



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E116242 (742) 2022

ORDINARIO N°: 1390

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Documentación laboral electrónica.

**RESUMEN:**

La aplicación denominada "Prevn", destinada a la generación, firma y gestión de documentación laboral electrónica, no se ajusta a las exigencias vigentes contenidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 12.08.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 31.05.2022 de Sr. Andrés Meza Barrientos.

SANTIAGO, 16 AGO 2022

**DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SR.  
ANDRÉS MEZA BARRIENTOS  
AVENIDA LYNCH N°930, DEPARTAMENTO D53  
VALDIVIA  
[andres.meza.b@gmail.com](mailto:andres.meza.b@gmail.com)**

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, a fin de determinar si la solución tecnológica que presenta, denominada "Prevn", la cual permitiría generar, firmar, gestionar y notificar la documentación derivada de las relaciones laborales a través de medios electrónicos, se ajusta a la normativa vigente sobre la materia.

A mayor abundamiento, indica su presentación que la solución, principalmente, sería utilizada, entre otras, para las siguientes finalidades: confeccionar y firmar contratos y anexos de trabajo, realizar inspecciones geolocalizadas, formularios, auditorías y otros documentos, en el contexto de la seguridad y salud ocupacional, así como la asignación de personal a tareas pendientes o la entrega equipos de protección personal, etc.

Aclarado lo anterior, 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 las plataformas de creación, firma, gestión y notificación de la documentación laboral electrónica, 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 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, analizada la documentación acompañada a su presentación, es dable efectuar las siguientes observaciones a la solución consultada:

1-. No se acredita el cumplimiento de todas las condiciones mínimas exigidas para la operación de los sistemas generación, firma y gestión de documentación laboral electrónica, por ejemplo, no se explica el envío automático de los antecedentes a los correos privados de los trabajadores.

2-. Respecto de la geolocalización de los trabajadores como mecanismo de control laboral debe estarse a lo señalado, entre otros, en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021 que regula los sistemas de registro de asistencia digitales.

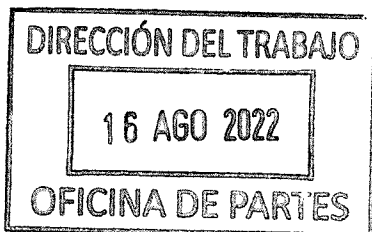
En efecto, la presentación no explica o detalla la incidencia de dicho medio de control respecto de los dependientes, materia que se estima sumamente relevante.

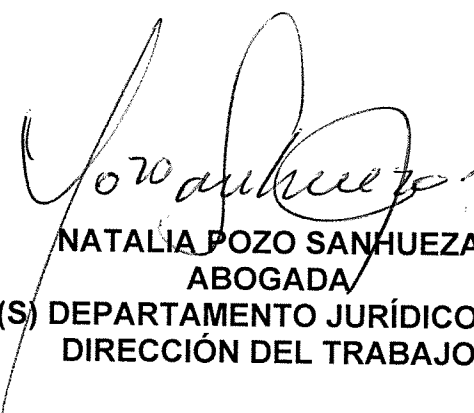
3-. Acerca de la "asignación de personal a tareas pendientes", es necesario prevenir que, de acuerdo con lo prescrito en el citado Dictamen N°2927/58, la organización de las jornadas, turnos y tareas que incidan en el cálculo de las horas trabajadas en el día o semana, deben derivar de sistemas que se ajusten a precisamente a dicho pronunciamiento, condiciones de las cuales el software "Prevn" carece. De este modo, no hay información que permita determinar a qué se refiere la presentación.

Finalmente, es necesario indicar que a la documentación que se ha tenido a la vista para la confección del presente informe, se ha acompañado un antecedente denominado "Poder simple" el cual, al omitir la individualización del mandante, carece de valor e impide, al mismo tiempo, determinar a quien representa el solicitante.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a usted que la aplicación denominada "Prevn", destinada a la generación, firma y gestión de documentación laboral electrónica, no se ajusta a las exigencias vigentes contenidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

Saluda a Ud.,



  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
LBP/RCG  
Distribución:  
- Jurídico;  
- Partes;