



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E44916 (1509) 2023

ORDINARIO N°: 966 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Documentación laboral electrónica.

RESUMEN:

El software de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "SegurSign", no se ajusta a todas las condiciones exigidas por 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 05.07.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentaciones de 24.02.2023 y 02.06.2023 de [REDACTED] en representación de empresa Prosegur Gestión de Activos Chile Limitada.

SANTIAGO, 11 JUL 2023

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO

A :

PROSEGUR GESTIÓN DE ACTIVOS CHILE LIMITADA

Mediante las presentaciones del antecedente 2), usted ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico respecto de la posibilidad de utilizar el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado "SegurSign".

Al respecto, cúmpleme informar a usted que esta Dirección, 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 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.

Por otra parte, resulta necesario destacar que la jurisprudencia administrativa vigente de esta Dirección ha señalado, además, las siguientes exigencias de operación relacionadas con los dependientes que utilicen las plataformas:

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, cabe precisar que, analizada la documentación acompañada, es posible efectuar las siguientes observaciones:

I-. La documentación tenida a la vista para la confección del presente informe no señala de manera explícita y detallada la forma en que daría cumplimiento a cada una de las exigencias señaladas en el cuerpo del presente informe.

II-. Si bien el documento denominado “SegurSign Manual de Usuario”, adjunto a la presentación, hace clara referencia a la utilización de correos electrónicos dentro del proceso de enrolamiento de los trabajadores y firma de los documentos, el texto no señala de manera explícita que se utilizarán siempre cuentas privadas de los dependientes.

A mayor abundamiento, tampoco resulta claro que la plataforma sólo utilice correos electrónicos para el proceso de suscripción.

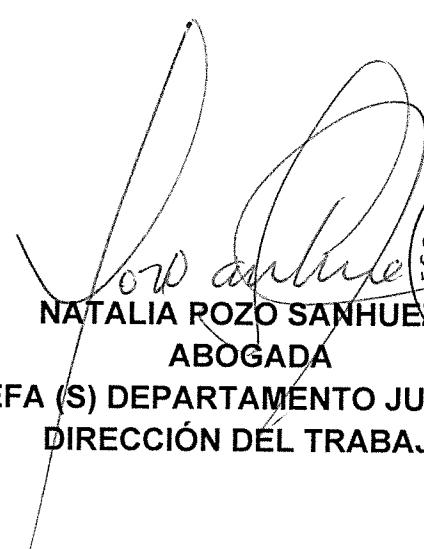
En efecto, por ejemplo, la página 7 del mismo informe, a propósito de la firma de los documentos, señala: “*Carga la pantalla para escribir el código enviado, a través de SMS, al teléfono del suscriptor...*”.

A su turno, la página 45, en lo pertinente señala: “*si hemos activado que se notifique a los firmantes a través de SMS, en este campo indicaremos el asunto del SMS*”.

Al respecto, cabe precisar que, si bien no existe inconveniente para utilizar dicho medio de comunicación (SMS) como respaldo del proceso de rúbrica, toda la información del sistema, incluyendo los códigos de verificación si fuera el caso, deben ser enviados a los trabajadores a sus correos electrónicos personales.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumple con informar a usted que el software de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado “SegurSign”, no se ajusta a todas las condiciones exigidas por 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
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


DIRECCIÓN DEL TRABAJO
JEFA
DEPARTAMENTO JURÍDICO
OFICINA DE PARTES
11 JUL 2023


LBP/RCG
Distribución:
- Jurídico;
- Partes;
- Control