



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 52213 (1777) 2020

ORDINARIO N°: 1036

ACTUACIÓN:

Informa doctrina.

MATERIA:

Trabajo a Distancia; Teletrabajo; Contrato de Trabajo; Firma electrónica.

RESUMEN:

No existe impedimento para que el contrato de trabajo o su anexo, en el marco del teletrabajo o trabajo a distancia, sea suscrito de forma electrónica, en la medida que los presupuestos establecidos en la Ley N°19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de dicha Firma y no se afecten las facultades fiscalizadoras de este Servicio, considerando para ello lo expuesto en el presente informe.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de 16.03.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2. Presentación de 09.10.2020 de Sr. Gabriel Halpern Mager.

SANTIAGO, 19 MAR 2021

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

**A: SR. GABRIEL HALPERN MAGER
AV. ANDRÉS BELLO 2711, PISO 5, LAS CONDES.
SANTIAGO, REGIÓN METROPOLITANA.
GABRIEL.HALPERN@PWC.COM**

Mediante presentación de Ant. 2) se solicitó un pronunciamiento de esta Dirección respecto a la posibilidad que, en el contexto del trabajo a distancia o teletrabajo, se suscriba el contrato de trabajo de forma electrónica considerando los avances tecnológicos y la circunstancia que el trabajador pueda prestar servicios exclusivamente bajo esta modalidad. En este escenario, se consulta si debe remitirse el contrato de trabajo para la firma del trabajador y este posteriormente deberá devolver el documento físico con la respectiva firma o, por el contrario, si resulta solamente necesaria la remisión de una copia escaneada de dicho documento.

Sobre el particular, el artículo 9 del Código del Trabajo, en lo pertinente, consagra:

Artículo 9°. El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.

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.

Si el empleador no hiciere uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del respectivo plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.

El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, o en un lugar fijado con anterioridad y que deberá haber sido autorizado previamente por la Inspección del Trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes. (...)"

Considerando la disposición referida, debe precisarse que el contrato de trabajo es de carácter consensual y el legislador no ha establecido a su respecto requisito o formalidad alguna para su suscripción, bastando el acuerdo de voluntades de empleador y trabajador para su celebración, corroborando dicha circunstancia lo dispuesto en el artículo 8 del Código del Trabajo, que establece la existencia de un contrato de trabajo cuando la prestación de los servicios personales del trabajador se efectúa bajo dependencia y subordinación del empleador, aún cuando no hayan suscrito o escriturado un contrato de trabajo entre ellas.

La doctrina de este Servicio, contenida en Dictamen N°3161/64 de 29.07.2008, advierte que la escrituración del contrato de trabajo persigue fines probatorios, siendo forzoso razonar que la forma y los medios en que se proceda a practicarla en nada altera la naturaleza consensual del contrato, siendo irrelevante que dicha escrituración se practique por medios manuscritos, mecánicos, electrónicos o computacionales, siempre que aquellos no impidan el otorgamiento del ejemplar del contrato de trabajo que el dependiente requiere mantener en su poder.

De esta forma, el Dictamen concluye que la voluntad puede manifestarse de distintas formas, resultando irrelevante que ella se exteriorice por medios electrónicos, mecánicos u otros para dar origen a una relación laboral regida por el artículo 7 del Código del Trabajo, aspecto que no ha sido afectado por la Ley N°21.220, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.

Considerando lo expuesto y en relación a la suscripción de contratos y anexos de trabajo de forma remota, lo que incluye los casos en que se presta servicios a distancia o mediante teletrabajo, se debe precisar que la exteriorización de voluntad deberá observar lo dispuesto en la Ley N° 19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de dicha Firma, que en su artículo 1° establece el principio general de la equivalencia del soporte electrónico y el del papel escrito en los actos y contratos celebrados por personas naturales, jurídicas o los órganos del Estado.

A este respecto, el inciso 1° del artículo 3° del mismo cuerpo legal, consagra el principio de eficiencia precisando que *“los actos y contratos otorgados o celebrados por personas naturales o jurídicas, suscritos por medio de firma electrónica, serán válidos de la misma manera y producirán los mismos efectos que celebrados por escrito y en soporte de papel.”*

De esta forma, respecto a la validez de los actos y contratos otorgados por medios electrónicos, como ocurriría en el caso de la suscripción remota del contrato o anexo de trabajo, resulta relevante considerar los presupuestos de la Ley N°19.799, entre otros, la utilización de firma electrónica, lo que permitiría que se produzcan los efectos señalados en la disposición anteriormente reproducida, a saber, que la documentación electrónica produzca los mismos efectos que si se hubiese celebrado por escrito y en soporte de papel.

Si bien el principio de eficiencia tiene excepciones, entre otras, la establecida en la letra b) del artículo 3° de la Ley N°19.799, que puntualiza que no será aplicable a actos y contratos en que se requiera la concurrencia personal de las partes, dicha exclusión no resulta aplicable en la especie, considerando que la escrituración del contrato de trabajo no constituye un requisito de su esencia, por el contrario, persigue un fin probatorio que no afecta su carácter consensual, naciendo el contrato a la vida jurídica cuando se cumplen las condiciones establecidas en el artículo 8 del Código del Trabajo que, como advierte el Dictamen N°3161/64 de 29.07.2008, materializa el principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales.

Por lo expuesto, forzoso resulta concluir que es posible suscribir contratos de trabajo de forma remota y dicha circunstancia es aplicable a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin embargo, se debe cumplir con los presupuestos establecidos en la Ley N°19.799 para efectos de aplicar el principio de equivalencia y eficiencia respecto a la exteriorización de voluntad del trabajador y el empleador. Asimismo, esta circunstancia no podrá afectar las labores fiscalizadoras de este Servicio, debiendo considerar la utilización de un sistema autorizado por esta Dirección en el que la emisión, firma, gestión y envío de documentación electrónica se ajuste a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 31 del D.F.L N°2 de 1967, cumpliéndose para ello los requisitos a los que se hace referencia en los Dictámenes N°3161/64 de 29.07.2008 y N°789/15 de 16.02.2015

Finalmente, es necesario tener presente que el contrato de trabajo o su anexo debe contener, en el caso del trabajo a distancia y teletrabajo, las menciones adicionales que han sido establecidas en el artículo 152 quáter K del Código del Trabajo y ser registrado de manera electrónica en la Dirección del Trabajo, dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden dicha modalidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 152 quáter O del mismo cuerpo legal.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpro con informar a usted que no existe impedimento para que el contrato de trabajo o su anexo, en el marco del teletrabajo o trabajo a distancia, sea suscrito de forma electrónica, en la medida que se cumplan los presupuestos establecidos en la Ley N°19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de dicha Firma y no se afecten las facultades fiscalizadoras de este Servicio, considerando para ello lo expuesto en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,




JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

JDTP/LEP/FNR

Distribución

- ✓ Jurídico
- Partes
- Control