



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E18900 (1161) 2019

Jurídico

0226

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Documentación laboral electrónica.

RESUMEN:

La generación, firma, gestión y envío de la documentación laboral electrónica no requiere autorización previa de esta Dirección, existiendo como única obligación que los empleadores utilicen sistemas computacionales que se ajusten a las exigencias legales y administrativas vigentes sobre la materia.

ANTECEDENTES:

- 1) Revisión de 06.01.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Presentación de 05.06.2019 de Sra. Bárbara Celoria, en representación de empresa Konecta Chile Ltda.

SANTIAGO,

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SRA. BÁRBARA CELORIA
bceloria@grupokonecta.com
KONECTA CHILE LTDA.
RODRIGO DE ARAYA N°1045
MACUL**

10 ENE 2020

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, respecto de la posibilidad de entregar a sus trabajadores los comprobantes de remuneraciones a que se refiere el artículo 54 bis del Código del Trabajo, a través de medios electrónicos.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud., que el empleador se encuentra obligado a entregar a sus dependientes, conjuntamente con el pago de sus remuneraciones, un comprobante que contenga las menciones que a continuación se indican:

- a. Monto de la remuneración pagada,
- b. Forma como se determinó dicha remuneración, y

c. Descuentos practicados.

Sobre el particular, este Servicio ha señalado mediante dictamen N°0789/015 de 16.02.2015, que no existe inconveniente para que el comprobante de pago de remuneraciones sea entregado a través de un sistema computacional.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en dictamen N°7301/341 de 12.12.94, según la cual no procede exigir al empleador que en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones se encuentre estampada la firma del trabajador en señal de aceptación, por lo que resultaría jurídicamente procedente estimar que dichos comprobantes, emitidos electrónicamente, se encontrarían entre aquellos documentos susceptibles de constar sólo y exclusivamente en registros digitales, es decir, sin respaldo material.

Ahora bien, aclarado lo anterior, debe mencionarse que en el inciso tercero, del artículo 54 bis del Código del Trabajo, el legislador ha establecido la obligación para el empleador de añadir a la liquidación de remuneraciones un anexo que forma parte de ésta, que debe contener los montos, bonos, premios u otros incentivos, con explicación del detalle de la operación que originó el estipendio y la forma de calcularlo.

Al respecto, debe tenerse en consideración que la obligación adicional que la ley atribuye al empleador de acompañar un anexo al comprobante de remuneraciones, que contenga información detallada sobre comisiones, entre otras retribuciones, debe interpretarse y entenderse en armonía con lo ya resuelto por este Servicio respecto a la materia y, en especial, con la jurisprudencia administrativa que se ha pronunciado sobre la legalidad de proporcionar el referido comprobante por medios informáticos.

En estas condiciones, es dable colegir en primer término, que tanto el comprobante de remuneraciones, como su anexo, pueden ser emitidos y remitidos a través de sistemas informáticos de generación, firma, gestión y envío de documentación electrónica.

Aclarado lo anterior, es del caso señalar que este Servicio, a través del dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, ha establecido los requisitos de operación de los sistemas informáticos de generación, firma, gestión y envío de documentación electrónica, los cuales son copulativos, no alternativos, por lo que el incumplimiento de cualquiera de ellos importa que el sistema completo no se ajuste a la normativa vigente.

Dichos requisitos son:

a) Permitir al fiscalizador una consulta directa de la información vía internet desde la página Web de la empresa en que se implemente el sistema de registro y almacenamiento electrónico de la documentación laboral propuesto, desde cualquier computador de la Dirección del Trabajo conectado a Internet, a partir del RUT del empleador.

b) Contemplar una medida de seguridad a establecer conjuntamente con el respectivo empleador, con el objeto de garantizar que las labores de fiscalización de la documentación electrónica se puedan realizar sin impedimento o restricción, ya sea en razón de fecha, volumen, tipo de documento, o cualquier otra causa que impida o limite su práctica. Esta medida debe entenderse en armonía con lo señalado en la letra a) precedente, pues ésta busca que el acceso del fiscalizador a la documentación sea permanente y fluido y, por su parte, la letra b) en examen, pretende que la conexión que garantiza la entrega de los antecedentes fiscalizados sea segura para el empleador, en cuanto al resguardo de la información.

c) El sistema debe permitir igual consulta y forma de acceso señalada previamente desde computadores del empleador fiscalizado, en el lugar de trabajo.

d) Permitir la impresión de la documentación laboral, y su certificación a través de firma electrónica simple o avanzada, si corresponde, dependiendo de la naturaleza jurídica del documento y de los efectos que éste deba producir.

e) Permitir directamente ante el empleador fiscalizado y con la sola identificación del fiscalizador, la ratificación de los antecedentes laborales mediante firma electrónica.

Asimismo, resulta necesario destacar que la jurisprudencia administrativa vigente de esta Dirección ha señalado, entre otros, en Ord. N°4890, de 17.12.2013, las siguientes exigencias de operación relacionadas con los dependientes que utilicen la plataforma:

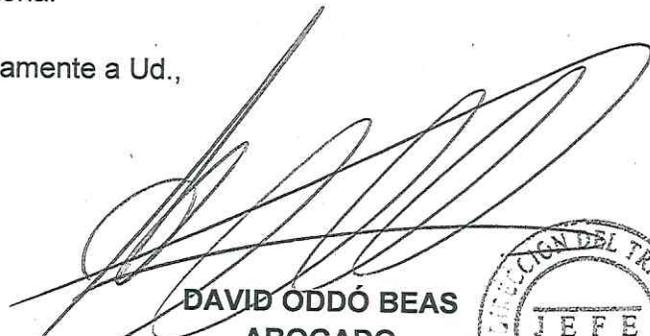
I-. Los trabajadores deben consentir expresamente que su documentación derivada de la relación laboral sea confeccionada, procesada, firmada y remitida de manera electrónica.

En efecto, los destinatarios de la comunicación electrónica deben consentir en tal medida, toda vez que la mantención de una cuenta de correo electrónico 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.

II-. Una vez finalizada su confección, el sistema debe enviar automáticamente el documento por correo electrónico al e-mail particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador. No se autoriza el envío a cuentas 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.

En consecuencia, sobre la base de la norma legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a usted que la generación, firma, gestión y envío de la documentación laboral electrónica no requiere autorización previa de esta Dirección, existiendo como única obligación que los empleadores utilicen sistemas computacionales que se ajusten a las exigencias legales y administrativas vigentes sobre la materia.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFÉ DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA/RCG
Distribución:
- Jurídico;
- Partes.