



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K. 10561 (2118) 2018

5861

Jurídico



ORD.: _____

MAT.: El sistema de almacenamiento de documentación laboral en formato digital y la suscripción electrónica de documentos laborales propuesto por la empresa, no da cumplimiento a lo señalado en el dictamen ordinario N°0789/15, de 16.02.2015, puesto que la derivación de los documentos laborales serán remitidos a un correo electrónico institucional, y no a uno particular provisto por el trabajador al empleador, para estos efectos.

ANT.: 1.-Instrucciones de 13.11.2018, del Jefe del Departamento Jurídico (S).
2.- Presentación de 14.09.2018, de doña Sandra Díaz Fuentes, como Directora de Valor Humano de la empresa WOM S.A.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

15 NOV 2018

A : SRA. SANDRA DÍAZ FUENTES
WOM S.A

relacioneslaborales@wom.cl

Mediante la presentación del antecedente 2), Ud. solicita un pronunciamiento acerca de la procedencia de implementar en su empresa un sistema de almacenamiento de documentación laboral en formato digital y si es aplicable al contrato de trabajo y sus anexos, reglamento interno, la obligación de informar de los riesgos laborales y recepción y entrega de políticas corporativas, mediante la suscripción electrónica de dichos documentos.

Funda su presentación en que la empresa cuenta con más de 2000 trabajadores a nivel país y que para atender requerimientos propios de la modernización de procesos internos y apoyar el desarrollo sustentable de la empresa, se propone un sistema desarrollado por la empresa BUK SpA, con la creación de una plataforma de intranet mediante la cual los trabajadores por medio de un acceso personal, vía correo institucional y en formato pdf, podrán no sólo ingresar a su documentación laboral, sino suscribir los documentos mediante firma electrónica.

Con relación a los requisitos de operación de este tipo de sistemas, es del caso señalar que esta Dirección ha normado la materia a través del dictamen ordinario N°0789/15, de 16.02.2015.

Resulta necesario hacer presente que los requisitos exigidos por la citada jurisprudencia 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.

Al respecto, es dable señalar que la información presentada indica que la plataforma cumple con el requerimiento.

b) Contemplar una medida de seguridad a establecer conjuntamente 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.

Esta 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.

De acuerdo a la información por usted proporcionada, la plataforma en examen da cumplimiento a la exigencia de que se trata.

c) El sistema debe permitir igual consulta y forma de acceso señalada previamente desde computadores del empleador fiscalizado, en el lugar de trabajo. De acuerdo a los antecedentes examinados, la plataforma consultada cumpliría con este requisito.

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. La plataforma, conforme a lo usted señalado, igualmente daría cumplimiento a la exigencia señalada.

e) Permitir directamente ante el empleador fiscalizado y con la sola identificación del fiscalizador, la ratificación de los antecedentes laborales mediante firma electrónica simple o avanzada, dependiendo de la naturaleza o los efectos jurídicos que el documento deba producir. De acuerdo a su presentación, el sistema cumple con esta característica.

Es necesario destacar que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha señalado, entre otros, en Ord. N°4890, de 17.12.2013, 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.

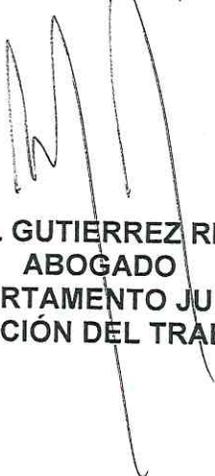
Precisado lo anterior, es del caso indicar que de acuerdo a la información acompañada, la solución emitiría automáticamente los correos electrónicos a los trabajadores, sin embargo, este sería remitido al correo institucional de la empresa, situación que la jurisprudencia administrativa no considera como una alternativa válida.

Respecto de los documentos que podrán ser suscritos electrónicamente, la doctrina ya citada en el dictamen ordinario N°0789/15, establece que no existe inconveniente jurídico para que los contratos de trabajo y sus anexos, y el reglamento interno, sean firmados electrónicamente.

En lo que dice relación con informar a los trabajadores de los riesgos laborales, habrá que tener la precaución de relacionan debidamente el puesto de trabajo con el riesgo asociado al trabajador, mientras que la recepción u entrega de políticas corporativas, deberá estarse a lo dispuesto en el reglamento interno al ser una facultad privativa del empleador.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud., que el sistema de almacenamiento de documentación laboral en formato digital y la suscripción electrónica de documentos laborales propuesto por la empresa, no da cumplimiento a lo señalado en el dictamen ordinario N°0789/15, de 16.02.2015, puesto que la derivación de los documentos laborales serán remitidos a un correo electrónico institucional, y no a uno particular provisto por el trabajador al empleador, para estos efectos.

Saluda a Ud.,



ROSAMEL GUTIERREZ RIQUELME
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



RGR/EBP/CGD

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control