



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E24315 (867) 2020
E24207 (894) 2020

Jurídico

ORDINARIO N°: 1756

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

- 1-. Atendida la calidad de instrumentos privados de la mayoría de la documentación laboral, ellos sólo requieren para su suscripción del uso de firma electrónica simple, la cual no requiere que sus prestadores sean acreditados o inscritos por la Entidad Acreditadora.
- 2-. El valor probatorio de los documentos suscritos electrónicamente se encuentra expresamente determinado en los artículos 4° y 5° de la Ley N°19.799.
- 3-. Las empresas no tienen la obligación de informar a este Servicio acerca de la utilización de soluciones de creación y firma de documentos electrónicos.
- 4-. La información relativa a los sistemas informáticos de creación y firma de documentos electrónicos, sobre los cuales se ha pronunciado este Servicio es pública y se encuentra disponible para ser consultada en la página Web institucional: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-channel.html>.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 12.05.2020 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Correo Electrónico de 30.04.2020 de Sr. Rubén Sáez Monsalves, en representación de Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Transporte Interurbano de Pasajeros, Servicio Industrial, Turismo y Actividades Conexas Afines de Chile (FENASITICH).
- 3) Pase N°477 de 28.04.2020 de Jefa de Gabinete de Directora (S) del Trabajo.
- 4) Presentación de 23.04.2020 de Sr. Rubén Sáez Monsalves, en representación de Federación Nacional

de Sindicatos de Trabajadores del Transporte Interurbano de Pasajeros, Servicio Industrial, Turismo y Actividades Conexas Afines de Chile (FENASITICH).

SANTIAGO,

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

A : SR. RUBÉN SÁEZ MONSALVES

03 JUN 2020

FENASITICH

AVENIDA MÉXICO N°449

RECOLETA

secretario.fenasitich@gmail.com

Mediante presentación del antecedente 4), y en representación de FENASITICH, usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio respecto de la utilización de firma electrónica avanzada en los documentos laborales y, particularmente, por la aplicación de las normas relacionadas con la Entidad Acreditadora señalada en la letra e), del inciso 2° del artículo 1° de la Ley N°19.799.

A mayor abundamiento, solicita lo siguiente:

1-. Se le indiquen los requisitos exigidos por esta Dirección para autorizar una solución de creación, firma y gestión de documentación laboral por medios electrónicos, dado que muchas de las empresas que actualmente ofrecen dicho servicio no se encuentran contempladas en el Registro de Prestadores Acreditados de Servicio de Certificación de Firma Electrónica que mantiene la Unidad Entidad Acreditadora de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño.

2-. Relacionado con la consulta anterior, requiere se le indiquen los "*riesgos legales en materia laboral para los trabajadores y los empleadores, por ejemplo, en caso de llegar a un juicio laboral, dada la cadena de custodia que debe tener la documentación firmada electrónicamente, ya sea con firma simple, firma avanzada o de manera mixta.*"

3-. Indicar si las empresas usuarias de soluciones de creación, firma y gestión de documentación electrónica informan a la Dirección del Trabajo el uso de dicha tecnología, señalando fecha de inicio, proveedor y sistema empleado, dado que los empleadores deben solicitar autorización de centralización de su documentación laboral.

4-. Señalar si esta Dirección emitirá un dictamen aclaratorio, referente a las materias consultadas en los números 1 y 2 precedentes y, además, si revocará las validaciones realizadas de manera errada.

5-. Finalmente, requiere se le indiquen los sistemas informáticos que la Dirección del Trabajo ha validado, indicando nombre del sistema, rut y nombre de cada empresa.

Precisado lo anterior, cúmpleme a usted informar lo siguiente:

1-. Acerca de su primera consulta, cabe precisar que esta Dirección ha regulado las plataformas de creación, firma y gestión de documentación laboral por medios electrónicos, mediante el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, el cual establece los requisitos mínimos que dichas soluciones deben contemplar.

En el mismo orden de ideas, es del caso indicar que el inciso 1° del artículo 9°, del Código del Trabajo dispone:

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

Como se aprecia, la escrituración del contrato de trabajo no constituye un requisito de la esencia de este, sino que ha sido impuesta como obligación por el legislador para efectos probatorios, como lo ha establecido la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Dictamen Ord. N°3170/063, de 05.08.2011, conforme a la cual la escrituración del contrato tiene como objetivo servir de prueba de lo pactado entre empleador y trabajador, cuyo incumplimiento acarrea para el primero la aplicación de multa administrativa.

