



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E220150 (2025) 2024

ORDINARIO N°: 082

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Documentación laboral electrónica.

RESUMEN:
El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado Zimexa, se ajusta a las normas que sobre la materia establece el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que no se ven inconvenientes para su utilización en el ámbito de las relaciones laborales

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 07.01.2025 de Jefe (S) de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Ord. N°803-40233/2024 de 13.11.2024 de Inspector Provincial del Trabajo del Bío Bío.
3) Presentación de 21.08.2024 de Sr. [REDACTED] en representación de empresa Innoapsion Ltda.

SANTIAGO,
19 FEB 2025

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. [REDACTED]

INNOAPSION LTDA.
FERNANDO VALENZUELA N°1042
NACIMIENTO
[REDACTED]

Mediante la presentación del antecedente 3), usted ha efectuado a este Servicio diversas consultas relacionadas con la utilización de documentación laboral electrónica.

En efecto, de acuerdo a su carta, han desarrollado un modelo de firmas electrónicas para que los trabajadores de sus clientes den cuenta de la recepción de elementos de protección personal, de su asistencia a charlas de prevención de riesgos o a cursos de capacitación.

Particularmente, indican que la solución consultada permitiría rubricar los documentos firmando sobre la pantalla de una tableta o un smartphone a través de la utilización de un lápiz digital o realizando los trazos con el dedo directamente sobre la aplicación.

En tal contexto, sus consultas son las siguientes:

- a) *Si ese acto jurídico unilateral celebrado en la forma indicada ¿Puede ser calificado de documento electrónico?*

Al respecto, cabe indicar que de acuerdo con el artículo 2º letra d) de la ley N°19.799, un documento electrónico es: "...toda representación de un hecho, imagen o idea que sea creada, enviada, comunicada o recibida por medios electrónicos y almacenada de un modo idóneo para permitir su uso posterior;", de manera que, si los instrumentos generados por la aplicación consultada se ajustan a las condiciones transcritas, efectivamente tendrán tal carácter.

- b) *Si la firma estampada por el mecanismo señalado, ¿calza con algunas de las hipótesis de firma electrónica contempladas en la ley N°19799?*

Acerca de esta consulta, es del caso hacer presente que, de acuerdo con la letra f) del artículo 2º de la precitada ley, una firma electrónica (simple), es: "...cualquier sonido, símbolo o proceso electrónico, que permite al receptor de un documento electrónico identificar al menos formalmente a su autor,"

De este modo, para el legislador lo relevante no es el medio empleado para estampar la rúbrica, sino el hecho de que su resultado permita vincular el documento con su autor.

A mayor abundamiento, resulta pertinente destacar que este Servicio ya se ha pronunciado respecto de la utilización de lápices digitales a través del Ord. N°2435 de 04.07.2014, doctrina que es extensible al uso de cualquier hardware para el proceso de firma, por ejemplo, un lector de huellas digitales o un teclado.

- c) *Si el documento así firmado ¿tiene valor legal?*

Con relación a esta pregunta, corresponde precisar que los documentos derivados de la relación laboral tienen la calidad jurídica de instrumentos privados, vale decir, emanan de una parte o de un tercero y pueden tener existencia material (papel) o electrónica, los cuales no constituyen plena prueba pues, para adquirir este valor, es necesario el trámite del reconocimiento, esto es, que el documento sea reconocido por la parte contra quien se opone o que sea mandado tener por reconocido judicialmente.

A mayor abundamiento, resulta pertinente recordar que el artículo 5º de la ley N°19.799, establece el valor probatorio de los documentos electrónicos dependiendo del tipo de rúbrica con la cual hayan sido suscritos, pero, en ambos casos, es decir, con firma electrónica simple o avanzada, los instrumentos sí pueden ser presentados como medios de prueba judicial.

- d) *Si por medio de este mecanismo ¿Es posible tener por acreditada la identidad del trabajador o usuario?, de manera que se permita reemplazar el documento privado en soporte material por esta solución.*

Al respecto debemos distinguir lo siguiente:

- d.1) La única manera de acreditar fehacientemente la identidad del firmante es a través del uso de firma electrónica avanzada, contemplada en la letra g) del artículo 2º de la ley N°19.799, la cual consagra el principio de irrepidabilidad en materia de rúbrica, es decir, impide que el suscriptor desconozca su vínculo con el instrumento.

d.2) En cuanto a la posibilidad de reemplazar los documentos de papel por electrónicos, se debe considerar que el inciso 3º del artículo 1º de la ley N°19.799 consagra el principio de equivalencia del soporte el cual, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 3º de la misma norma, importa que:

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.

Así las cosas, no se visualizan inconvenientes jurídicos para utilizar documentos y firmas electrónicas en el caso consultado.

Por último, la presentación requiere un pronunciamiento que determine si sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado Zimexa, se ajusta a las normas que sobre la materia establece el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015.

Al respecto, cúmpleme informar a usted que el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, estable los requisitos de operación de los sistemas de generación, gestión y firma de 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.

Ahora bien, analizada la documentación acompañada, es posible advertir que la solución consultada se ajustaría a las normas establecidas por el citado informe por lo que no se ven inconvenientes para su utilización en el ámbito de las relaciones laborales.

Es todo cuanto puedo informar a usted sobre las materias consultadas.

Saluda a Ud.,


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




GMS/RCG

Distribución:

- Jurídico;
- Partes;
- Control;