



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E106620/2025

ORDINARIO N°: 731

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Documentación laboral electrónica.

RESUMEN:

- 1) Corregidas las observaciones formuladas en el cuerpo del presente informe, no existirá inconveniente para que los empleadores utilicen el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado "LaborSign".
- 2) No se aprecia ningún impedimento para que los empleadores puedan suscribir electrónicamente los finiquitos laborales usando el sistema LaborSign, sin perjuicio, evidentemente, de su necesaria ratificación posterior ante ministro de fe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 30.10.2025 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 16.04.2025 de empresa SofSign S.p.A.

SANTIAGO, 07 NOV 2025

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRES.
EMPRESA SOFSIGN S.P.A.
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto de las siguientes consultas:

1. Posibilidad de utilizar un sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado LaborSign) para la creación y suscripción de la documentación relacionada con la relación laboral.

2. Posibilidad de utilizar el mismo software (LaborSign) para la creación, gestión y rúbrica de los finiquitos laborales.

Al respecto, cúmpleme informar a usted lo siguiente:

1. Respecto de su primera consulta, es necesario hacer presente que el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, establece 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.

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.

En tal contexto, es del caso indicar que, si bien el sistema se ajustaría a las condiciones señaladas previamente, debemos realizar las siguientes observaciones al procedimiento de firma expuesto en su carta:

- i) No es efectivo que si un trabajador se niega a firmar usando medios electrónicos debe aplicarse a su respecto lo dispuesto en el artículo 9º inciso 3º del Código del Trabajo. Ello, por cuanto el dependiente no se encuentra obligado a emplear medios digitales en el contexto de su relación laboral, a menos que previamente haya adquirido tal carga mediante su contrato individual o un anexo de él.
- ii) Respecto del uso de un correo electrónico personal del trabajador, la carta realiza la siguiente afirmación:

...si el trabajador no acorde¹ esta modalidad de envío, su documentación será entregada en soporte de papel o podrá obtenerla desde el portal dispuesto por la empresa.

Sobre el texto transcrita es del caso precisar que ni la existencia de un portal Web de la empleadora, ni la entrega de una copia en soporte de papel reemplazarán o darán por cumplida la obligación de envío de un ejemplar del documento a una cuenta de correo electrónico privado del trabajador.

De este modo, la utilización del sistema en examen sólo será valida previa corrección de las observaciones indicadas en los párrafos que anteceden.

2. En cuanto a su segunda consulta, vale decir, la posibilidad de utilizar el mismo software (LaborSign) para la creación, gestión y rúbrica de los finiquitos laborales, es necesario recordar que el artículo 177 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º, dispone:

"El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169."

¹ Sic.

Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.”

Como puede apreciarse de la norma citada, el legislador exige que el finiquito conste por escrito y sea firmado por el trabajador y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos. En caso de no contar con la rúbrica de estos últimos, debe ser ratificado ante el inspector del trabajo que corresponda o alguno de los ministros de fe que el inciso 2º del mismo artículo menciona.

Ahora bien, resulta esencial tener presente que la ley N°19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de dicha Firma, establece en los incisos 2º y 3º, de su artículo 1º, lo siguiente:

“Las actividades reguladas por esta ley se someterán a los principios de libertad de prestación de servicios, libre competencia, neutralidad tecnológica, compatibilidad internacional y equivalencia del soporte electrónico al soporte de papel.

Toda interpretación de los preceptos de esta ley deberá guardar armonía con los principios señalados.”

Por su parte, el artículo 3º de la misma ley, señala:

“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.”

De acuerdo con los textos transcritos, a menos que exista una norma legal expresa en contrario, se les debe otorgar a los documentos electrónicos el mismo valor y funcionalidades que corresponden a sus equivalentes en formato de papel.

En tal orden de ideas, debemos indicar que no se aprecia ningún impedimento para que un documento electrónico no pueda cumplir con las exigencias señaladas.

Asimismo, tampoco existe ninguna norma legal que impida la firma del finiquito mediante un mandato, sea éste emitido en soporte de papel o electrónico, de manera que no puede sino concluirse que tal modalidad se encontraría plenamente ajustada a Derecho.

En consecuencia, sobre la base de la norma legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumple con informar a usted lo siguiente:

- 1) Corregidas las observaciones formuladas en el cuerpo del presente informe, no existirá inconveniente para que los empleadores utilicen el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado “LaborSign”.

2) No se aprecia ningún impedimento para que los empleadores puedan suscribir electrónicamente los finiquitos laborales usando el sistema LaborSign, sin perjuicio, evidentemente, de su necesaria ratificación posterior ante ministro de fe.

Saluda a Ud.,



Distribución:

- Jurídico;
- Partes;
- Control;