



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E3736 (203) 2020 / E3739 (204) 2020
E3742 (205) 2020 / E3745 (206) 2020
E3747 (207) 2020 / E3748 (208) 2020
E3749 (209) 2020 / E3750 (210) 2020
E3751 (211) 2020

1394

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Documentación laboral electrónica.

RESUMEN:

No existe inconveniente para que los empleadores utilicen sistemas de generación, firma, administración y envío por medios electrónicos de la documentación que emana de las relaciones laborales, en la medida que tales soluciones den cumplimiento íntegro a las reglas señaladas en el cuerpo del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 16.03.2020 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Revisión de 04.02.2020 de Jefe de Departamento Jurídico y Fiscal.
- 3) Presentaciones de 16.01.2020 de Sra. Georgeanne Barceló Vial, en representación de empresas; Inmobiliaria y Constructora CBS S.A., BUPA Servicios Clínicos S.A., Servicio de Personal Clínico CBS Dos S.A., Isapre Cruz Blanca S.A., BUPA Seguros de Vida S.A., BUPA Chile S.A., Integramédica S.A., Exámenes de Laboratorio S.A. y Sonorad II S.A.

SANTIAGO, 08 ABR 2020

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

A : GEORGEANNE BARCELÓ VIAL
CERRO COLORADO N°5240, PISO 11, TORRE DEL PARQUE II
LAS CONDES

Mediante las presentaciones del antecedente 3), usted ha informado a este Servicio que a partir del 01.02.2020, las empresas que representa implementarán un sistema de firma electrónica para la documentación que emana de la relación laboral.

Al respecto, cúpleme informar a usted, en primer término, que este Servicio ha señalado a través del dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, que no existe inconveniente para que la documentación que emana de las relaciones laborales sea creada, firmada, gestionada y enviada a través de medios electrónicos.

Sin embargo, el mismo pronunciamiento citado 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 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.

Precisado lo anterior, es necesario hacer presente que la jurisprudencia de esta Dirección contenida entre otros, en Ord. N°1311 de 09.03.2018 ha señalado, con relación a la utilización de firmas electrónicas, que la existencia de una relación laboral importa la generación de una serie de documentos, de los cuales sólo algunos han sido regulados expresamente por la legislación del ramo, de manera tal que en su mayoría corresponden a la categoría jurídica de instrumentos innominados.

En tal contexto, cabe señalar que el artículo 1° de la Ley N°19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de Dicha Firma, establece que las actividades reguladas por dicho cuerpo normativo se someterán, entre otros, al 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.

Agrega el inciso final del mismo artículo que *“Toda interpretación de los preceptos de esta ley, deberá guardar armonía con los principios señalados.”*

Complementa este principio de equivalencia, el principio de eficacia a que se refiere el inciso primero del artículo 3° del mismo cuerpo legal, al precisar 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 los celebrados por escrito y en soporte de papel. Dichos actos y contratos se reputarán como escritos, en los casos en que la ley exija que los mismos consten de ese modo, y en todos aquellos casos en que la ley prevea consecuencias jurídicas cuando constan igualmente por escrito.”*

A continuación, el inciso final de la misma norma prescribe, respecto de la rúbrica de los documentos, que *“La firma electrónica, cualquiera sea su naturaleza, se mirará como firma manuscrita para todos los efectos legales, sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes.”*

A su vez, el inciso segundo del precepto en examen contempla excepciones a las reglas generales antes descritas estableciendo que:

“Lo dispuesto en el inciso anterior no será aplicable a los actos o contratos otorgados o celebrados en los casos siguientes:

a) *Aquellos en que la ley exige una solemnidad que no sea susceptible de cumplirse mediante documento electrónico;*

b) *Aquellos en que la ley requiera la concurrencia personal de alguna de las partes, (...).”*

En consecuencia, resulta necesario reiterar, como se indicara en el cuerpo del presente informe, que no existe impedimento para suscribir electrónicamente la documentación derivada de las relaciones laborales, a menos que exista en un caso particular una disposición legal expresa en contrario, o se trate de alguna de las situaciones descritas en las letras a) y b) del precitado inciso segundo del artículo 3° de la Ley N°19.799.

Por otra parte, en cuanto al tipo de rúbrica que puede ser utilizada para la suscripción de la documentación por la que se consulta, cabe señalar que el artículo 2, letra f), de la precitada Ley N°19.799, define la firma electrónica en los siguientes términos:

“Para los efectos de esta ley se entenderá por:

f) *Firma electrónica: cualquier sonido, símbolo o proceso electrónico, que permite al receptor de un documento electrónico identificar al menos formalmente a su autor;*”

Del precepto transcrito, cabe colegir que el legislador no ha limitado el mecanismo mediante el cual una persona puede estampar su firma en un documento digital. Por el contrario, el precitado concepto de firma electrónica resulta sumamente amplio y permite incluir en él una amplia gama de opciones, tales como símbolos o sonidos.

De este modo, es posible inferir que los parámetros biométricos, tales como la huella digital, o las claves, entre otras, constituyen alternativas válidas para la rúbrica de documentación electrónica.

En relación con su presentación, también resulta necesario hacer presente que sin importar la vía mediante la cual se firmen los documentos electrónicos, será responsabilidad del empleador velar porque los mecanismos seleccionados no impidan ni entorpezcan la labor fiscalizadora de este Servicio.

Finalmente, es del caso indicar que, por razones de seguridad de la información y transparencia en su manejo, este Servicio ha manifestado, mediante Ord. N°1336 de 08.03.2016, que no estima conveniente que los empleadores generen y administren las firmas, claves o password de la documentación electrónica que emane de las relaciones laborales, resultando recomendable que tal función sea entregada a un tercero independiente que garantice la fidelidad y disponibilidad de la información, así como la transparencia en su utilización.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud., que no existe inconveniente para que los empleadores utilicen sistemas de generación, firma, administración y envío por medios electrónicos de la documentación que emana de las relaciones laborales, en la medida que tales soluciones den cumplimiento íntegro a las reglas señaladas en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


SONIA MENÁ SOTO
ABOGADA

JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBB/RCG
Distribución:

- Jurídico;
- Partes.