



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E25268 (197) 2022

967

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Documentación laboral electrónica.

RESUMEN:

No existe inconveniente para que las empresas permitan a sus trabajadores acceder a su documentación laboral mediante enlaces asociados a un código bidimensional (QR). Sin embargo, tal medida de publicidad no reemplaza la obligatoriedad de envío automático de la documentación a los correos electrónicos personales de los dependientes, en los términos señalados en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 25.04.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Ord. N°034 de 03.2.2022 de Director Regional del Trabajo de Coquimbo.
- 3) Presentación de 27.01.2022 de Sra. Pía Valdivia Varela, en representación de empresa Constructora Prodelca S.A.

SANTIAGO,

**DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

02 JUN 2022

**A : SRA.
PÍA VALDIVIA VARELA
CONSTRUCTORA PRODELCA S.A.
pia.valdivia@prodelca.cl**

Mediante presentación del antecedente 3), usted ha solicitado un pronunciamiento jurídico de este Servicio, a fin de determinar si se ajusta a Derecho que una copia del reglamento de orden, higiene y seguridad de las empresas sea entregado utilizando un código bidimensional (QR).

Al respecto, es del caso precisar que este Servicio, a través del Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, ha establecido los requisitos de operación de dichas plataformas, 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 en conjunto 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. Dicha 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.

Por otra parte, resulta necesario destacar que la jurisprudencia administrativa vigente de esta Dirección ha señalado, además, las siguientes exigencias de operación relacionadas con los dependientes que utilicen las plataformas:

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.

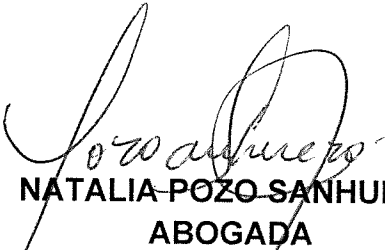
II-. Una vez finalizada su confección, el sistema debe enviar automáticamente el documento por correo electrónico al e-mail particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador. No se autoriza el envío a cuentas institucionales, toda vez que no resultaría razonable que, ante su desvinculación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

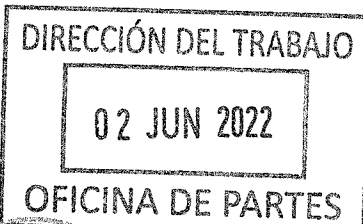

De este modo, puede apreciarse que el envío automático de la documentación por parte del sistema es obligatorio, lo que garantiza que los dependientes siempre reciban un ejemplar de cada instrumento.


Ahora bien, lo señalado en el párrafo que antecede no obsta a que, además, los trabajadores puedan obtener otras copias o cotejar los documentos, accediendo a una plataforma a través de un código bidimensional o QR, pero se tratará de una medida alternativa que en ningún caso reemplaza la obligatoriedad de uso de los correos electrónicos personales de los dependientes.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas cumpro con informar a usted que no existe inconveniente para que las empresas permitan a sus trabajadores acceder a su documentación laboral mediante enlaces asociados a un código bidimensional (QR). Sin embargo, tal medida de publicidad no reemplaza la obligatoriedad de envío automático de la documentación a los correos electrónicos personales de los dependientes, en los términos señalados en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015.

Saluda a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


LBP/RCC
Distribución:

- Jurídico;
- Partes;
- Dirección Regional del Trabajo de Coquimbo.