De tal manera, forzoso es razonar que la forma y los medios en que se proceda a formalizar la existencia de la convención, en nada alteran la naturaleza consensual de la convención en comento y, por ende, en tanto dicha escrituración contenga las menciones mínimas de todo contrato de trabajo establecidas en el artículo 10 del Código del Ramo, resultará irrelevante que el instrumento se suscriba en soporte de papel o electrónico, siempre que aquellos no impidan el otorgamiento del ejemplar que el dependiente requiere mantener en su poder copia que, a su vez, también puede constar sólo electrónicamente.

Conforme a lo señalado, y considerando que la voluntad puede ser manifestada de múltiples formas, resultará irrelevante que ella se exteriorice por medios electrónicos, mecánicos u otros, para dar origen a una relación laboral regida por el artículo 7° del mismo cuerpo legal.

Corroborando lo anterior, el que nuestro ordenamiento jurídico presume en el artículo 8° del mismo cuerpo normativo, la existencia de un contrato de trabajo cuando la prestación de los servicios personales del dependiente se efectúa bajo dependencia y subordinación del empleador, aun cuando las partes no hayan suscrito la pertinente convención.

Lo señalado, es consecuencia de que la relación laboral es la que genera efectivamente derechos y obligaciones entre las partes y constituye –en nuestra normativa–, una manifestación del principio de primacía de la realidad, conforme al cual deberá estarse a la realidad de los hechos por sobre lo que indiquen los documentos, al momento de analizar si estamos en presencia o no de una relación laboral.

En tal orden de consideraciones, corresponde precisar que los documentos derivados de la relación laboral tienen la calidad jurídica de instrumentos privados, vale decir, emanan de una parte o de un tercero y tienen existencia material (papel) o electrónica, los cuales no constituyen plena prueba. Para que adquieran este valor es necesario el trámite del reconocimiento, esto es, que el instrumento privado sea reconocido por la parte contra quien se opone o que sea mandado tener por reconocido judicialmente.

Excepcionalmente, el legislador ha señalado en el artículo N°177 del Código del Trabajo que el finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deben ser suscritos ante ministro de fe, lo cual les otorgará el carácter de instrumento público.

Aclarado lo anterior, es necesario puntualizar que la Entidad Acreditadora de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, tiene por principales funciones las de acreditar a los prestadores del servicio de certificación de firma electrónica y llevar el Registro de los prestadores acreditados de servicio de certificación de firma electrónica.

Ahora bien, tanto los prestadores como el Registro señalado se refieren al servicio de firma electrónica avanzada (FEA), pues la firma electrónica simple no requiere de certificación, lo cual podemos apreciar de la definición que de cada una entrega el legislador en las letras f) y g), respectivamente, del artículo 2° de la Ley 19.799, cuyo texto indica:

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

g) Firma electrónica avanzada: aquella certificada por un prestador acreditado, que ha sido creada usando medios que el titular mantiene bajo su exclusivo control, de manera que se vincule únicamente al mismo y a los datos a los que se refiere, permitiendo la detección posterior de cualquier modificación, verificando la identidad del titular e impidiendo que desconozca la integridad del documento y su autoría...”

Como puede apreciarse, es precisamente la existencia de un certificado lo que da fe del vínculo entre el firmante o titular de aquél y los datos de creación de la firma electrónica.

A mayor abundamiento, podemos señalar que es este vínculo, creado por el certificado, entre el firmante y el documento, lo que da origen a la característica de irreputabilidad propia de la FEA, en virtud de la cual quien suscriba un instrumento utilizando firma electrónica avanzada no puede desconocer su autoría, situación diversa de la que se plantea con la firma simple, la cual sólo permite al receptor de un documento electrónico identificar al menos formalmente a su autor.

Así las cosas, es dable concluir que, tratándose de instrumentos privados, los documentos laborales sólo requieren del uso de firma electrónica simple la cual, como se indicara previamente, no requiere que sus prestadores sean acreditados o inscritos por la Entidad Acreditadora señalada en su presentación.

2.- En cuanto a su segunda consulta, es decir, cuáles serían los “riesgos legales en materia laboral para los trabajadores y los empleadores, por ejemplo, en caso de llegar a un juicio laboral, dada la cadena de custodia que debe tener la documentación firmada electrónicamente, ya sea con firma simple, firma avanzada o de manera mixta.”, debemos señalar, en primer término, que los instrumentos suscritos digitalmente pueden ser igual o más seguros que sus homólogos rubricados en soporte de papel utilizando, por ejemplo, un lápiz y sin la presencia de un ministro de fe, como ocurre con la mayor parte de la documentación laboral.

