



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 57070 (648) 2021

1660

**ORDINARIO N°:** \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina.

**MATERIA:**  
Documentación laboral electrónica.

**RESUMEN:**  
A la luz de los antecedentes acompañados, no resulta posible determinar si la solución informática presentada cumple con todos los requisitos necesarios para ser considerada un sistema válido de gestión, almacenamiento, administración y envío de documentación laboral electrónica, de acuerdo a lo señalado en el Dictamen N°789/15 de 16.02.20215.

**ANTECEDENTES:**  
1) Instrucciones de 19.05.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.  
2) Presentación de 06.05.2021, de Sr. Valentín Balló Donoso, en representación de Comercial Eccsa S.A.

**SANTIAGO,**

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

**A: SR. VALENTÍN BALLÓ DONOSO  
COMERCIAL ECCSA S.A  
vballod@ripley.com  
SANTIAGO**

15 JUN 2021

Mediante presentación señalada en el Ant.2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, a fin de determinar si la solución tecnológica que presenta, 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, cúpleme 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.

Ahora bien, en cuanto a la firma propiamente tal, resulta esencial determinar la naturaleza jurídica de los documentos en los que dicha rúbrica se estampará, a objeto de determinar el nivel de seguridad que resulte exigible al proceso.

Al respecto, debe indicarse que la documentación que emana de las relaciones laborales individuales tiene el carácter de instrumentos privados.

Sobre el particular, es dable precisar que, si bien el instrumento privado no goza de una definición explícita en nuestra legislación, puede conceptualizarse por exclusión –atendiendo a sus características- como todo documento o escrito que da cuenta de un acto o contrato y que no reviste las particularidades de un instrumento público.

En tal orden de ideas, es necesario señalar que el artículo 4° de la Ley N°19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de Dicha Firma, prescribe:

*“Los documentos electrónicos que tengan la calidad de instrumento público, deberán suscribirse mediante firma electrónica avanzada”.*

Del texto transcrito puede colegirse –a contrario sensu-, que aquellos documentos que no tengan la calidad de instrumento público no requieren de firma avanzada para su validez, sino sólo la concurrencia de las partes y la utilización de una firma electrónica simple.

Por otra parte, en cuanto al tipo de rúbrica digital 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 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 permita al receptor de un documento electrónico identificar al menos formalmente a su autor;”*

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

En tal sentido, 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.

Asimismo, cabe señalar que recae en el empleador la obligación de otorgar los medios tecnológicos que permitan a los trabajadores acceder a su documentación laboral, en forma permanente y sin restricciones, así como asegurar la fidelidad de los mismos antecedentes.

Precisado lo anterior, 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.

Como puede apreciarse, si bien este Servicio no se opone al uso de una intranet o correos institucionales como medios para difundir o comunicar la documentación laboral, no se consideran medios idóneos para dar por cumplida la obligación del empleador de poner en conocimiento de sus trabajadores dichos antecedentes. Dicho objetivo solo puede ser alcanzado, como se indicó previamente, mediante la remisión de los antecedentes a casillas de correo particulares, previa autorización de los propios dependientes.

A este respecto, cabe indicar que, de los documentos acompañados, no resulta factible corroborar el cumplimiento de la normativa vigente, toda vez que el sistema implementado por la empresa en este punto, no especifica el funcionamiento del mecanismo, ni la forma de acceso, aceptación, autenticación y firma de la documentación laboral por los trabajadores.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a usted que, a la luz de los antecedentes acompañados, no resulta posible determinar si la solución informática presentada cumple con todos los requisitos necesarios para ser considerada un sistema válido de gestión, almacenamiento, administración y envío de documentación laboral electrónica, de acuerdo a lo señalado en el Dictamen N°789/15 de 16.02.20215.

Saluda atentamente a Ud.,



**JUAN DAVID TERRAZAS PONCE**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**LBP/EZD**  
**Distribución:**

- Partes
- Jurídico

