



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E257834 (1664) 2022

*Jurídico*

ORDINARIO N°: 111 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Documentación laboral electrónica.

**RESUMEN:**

La aplicación denominada "Prevn", destinada a la generación, firma y gestión de documentación laboral electrónica, no se ajusta a las exigencias vigentes contenidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 03.01.2023, de Jefa (S) Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 18.11.2022 de [REDACTED] en representación de empresa Azsoft S.p.A.

SANTIAGO,

19 ENE 2023

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

A : SR.

[REDACTED]  
AZSOFT S.P.A.

[REDACTED]  
VALDIVIA

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, a fin de determinar si la solución tecnológica que presenta, denominada "Prevn", 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 consistiría en un portal web y aplicaciones para sistemas operativos Android, iOS y Huawei, destinada a confeccionar y suscribir documentos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Aclarado lo anterior, 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 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 a su presentación es dable señalar que, si bien el recurrente ha explicitado el cumplimiento de la mayoría de los requisitos indicados en el cuerpo del presente informe, la plataforma no se ajusta totalmente a la normativa.

En efecto, la página cuatro del documento denominado "Consulta sistema AZSOFT SPA", expresamente indica:

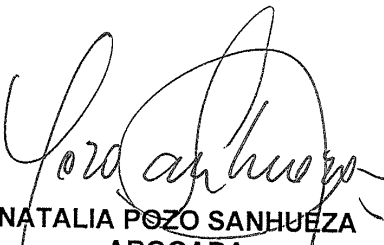
*"Posteriormente se seleccionan el o los receptores del documento y se pulsa el botón "Enviar documento" (cada usuario receptor es creado en un menú especial para dicho fin, donde se registra el correo electrónico personal de cada usuario)."*


Como es dable apreciar del texto transcrito, el envío de los documentos generados por el sistema no es automático como exige la normativa, sino que la entrega de cada copia queda entregada al mero arbitrio del empleador lo cual, evidentemente, vulnera la esencia del requerimiento consistente en garantizar la simetría en el acceso a la información por parte de los trabajadores.

En el mismo sentido cabe recordar que la entrega automática de los documentos aplica para todo tipo de instrumentos generados por el sistema, no sólo aquellos que requieran firma del trabajador.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpto con informar a usted que la aplicación denominada "Prevñ", destinada a la generación, firma y gestión de documentación laboral electrónica, no se ajusta a las exigencias vigentes contenidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

Saluda a Ud.,

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



  
CGD/RCG  
Distribución:  
- Jurídico;  
- Partes;