



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E49756 (1675) 2020

ORDINARIO N°: 216

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Documentación laboral electrónica.

RESUMEN:

El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Punto Humano S.p.A., 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 26.10.2020 y 13.01.2021, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 30.09.2020 de [REDACTED]
[REDACTED] en representación de empresa Punto Humano S.p.A.

SANTIAGO, 21 ENE 2021

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : [REDACTED]
PUNTO HUMANO S.P.A.
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, respecto de la posibilidad de utilizar una solución tecnológica provista por la empresa BUK S.p.A., la cual permitiría generar, firmar, gestionar y notificar la documentación derivada de las relaciones laborales a través de medios electrónicos.

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 juntamente 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. 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.

Precisado lo anterior, resulta necesario destacar que la jurisprudencia administrativa vigente de esta Dirección ha señalado 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.

En tal contexto, es necesario hacer presente que, tal como indica el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, si un trabajador no autoriza la utilización de medios electrónicos para la confección, firma y notificación de su documentación derivada de la relación laboral, respecto de él el empleador debe utilizar soporte de papel y firmas holográficas.

Aclarado lo anterior, resulta necesario señalar que este Servicio, a través de Ord N°5463 de 25.11.2019, se pronunció respecto de la solución de gestión y firma de documentación electrónica de la compañía BUK S.p.A. concluyendo, en lo pertinente, que el sistema consultado se ajusta a las exigencias contenidas en el citado Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que no existe inconveniente para su utilización.

Ahora bien, en cuanto a la implementación del sistema señalado, se deben realizar las siguientes precisiones:

1-. La plataforma de gestión de documentación electrónica sólo puede ser utilizada respecto de aquellos trabajadores que hayan consentido expresamente en ello en sus contratos individuales de trabajo o anexos de este.

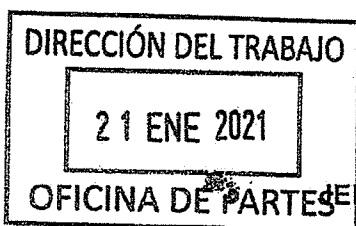
2-. Si bien no existe inconveniente para que los empleadores dispongan de una intranet para disponer de la documentación y su firma, cabe precisar que el sistema sólo resultará válido si los trabajadores reciben una copia electrónica de los documentos en sus cuentas de correo personal, medida de seguridad no reemplazable por la señalada intranet. Si dichos trabajadores no tuvieran correo electrónico personal o no quisieran proveerlo, podrán entregar, también cuentas de terceros, familiares, por ejemplo. Pero bajo ninguna circunstancia resultará válida la utilización para el envío de los antecedentes las cuentas de e-mail corporativos o institucionales.

3-. En cuanto a los documentos que pueden ser generados, firmados y administrados a través de medios electrónicos, es del caso indicar que el citado Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, aborda latamente la materia.

No obstante, debemos indicar que los instrumentos señalados en su presentación, efectivamente se encuentran dentro de aquellos susceptibles de ser creados, rubricados y gestionados digitalmente.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a usted que no existe inconveniente para que la empresa Punto Humano S.p.A. implemente el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica de la empresa BUK S.p.A. Lo que no obsta a las infracciones que pudieren detectarse en el ejercicio de las facultades de fiscalización que corresponden a este Servicio.

* Saluda a Ud.,



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



LB/RCG
Distribución:
- Jurídico;
- Partes;