



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E144481 (937) 2022

*Jurídico*

288

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Documentación laboral electrónica.

**RESUMEN:**

- 1-. No se ajusta a Derecho reemplazar el envío de la carta certificada señalada en el artículo 162 del Código del Trabajo por un correo electrónico, aun con el consentimiento del dependiente.
- 2-. Cuando la carta es entregada personalmente al dependiente, sí puede ser suscrita por medios digitales dado que el legislador sólo ha señalado que el empleador debe comunicar por escrito al trabajador la circunstancia del despido, no restringiendo el soporte o tipo de firma del respectivo documento.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 06.02.2023 de Jefe (S) de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Reasignación de 03.01.2023.
- 3) Instrucciones de 19.10.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Presentación de 02.08.2022 de [REDACTED] en representación de empresas Inneria Chile S.p. A. y Eurofirms Chile EST S.p.A.

SANTIAGO,

28 FEB 2023

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

A : [REDACTED]

INNERIA CHILE S.P. A.  
EUROFIRMS CHILE EST S.P.A.  
ALONSO DE CÓRDOBA N°5670, OFICINA 1204  
LAS CONDES  
[REDACTED]

Mediante su presentación del antecedente 4), usted ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico respecto de la posibilidad de realizar las siguientes acciones:

- a) Posibilidad de que los trabajadores puedan suscribir por medios electrónicos las cartas de despido señaladas en el artículo 162 del Código del Ramo.
- b) Validez del envío de las referidas cartas por medios electrónicos.

A mayor abundamiento, indica su presentación que para los fines consultados proponen utilizar la solución destinada a la generación, firma y gestión de la documentación derivada de las relaciones laborales a través de medios electrónicos, denominada Talana.

Precisado lo anterior, cúmpleme informar a usted lo siguiente:

- a) Acerca de su primera consulta, vale decir, sobre la posibilidad de que los trabajadores puedan suscribir por medios electrónicos las cartas de despido señaladas en el artículo 162 del Código del Ramo es necesario, en primer término, considerar que el inciso 1º del precepto invocado, en lo pertinente, dispone: “...*Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato...*”

Sobre la materia, esta Dirección se ha pronunciado, por ejemplo, mediante Ord. N°4005 de 20.08.2019 el cual, en lo sustutivo, ha señalado que el legislador ha regulado rigurosa y pormenorizadamente las actuaciones del empleador para prescindir de los servicios de sus dependientes, de tal forma que resulten ciertas e inequívocas las indemnizaciones que eventualmente le asisten al trabajador exonerado de su empleo como, asimismo, indubitablemente los plazos que éste tiene para impugnar en sedes administrativa y judicial el despido y circunstancias vinculadas al mismo.

De este modo, evidentemente, la acción propuesta de reemplazo de la carta certificada por un correo electrónico, aun con el consentimiento del trabajador, no resultará ajustada al ordenamiento jurídico laboral.

En el mismo orden de consideraciones, debemos recordar que el artículo 3º inciso 1º de la Ley N°19799 sobre documentos electrónicos, firma electrónica y servicios de certificación de dicha firma, prescribe:

*“Los actos y contratos otorgados o celebrados por personas naturales o jurídicas, suscritos por medio de firma electrónica, serán válidos de la misma manera y producirán los mismos efectos que los celebrados por escrito y en soporte de papel. Dichos actos y contratos se reputarán como escritos, en los casos en que la ley exija que los mismos consten de ese modo, y en todos aquellos casos en que la ley prevea consecuencias jurídicas cuando constan igualmente por escrito.”*

El texto transscrito consagra expresamente el principio de no discriminación de la documentación electrónica respecto de sus homólogos en formato de papel.

Sin embargo, el inciso 2º del mismo precepto establece las siguientes excepciones al aludido principio:

*"Lo dispuesto en el inciso anterior no será aplicable a los actos o contratos otorgados o celebrados en los casos siguientes:*

- a) *Aquellos en que la ley exige una solemnidad que no sea susceptible de cumplirse mediante documento electrónico;*
- b) *Aquellos en que la ley requiera la concurrencia personal de alguna de las partes, y*
- c) *Aquellos relativos al derecho de familia."*

De acuerdo con lo indicado particularmente en la letra a) precedente, no podrán utilizarse documentos ni firmas electrónicas cuando exista una solemnidad no susceptible de cumplirse por medios digitales como es, precisamente, el envío de la comunicación por correo certificado.

b) Acerca de su segunda consulta, es necesario indicar que, en virtud de lo prescrito por el citado inciso 1º del artículo 3º de la Ley N°19799, no existen impedimentos para que la empleadora genere y suscriba electrónicamente la carta de despido señalada en el artículo 162 del Código del Ramo, siempre y cuando luego sea impresa y enviada al trabajador por correo certificado.

En efecto, en la especie, la formalidad sólo abarca a la forma de notificación de la comunicación, y no a la vía de creación o tipo de firma del mismo documento, los cuales se encuentran amparados por el principio de no discriminación referido en los párrafos que anteceden.

Por otra parte, es dable hacer presente que la carta de despido señalada en el inciso 1º del artículo 162 del Código del Ramo, cuando es entregada personalmente al dependiente, sí puede ser suscrita por medios digitales dado que el legislador sólo ha señalado que el empleador debe comunicar por escrito al trabajador la circunstancia del despido, no restringiendo el soporte o tipo de firma del respectivo documento.

Lo cual, nuevamente, es concordante con el principio de equivalencia del soporte establecido en el inciso 2º del artículo 1º de la Ley N°19.799.

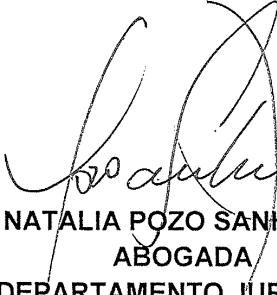
Lo señalado guarda armonía con la jurisprudencia de esta Dirección contenida, entre otros, en el Ord. N°2064 de 30.11.2022.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumple con informar a usted lo siguiente:

1-. No se ajusta a Derecho reemplazar el envío de la carta certificada señalada en el artículo 162 del Código del Trabajo por un correo electrónico, aun con el consentimiento del dependiente.

2-. Cuando la carta es entregada personalmente al dependiente, sí puede ser suscrita por medios digitales dado que el legislador sólo ha señalado que el empleador debe comunicar por escrito al trabajador la circunstancia del despido, no restringiendo el soporte o tipo de firma del respectivo documento.

Saluda a Ud.,

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



  
GMS/RCG

Distribución:

- Jurídico;
- Partes;