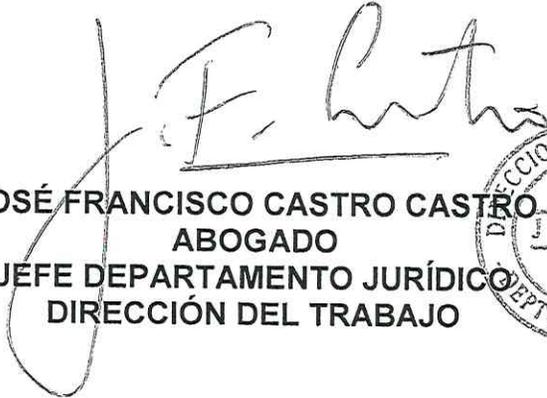
En efecto, el objetivo indicado en el párrafo precedente, sólo puede ser alcanzado, como se indicó previamente, a través la remisión a cuentas de correo particulares, previa autorización de los propios dependientes. No obstante lo cual la empleadora puede utilizar los medios señalados como elementos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

Finalmente, cabe indicar que de acuerdo al análisis efectuado a la documentación acompañada por usted, la plataforma consultada, denominada TuRecibo.com, no da cumplimiento a las exigencias contenidas en el precitado dictamen N°0789/015, de 16.02.2015, toda vez que los antecedentes no son enviados automáticamente al trabajador, ni se señala la forma en que se acatarían las exigencias relacionadas con la facultad fiscalizadora de este Servicio, por lo que no resulta posible autorizar su utilización en el marco de la relación laboral.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/RCG

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control