

Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E147668 (966) 2022

1811

ORDINARIO N°: _____ /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Documentación laboral electrónica.

RESUMEN:
I-. La documentación acompañada por la empresa Icónica S.p.A., no da cuenta expresa y detallada de que el sistema denominado "Tazki", cumpla con todos los requisitos técnicos señalados en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, particularmente, el envío automático de los antecedentes mediante correos electrónicos privados de los dependientes.
II-. El sistema indicado en el número anterior 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.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 11.10.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2) Presentación de 08.07.2022 de Sr. [REDACTED]
[REDACTED], en representación de empresa Icónica S.p.A.

SANTIAGO,

14 OCT 2022

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

A : SR.

[REDACTED]
ICÓNICA S.P.A.
[REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, a fin de determinar si la solución tecnológica que presenta, denominada "Tazki", 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.

A mayor abundamiento, indica su presentación que la solución, principalmente, buscaría "...facilitar el seguimiento e integridad necesarios en los procesos de prevención de riesgo en las empresas, mediante el establecimiento de una plataforma virtual que permite la digitalización y registro fiable de diversos documentos... y sobre la asistencia de los empleados respectivos a los cursos, charlas o capacitaciones..." .

Aclarado lo anterior, cúmpleme informar a usted que este Servicio, a través del Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, ha establecido los requisitos de operación de las plataformas de creación, firma, gestión y notificación de la 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 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.

Además, 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.

Ahora bien, analizada la documentación acompañada es posible efectuar las siguientes observaciones a la plataforma consultada:

1-. La solicitud no explica con detalle ni certeza la forma en que la solución da cumplimiento a la condición de envío automático de la documentación a los trabajadores, requisito de publicidad que se considera esencial para su protección. En tal sentido, la primera página de la presentación, en lo pertinente, indica: "*En esta plataforma, tanto el administrador de la empresa como los trabajadores pueden acceder mediante una clave al portal para tener acceso a toda la documentación...*".

En el mismo orden de ideas, cabe citar la página 2 de la presentación la cual, en su primer párrafo, señala:

"...la Empresa ha logrado desarrollar una plataforma mediante la cual el trabajador y el empleador suscriben de forma electrónica la documentación laboral, la cual será almacenada en esta misma plataforma, permitiendo a los usuarios un fácil acceso para la consulta."

Respecto de la materia, la reiterada jurisprudencia de esta Dirección ha sostenido que la existencia de intranets resulta recomendable dado que permite mejorar la disponibilidad y publicidad de la documentación. Sin embargo, tal medida no reemplaza el requisito de envío automático de la documentación a los correos privados de los trabajadores.

2-. El análisis del texto completo permite inferir que existe una confusión por parte del solicitante entre la creación y firma electrónica de documentos (como un anexo de contrato o el comprobante de entrega de algún EPP, por ejemplo) y la firma para controlar la asistencia de los trabajadores a alguna actividad (como una capacitación, charlas de prevención de riesgos o faenas en terreno, por ejemplo), pues se trata de materias reguladas por estatutos normativos diferentes, con exigencias distintas.

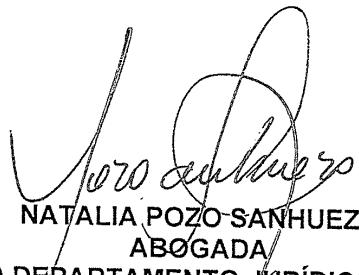
En efecto, si bien la plataforma puede permitir la firma de un trabajador en un documento destinado a corroborar su comparecencia a una actividad laboral, debe precisarse que la solución de que se trata no constituye un sistema de registro y control de asistencia, toda vez que no se ha acreditado que ella de cumplimiento a las condiciones técnicas que al respecto establece el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumple con informar a usted que no se autoriza la utilización del sistema de gestión de documentación laboral electrónica denominado "Tazki", por lo siguiente:

I-. La documentación acompañada por la empresa Icónica S.p.A. no da cuenta expresa y detallada de que el sistema denominado "Tazki", cumpla con todos los requisitos técnicos señalados en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, particularmente, el envío automático de los antecedentes mediante correos electrónicos privados de los dependientes.

II-. El sistema indicado en el número anterior 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.

Saluda a Ud.,


NATALIA POZO-SANHUEZA
ABOGADA
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/RCG
Distribución:
- Jurídico;
- Partes;