



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E.21951(2633)18

Jurídico



ORD.: 2162,

MAT.: Informa a cerca de los alcances de la denominada "autorización para entrega de documentación e información por medios electrónicos".

ANT.: 1) Instrucciones de 30.05.2019 de Jefa Unidad de Pronunciamientos.
2) Presentación de 07.03.2019 de doña Javiera Silva L., por ICB S.A.
3) Ord. 587 de 12.02.2019 de Jefa Unidad de Pronunciamientos.
4) Presentación de 30.11.2018 de Sindicato Nacional Importadora Café Do Brasil.

SANTIAGO,

11 JUN 2019

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SRES.
SINDICATO NACIONAL IMPORTADORA CAFÉ DO BRASIL
Paseo Bulnes 107, Of.73, Santiago.**

Mediante presentación del Ant.4), la organización sindical interesada ha solicitado a este Servicio que se pronuncie acerca de la procedencia de la denominada "Autorización para entrega de documentación e información por medios electrónicos" que ha propuesto la empleadora ICB S.A.

Para dar respuesta a lo requerido, se estimó necesario conferir traslado de la presentación a la empleadora, quien formuló por escrito sus observaciones con fecha 07.03.2019.

Asimismo, se ha tenido a la vista copia del documento "Autorización para entrega de documentación e información por medios electrónicos".

De los antecedentes aportados por las partes es posible arribar a las siguientes conclusiones:

- El documento en cuestión contiene una autorización a la sociedad Importadora Café Do Brasil S.A. para que envíe al trabajador autorizante (a su correo personal, al teléfono celular personal o a su domicilio particular) los siguientes antecedentes: información relativa a la empresa y a eventos públicos o para clientes, notificaciones laborales y cursos de capacitación vía e-learning.

- Igualmente, autoriza a que sean remitidas las respectivas liquidaciones de remuneraciones al correo electrónico que sea indicado por el trabajador en el mismo documento.

- No obstante la confusa redacción del párrafo final del citado documento, es posible deducir que se autoriza, además, a la empresa a entregar liquidaciones de remuneraciones, anexos y certificados de cargo del empleador, mediante un sistema informático que estaría a disposición de cada trabajador a través de clave personal secreta.

- El referido sistema, según se desprende de la respuesta que ha dado la representante de ICB S.A., se materializa en un portal web al que pueden acceder el trabajador que ha suscrito la respectiva autorización, al cual puede ingresar sea con dispositivo propio, sea utilizando el módulo de autoconsulta instalado en dependencias de la empresa.

- La autorización en comento es voluntaria, al igual que el uso del portal web antes señalado.

- Los datos que debe aportar el trabajador que desea acceder a esta modalidad de información laboral de la empresa son los mínimos comúnmente requeridos en toda relación formal de trabajo, a saber: nombre, número de cédula nacional, número de teléfono celular, correo electrónico y domicilio particular.

A partir de lo precedentemente anotado, es parecer del suscrito que la autorización en estudio, en tanto se limite a proporcionar información laboral general de la empresa o aquella referida a comprobantes y certificaciones propias de la relación de trabajo, como son las liquidaciones de remuneraciones, copia de contratos y anexos, estados previsionales, certificados de antigüedad o feriados, no implica en sí misma ninguna trasgresión a la normativa legal ni afectación a los derechos de los trabajadores, máxime si en la actualidad son de uso corriente para estos efectos los sistemas informáticos o intraredes, tanto en el área pública como privada.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que todo envío, gestión, generación, administración y firma de documentación laboral por medios electrónicos debe dar cumplimiento a los requisitos establecidos en dictamen N°789/15, de 16.02.15 y Ordinario N°4890 de 17.12.2013.

Cabe igualmente advertir que modalidades de información como la mencionada no liberan al empleador de cumplir los procedimientos y formalidades que exige el legislador en ciertas oportunidades, como ocurre en materia de tipificación y aplicación de sanciones disciplinarias, cuyo es la inquietud del sindicato solicitante, pues en tal ámbito han de regir rigurosamente las normas del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, mismo que, a su vez, debe ajustarse a los estándares básicos de legalidad.

A mayor abundamiento, la autorización que puede dar el trabajador en este caso tampoco compromete el conjunto de derechos contractuales, ni menos los derechos fundamentales que le garantiza el ordenamiento jurídico vigente.

Saluda atentamente,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

