



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E 55880 (678) (2023)

*Jurídico*

ORDINARIO N°: 685 /

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina.

**MATERIA:**  
Documentación laboral electrónica.

**RESUMEN:**  
El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Tazki, se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, por lo que no existen inconvenientes jurídicos para su utilización. Lo que no obsta a las facultades de fiscalización que corresponden a este Servicio.

**ANTECEDENTES:**  
1) Instrucciones de 20.04.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Presentación de 08.03.2023 de don Gonzalo Toledo Brito, en representación de Tazki Spa.

SANTIAGO, 05 MAY 2023

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

**A: SR. GONZALO TOLEDO BRITO  
TAZKI SPA  
CONCILIO VATICANO II N°5820  
gonzalo.toledo.8@sansano.usm.cl  
VITACURA.**

Mediante presentación señalada del Ant.2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, a fin de determinar si la solución tecnológica que presenta, denominada "Taski", la cual permitiría generar, firmar, gestionar y notificar la documentación derivada de las relaciones laborales a través de medios electrónicos, se ajusta a la normativa vigente sobre la materia.

Al respecto, cúmpleme informar a usted 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 cuanto a fechas, 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.

Además, resulta necesario destacar que la jurisprudencia administrativa vigente de esta Dirección ha señalado en Ord. N°4890, de 17.12.2013, además, 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.

A este respecto, cabe indicar que la presentación señala que: *"3. El documento firmado electrónicamente; por el empleador y el empleado; es enviado automáticamente por correo electrónico al correo electrónico particular del trabajador y agregado a la carpeta digital del trabajador de la empresa"*.

A su vez, en el punto referente a Huella de Firma señala que *"Se ingresa al sistema mediante un acceso seguro que se dirige al email personal del trabajador.*

*El trabajador ingresa su huella (en un huellero biométrico proporcionado por Tazki) y que es asociada a su rut.*

*Desde este instante el trabajador está en condiciones de ingresar al Gestor de Documentos de Tazki y comenzar a firmar sus documentos con su huella mediante la utilización del huellero"*.

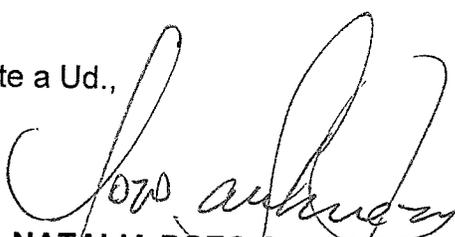
Conforme a los textos citados, es factible corroborar el cumplimiento de la normativa vigente, toda vez que el sistema implementado por la empresa en este punto, requiere necesariamente la validación de un correo personal proporcionado por el trabajador.

Por otro lado, del análisis del texto completo es posible inferir que existe una confusión por parte del solicitante entre la creación y firma electrónica de documentos ( como un anexo de contrato o el comprobante de entrega de algún EPP, por ejemplo) y la firma para controlar la asistencia de los trabajadores a alguna actividad ( como una capacitación, charlas de prevención de riesgos o faenas en terreno, por ejemplo, pues se trata de materias reguladas por estatutos normativos diferentes, con exigencias distintas. (Aplica Ord. N°1811 de 14.10.2022).

En efecto, si viene la plataforma puede permitir la firma de un trabajador en un documento destinado a corroborar su comparecencia a una actividad laboral, debe precisarse que la solución de que se trata no constituye un sistema de registro y control de asistencia, toda vez que no se ha acreditado que ella de cumplimiento a las condiciones técnicas que al respecto establece el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a usted que el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Tazki, se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, por lo que no existen inconvenientes jurídicos para su utilización. Lo que no obsta a las facultades de fiscalización que corresponden a este Servicio.

Saluda atentamente a Ud.,

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



LBP/EZD

Distribución:

-Partes  
-Jurídico