



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E27711 (1006) 2020

Jurisdicción

2465

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Documentación laboral electrónica.

RESUMEN:

1-. Las rúbricas holográficas electrónicas se ajustan al concepto de firma electrónica simple, contemplado en la letra f) del artículo 2° de la Ley N°19799, por lo que no existe inconveniente para su utilización en el contexto de la relación laboral.

2-. Los mecanismos utilizados para controlar el acceso a un recinto por razones de seguridad, por regla general, no forman parte del ámbito laboral. Sin embargo, el medio de control utilizado sí tendrá relevancia en el contexto de la relación laboral, cuando vulnere o afecte de alguna manera los derechos fundamentales de los trabajadores.

3-. Para generar, firmar y generar por medios electrónicos la documentación que emana de las relaciones laborales, las empresas deben contar con un sistema destinado a tal efecto, el cual debe cumplir con todos los requisitos señalados en el Dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, no bastando la sola utilización de un mecanismo de firma digital, como se plantea en la especie.

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones de 20.07.2020 y 21.08.2020, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

2) Presentación de 18.05.2020 de Sr. Arturo Urzúa Osorio.

SANTIAGO,

03 SEP 2020

DE : JEFE (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A : SR.
ARTURO URZÚA OSORIO
aurzua@uyc.cl

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, respecto de la utilización de firma manuscrita electrónica en el contexto de la relación laboral.

A mayor abundamiento, su presentación señala que la consulta surge a propósito de la necesidad de que los trabajadores firmen permisos, controles de seguridad y recepción de instructivos, todo en el contexto de la actividad de una faena minera.

En tal contexto, debemos aclarar, en primer término, que la letra f) del artículo 2° de la Ley N°19799 Sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de Dicha Firma, señala:

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

Como se puede apreciar, se trata de un concepto amplio que permite comprender la rúbrica holográfica electrónica consultada, por lo que, en principio, no existen inconvenientes para su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

No obstante, debemos puntualizar que esta Dirección exige, para el tratamiento de la documentación laboral, contar con un sistema integral de generación, firma y gestión de documentación electrónica no bastando, por ende, la sola rúbrica digital como se plantea en la presentación en examen, es decir, ella debe formar parte de una solución tecnológica completa convirtiéndose en un componente más de la plataforma.

Precisado lo anterior, cabe indicar que la presentación de la especie se refiere a situaciones diversas.

En efecto, acerca de los controles de seguridad -en el entendido que se trata de medidas destinadas a verificar el ingreso de las personas a la faena o a ciertas áreas productivas, esta Dirección ha señalado, entre otros, mediante Ord. N°978 de 25.02.2020, que los mecanismos utilizados para controlar el acceso a un recinto por razones de seguridad, por regla general, no forman parte del ámbito laboral. Sin embargo, el medio de control utilizado sí tendrá relevancia en el contexto de la relación laboral, cuando vulnere o afecte de alguna manera los derechos fundamentales de los trabajadores.

De este modo, en cuanto al establecimiento de un control de acceso, no existirá inconveniente en utilizar una firma electrónica manuscrita en las condiciones señaladas en su presentación.

Aclarado lo anterior, es del caso indicar, respecto de la suscripción de permisos o entrega de documentos, tales como los instructivos mencionados, que este Servicio, a través del dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, ha establecido los requisitos de operación de las plataformas de firma y gestión de documentación laboral electrónica, 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 esta 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, 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.

Entonces, la generación, firma y gestión de la documentación laboral electrónica requerirá siempre de un sistema especial que cumpla con todas las condiciones señaladas, las cuales no son abordadas en la presentación que nos ocupa lo que, a su vez, impide emitir un pronunciamiento en tal sentido.

En cuanto a los documentos laborales que pueden ser creados y/o suscritos utilizando medios electrónicos, es dable indicar que el citado dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, el cual se encuentra disponible en el sitio web de este Servicio, aborda latamente dicha materia.

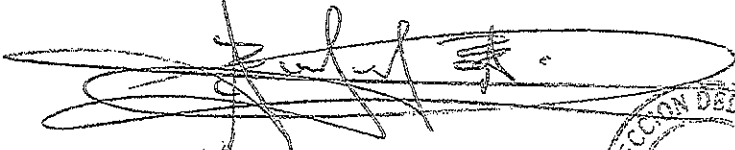
En consecuencia, sobre la base de la norma legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a usted lo siguiente:


1-. Las rúbricas holográficas electrónicas se ajustan al concepto de firma electrónica simple, contemplado en la letra f) del artículo 2° de la Ley N°19799, por lo que no existe inconveniente para su utilización en el contexto de la relación laboral.

2-. Los mecanismos utilizados para controlar el acceso a un recinto por razones de seguridad, por regla general, no forman parte del ámbito laboral. Sin embargo, el medio de control utilizado sí tendrá relevancia en el contexto de la relación laboral, cuando vulnere o afecte de alguna manera los derechos fundamentales de los trabajadores.

3-. Para generar, firmar y generar por medios electrónicos la documentación que emana de las relaciones laborales, las empresas deben contar con un sistema destinado a tal efecto, el cual debe cumplir con todos los requisitos señalados en el Dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, no bastando la sola utilización de un mecanismo de firma digital, como se plantea en la especie.

Saluda a Ud.,


CARLOS AGUILAR BRIONES
ABOGADO
JEFE (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



DEP/RCG
Distribución:
- Jurídico;
- Partes;