



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
K28418 (1672) 2019

5463

ORDINARIO N°: _____/

Jurídico

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Documentación laboral electrónica.

RESUMEN:
El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, descrito en la presentación de la empresa BUK S.p.A., se ajustaría a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, por lo que no existirían inconvenientes jurídicos para su utilización.

ANTECEDENTES:
1) Revisión de 22.11.2019, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
2) Presentación de 07.08.2019 de Sr. Francisco Vicuña Larraín, en representación de empresa BUK S.p.A.

SANTIAGO,

25 NOV 2019

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

**A : SR. FRANCISCO VICUÑA LARRAÍN
fvicuna@fontaineycia.cl
EMPRESA BUK S.P.A.
AVENIDA APOQUINDO N°2827, PISO 11
LAS CONDES**

Ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, respecto de la posibilidad de comercializar una solución tecnológica que permite generar, firmar, gestionar y notificar la documentación derivada de las relaciones laborales a través de medios electrónicos.

Al respecto, cúpleme informar a usted que este Servicio, 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.

De acuerdo con la documentación que se ha tenido a la vista para la confección del presente informe, la solución consultada daría cumplimiento a las exigencias técnicas indicadas en los párrafos que anteceden. No obstante lo señalado, cabe precisar que, a diferencia de lo que parece indicar su presentación, el otorgamiento de acceso a la documentación contenida en la plataforma por parte de los empleadores, respecto de los funcionarios de este Servicio, es obligatorio, no facultativo como indica su carta complementaria.

Precisado lo anterior, resulta necesario destacar que la jurisprudencia administrativa vigente 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.

Sobre esta materia, la presentación, en lo pertinente, señala:

“3- Se utilizarán exclusivamente mails particulares.

En la plataforma se configura tanto el email institucional como el particular. Sin embargo, para el caso de la firma electrónica, se utiliza el envío de los documentos exclusivamente al correo personal...”

Al respecto, es del caso indicar que, a diferencia de lo señalado en el texto citado, todos los documentos laborales emanados de la plataforma, una vez cerrados, deben ser enviados automáticamente al trabajador que corresponda a su mail particular.

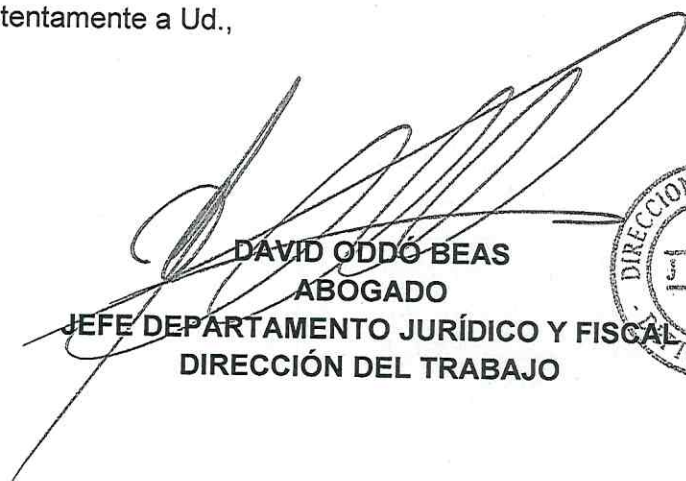
En efecto, que el documento requiera o no firma no resulta relevante para cumplir con la exigencia de publicidad, medida establecida en protección de los trabajadores.


Asimismo, debemos indicar que los documentos que requieran firma se consideran cerrados una vez que se estampa en ellos la última rúbrica. En el caso de los instrumentos que no requieran ser suscritos, ellos se considerarán cerrados una vez que su texto se encuentre completo.

Finalmente, sobre este punto, cabe indicar que una vez que el documento se encuentre cerrado, según lo indicado en los párrafos que anteceden, y sin mediar intervención de terceros, el software los enviará automáticamente al trabajador y al mail o repositorio que haya dispuesto el empleador.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a usted que el sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, descrito en la presentación de la empresa BUK S.p.A., se ajustaría a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, por lo que no existirían inconvenientes jurídicos para su utilización, sin perjuicio del ejercicio de la facultades de fiscalización de este Servicio en la materia.

Saluda atentamente a Ud.,


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




MBA/RCG
Distribución:
- Jurídico;
- Partes;