



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 96953 (620) 2022

*Jurídico*

1095

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Documentación laboral electrónica. Reconsidera  
Ordinario N°677 de 02.05.2022.

**RESUMEN:**

Se reconsidera el Ordinario N°677 de 02.05.2022, señalándose al efecto, que el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "Appworki" consultado por la empresa Constructora Precon S.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 fecha 23.05.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2. Presentación de 09.05.2022, de doña [REDACTED] en representación de Constructora Precon.S. A

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

23 JUN 2022

A: DOÑA [REDACTED]  
CONSTRUCTORA PRECON S.A  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Mediante presentación señalada en el Ant.2), usted ha solicitado la reconsideración del Ordinario N°677 de fecha 02.05.2022, que concluyó que: *I. Atendidas las falencias señaladas en el cuerpo del presente informe, no se autoriza la utilización del sistema denominado Appworki en el contexto de las relaciones laborales; II. El sistema indicado no es apto como sistema de registro y control de asistencia en el marco de las relaciones laborales, por no haberse acreditado el cumplimiento de los requisitos técnicos contemplados en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021*".

Respecto al punto I señala que, de los nuevos antecedentes y consideraciones presentadas, queda claro que el proceso de firma electrónica simple que ofrece el sistema "Appworki" cumple el estándar que ha exigido la propia Dirección del Trabajo, y que consistiría en una rúbrica que estampa el trabajador a través de la aplicación y que permitiría identificar formalmente a su autor.

A su vez, respecto al punto II de la conclusión citada, señala que no se solicitó de su parte el registro de asistencia contemplado por el artículo 33 del Código del Trabajo y al que hace mención el inciso 9° del artículo 3 del Código.

En efecto, la solicitud se hace respecto del recibo de charlas de capacitaciones; charlas diarias de prevención de riesgos; entrega de elementos de protección personal; cuestionarios sobre pruebas de conocimientos en relación con la capacitación; listas de verificación; permiso de trabajo seguro, entre otros.

Finalmente, respecto a las observaciones que hace al Ord.N°677 precedentemente indicado, señala que ha dado cumplimiento en su nueva presentación a los requisitos del Dictamen N°789/15 de 16.02.2015 que establece los requisitos de las plataformas de creación, firma, gestión y notificación de la documentación laboral electrónica, toda vez que ahonda explicando en detalle, la forma en que la plataforma Appworki asegura la remisión de la documentación al trabajador, y en caso alguno se refiere al registro de asistencia para el cómputo de la jornada de trabajo.

Ahora bien, menester es tener presente, 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.

Además, 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.

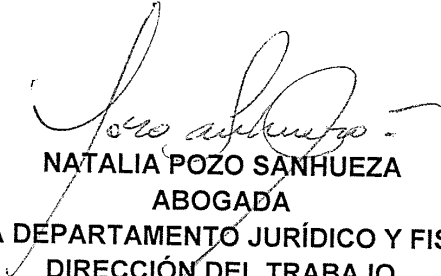
II-. Una vez finalizada su confección, el sistema debe enviar automáticamente el documento por correo electrónico al e-mail particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador. No se autoriza el envío a cuentas institucionales, toda vez que no resultaría razonable que, ante su desvinculación 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.


Aclarado lo anterior, es del caso señalar que, de acuerdo con la documentación acompañada y la nueva información proporcionada por el recurrente, la plataforma en examen daría cumplimiento a todas las exigencias indicadas en el cuerpo del presente informe. En efecto, se detalla que en la aplicación del sistema Appworki existirían distintos módulos, dependiendo de la documentación de que se trate, de tal modo, que si el trabajador tiene que firmar un documento en cualquiera

de estos módulos, lo firma desde la aplicación cuya sesión abre en su celular, utilizando su huella en la aplicación, siendo enrolado con un usuario y clave, remitiéndoles posteriormente el comprobante y la información respectiva a su correo electrónico personal.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a usted que se reconsidera el Ord. N°677 de 02.05.2022, señalándose al efecto, que el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "Appworki" consultado por la empresa Constructora Precon S.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.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**  
**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**LBP/EZD**  
**Distribución:**

-Partes  
-Jurídico