



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E19726 (1208) 2019

5253

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Documentación laboral electrónica.

RESUMEN:

La documentación acompañada por la empresa Friendly Digital Experience S.p.A., para respaldar las características técnicas del sistema de gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado "FDE-HR", no da cuenta del cumplimiento de las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el dictamen N°0789/15, de 16.02.2015.

ANTECEDENTES:

- 1) Revisión de 05.11.2019, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Instrucciones de 02.09.2019 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Presentación de 11.06.2019 de Sr. Rodrigo Rojas Valenzuela, en representación de empresa Friendly Digital Experience S.p.A.

SANTIAGO,

07 NOV 2019

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

**A : RODRIGO ROJAS VALENZUELA
EMPRESA FRIENDLY DIGITAL EXPERIENCE S.P.A.
ALONSO DE CAMARGO N°7710
LAS CONDES**

Mediante presentación del antecedente 3), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, en cuanto a determinar si la plataforma Web denominada "FDE-HR", destinada a generar, firmar y gestionar la documentación que emana de la relación laboral a través de medios electrónicos, se ajusta a la normativa vigente.

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 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.

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.

Asimismo, 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.

Ahora bien, en cuanto a la plataforma por la que se consulta, debe indicarse que la documentación tenida a la vista para la confección del presente informe, contenida en un pendrive, no da cuenta del cumplimiento de todos los requisitos establecidos en el citado dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, dado que, entre otros aspectos, no menciona si el sistema envía automáticamente los documentos al correo particular de los trabajadores, medida de protección de estos últimos que se estima esencial.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a usted que la documentación acompañada a su presentación, para respaldar las características técnicas del sistema de gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado "FDE-HR", no da cuenta del cumplimiento de las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el dictamen N°0789/15, de 16.02.2015.

Saluda atentamente a Ud.,


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




MBA/RCG
Distribución:
- Jurídico;
- Partes;