A continuación, es dable indicar que no ha exigido el legislador ninguna “cadena de custodia” para los instrumentos suscritos con firma electrónica simple, propia de la documentación laboral.

Finalmente, acerca del valor procesal de la documentación electrónica, cabe precisar que ella se encuentra expresamente determinada en los artículos 4° y 5° de la citada Ley N°19.799, en los siguientes términos:

“Artículo 4°.- Los documentos electrónicos que tengan la calidad de instrumento público, deberán suscribirse mediante firma electrónica avanzada.

Artículo 5°.- Los documentos electrónicos podrán presentarse en juicio y, en el evento de que se hagan valer como medio de prueba, habrán de seguirse las reglas siguientes:

1.- Los señalados en el artículo anterior, harán plena prueba de acuerdo con las reglas generales, y

2. Los que posean la calidad de instrumento privado, en cuanto hayan sido suscritos con firma electrónica avanzada, tendrán el mismo valor probatorio señalado en el número

anterior. Sin embargo, no harán fe respecto de su fecha, a menos que ésta conste a través de un fechado electrónico otorgado por un prestador acreditado.

En el caso de documentos electrónicos que posean la calidad de instrumento privado y estén suscritos mediante firma electrónica, tendrán el valor probatorio que corresponda, de acuerdo a las reglas generales.”

Lo señalado por los preceptos transcritos se encuentra en armonía con lo expresado en el cuerpo del presente informe.

3-. En tercer lugar, solicita se le indique si las empresas usuarias de soluciones de creación, firma y gestión de documentación electrónica informan a la Dirección del Trabajo el uso de dicha tecnología, señalando fecha de inicio, proveedor y sistema empleado, dado que los empleadores deben solicitar autorización de centralización de su documentación laboral.

Al respecto, debemos tener en consideración el principio equivalencia del soporte electrónico al soporte de papel, cuya aplicación es obligatoria de acuerdo con lo prescrito en los incisos 2° y 3° del artículo 1° de la Ley N°19.799, sobre documentos electrónicos, firma electrónica y servicios de certificación de dicha firma, cuyo texto es el siguiente:

“Las actividades reguladas por esta ley se someterán a los principios de libertad de prestación de servicios, libre competencia, neutralidad tecnológica, compatibilidad internacional y equivalencia del soporte electrónico al soporte de papel.

Toda interpretación de los preceptos de esta ley deberá guardar armonía con los principios señalados.”

De este modo, el legislador ha establecido expresamente la obligación de reconocer iguales efectos al acto o contrato que consta en medios electrónicos respecto de aquellos que existan en soporte de papel (Principio de no discriminación).

Por las mismas razones apuntadas, las empresas no tienen la obligación de informar a este Servicio acerca de la utilización de soluciones de creación y firma de documentos electrónicos, pues tal carga legal no existe respecto de sus homólogos en papel, es decir, dicha obligación crearía una carga discriminatoria hacia los primeros de la cual los segundos se encuentran exentos.

4-. Acerca de esta consulta, nos remitimos a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

5-. Finalmente, en cuanto a su requerimiento relativo al listado de los sistemas informáticos que la Dirección del Trabajo ha validado, indicando nombre del sistema, Rut y nombre de cada empresa, es del caso señalar que dicha información es pública y se encuentra disponible en la página Web institucional: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-channel.html>.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, jurisprudencia administrativa invocada y normas legales citadas, cumplo con informar a usted, lo siguiente:

1-. Atendida la calidad de instrumentos privados de la mayoría de la documentación laboral, ellos sólo requieren para su suscripción del uso de firma electrónica simple, la cual no requiere que sus prestadores sean acreditados o inscritos por la Entidad Acreditadora.

2-. El valor probatorio de los documentos suscritos electrónicamente se encuentra expresamente determinado en los artículos 4° y 5° de la Ley N°19.799.

3-. Las empresas no tienen la obligación de informar a este Servicio acerca de la utilización de soluciones de creación y firma de documentos electrónicos.

4-. La información relativa a los sistemas informáticos de creación y firma de documentos electrónicos, sobre los cuales se ha pronunciado la Dirección del Trabajo es pública y se encuentra disponible para ser consultada en la página Web institucional: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-channel.html>.

Saluda atentamente a Ud.,


SONIA MENA SOTO
ABOGADO



JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

 **LEP/RCG**

Distribución:

- Jurídico;
- Partes.
- Gabinete Directora (S) del Trabajo