



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E53241 (1788) 2020

Jurídico

ORDINARIO N°: 244,

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Documentación laboral electrónica.

RESUMEN:

La documentación derivada de la relación laboral en soporte digital debe ser entregada a través de plataformas de generación, gestión y firma electrónica que se ajusten a lo establecido en el Dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, condiciones que no son cumplidas por las aplicaciones de mensajería instantánea.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 07.12.2020 y 13.01.2021, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 14.10.2020 de Sr. Paulino Aref Oporto Cosma, en representación de empresa Soluciones Modulares y Estructurales Ltda.

SANTIAGO,

21 ENE 2021

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

**A : SR.
PAULINO AREF OPORTO COSMA
SOLUCIONES MODULARES Y ESTRUCTURALES LTDA.
LOS LIBERTADORES N°126
COLINA**

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, a fin de determinar si se ajusta a Derecho la entrega del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de su representada, a través de una "aplicación móvil".

A mayor abundamiento consulta, además, si, en caso de que el envío del citado reglamento utilizando una aplicación móvil se ajuste a la normativa vigente, bastaría para acreditar la entrega del documento una confirmación de recepción por parte de los trabajadores, empleando la misma solución.

Al respecto, cúpleme informar a usted, en primer término, que este Servicio, a través del Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, ha establecido los requisitos de operación de las plataformas de generación, firma, gestión y notificación de la documentación derivada de las relaciones laborales en formato digital, 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.

Además, 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.

En tal contexto, cabe precisar que la utilización de correos electrónicos privados de los dependientes constituye una medida de protección que salvaguarda su derecho a recibir copia de todos los antecedentes que le conciernan, sin intervención de los empleadores.

En el mismo sentido, es necesario hacer presente que los correos electrónicos presentan una serie de diferencias respecto de las aplicaciones de mensajería instantánea, por ejemplo, estas últimas no permiten el envío automático de las comunicaciones, sino que, por el contrario, requieren de una acción del empleador, lo cual no se ajusta a la citada normativa.

Finalmente, en tal contexto, debe tenerse en consideración que, cuando los trabajadores no tengan correos electrónicos privados o no deseen utilizarlos en el ámbito laboral, respecto de ellos debe mantenerse la entrega de documentación en soporte de papel.


Lo señalado no obsta a que los dependientes puedan entregar para los fines pertinentes correos electrónicos de terceros, familiares, por ejemplo, siendo responsabilidad de los trabajadores el acceso a dichas cuentas.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a usted que la documentación derivada de la relación laboral en soporte digital debe ser entregada a través de plataformas de generación, gestión y firma electrónica que se ajusten a lo establecido en el Dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, condiciones que no son cumplidas por las aplicaciones de mensajería instantánea.

Saluda a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/RCG
Distribución:
- Jurídico;
- Partes;