



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E155132 (1663) 2023

ORDINARIO N°: 1233 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Documentación laboral electrónica.

**RESUMEN:**

No existe inconveniente para que los empleadores utilicen el sistema de reconocimiento facial, denominado Smart Recognition, como medio de enrolamiento, identificación y/o firma electrónica en el contexto de la relación laboral, en la medida que la herramienta consultada se integre a una solución que, a su vez, cumpla con las exigencias que al respecto establece el Dictamen N°0789/015 de 16.02.2015.

**ANTECEDENTES:**

1) Instrucciones de 21.08.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Presentación de 22.06.2023

en representación de empresa Smart Recognition S.p.A.

**SANTIAGO,** 13 SEP 2023

**DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A :**



@certificadora.agency

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto de la posibilidad de utilizar el sistema de reconocimiento facial, denominado Smart Recognition, como medio de enrolamiento, identificación y/o firma electrónica en el contexto de la relación laboral.

Precisado lo anterior, cúpleme a usted informar que esta Dirección ha regulado las plataformas de creación, firma y gestión de documentación laboral por medios electrónicos, mediante el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, el cual establece los requisitos mínimos que dichas soluciones deben contemplar.

En tal orden de consideraciones, corresponde precisar que los documentos derivados de la relación laboral tienen la calidad jurídica de instrumentos privados, vale decir, emanan de una parte o de un tercero y tienen existencia material (papel) o electrónica, los cuales no constituyen plena prueba pues, para adquirir este valor es necesario el trámite del reconocimiento, esto es, que el instrumento privado sea reconocido por la parte contra quien se opone o que sea mandado tener por reconocido judicialmente.

Ahora bien, particularmente respecto del uso de los parámetros biométricos como firmas electrónicas o medios de enrolamiento e identificación, es necesario hacer presente que la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, consolidada en el citado Dictamen N°0789/015 de 16.02.2015, ha manifestado que no existen inconvenientes para que la rúbrica de la documentación que emana de las relaciones laborales se estampe a través de medios electrónicos pudiendo considerar, por ejemplo, parámetros biométricos, claves, token, etc., en la medida que la alternativa escogida sea asimilable al concepto de firma electrónica simple que contiene el artículo 2º, letra f), de la Ley N°19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de Dicha Firma.

A su vez, en el contexto de la utilización de sistemas electrónicos de registro y control de asistencia el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021, respecto de la materia consultada dispone, por ejemplo, lo siguiente:

*“1.1.5-. Enrolamiento: Proceso mediante el cual se ingresan los datos de un nuevo trabajador al sistema, y si fuera el caso, se capturan sus **parámetros biométricos**<sup>1</sup>.*

*2.1.1-. El proceso de enrolamiento e identificación de los trabajadores podrá realizarse a través de cualquier hardware que permita obtener su reconocimiento, pudiendo considerar para ello lectores de **parámetros biométricos**<sup>2</sup>...*

***3.5-. Firmas electrónicas.** Cuando los trabajadores deban firmar electrónicamente algún documento o solicitud... podrán hacerlo a través de firma electrónica simple, es decir, claves o password, **biometría**<sup>3</sup>, etc.*

*3.27-. Trabajo a distancia. Los trabajadores que presten servicios a distancia y los teletrabajadores podrán encontrarse sujetos a un sistema de registro y control de asistencia...*

*c) Sin perjuicio de lo señalado, si se ajustará a la normativa vigente que las marcaciones se realicen, por ejemplo, mediante una clave, mensaje de voz, **biometría**<sup>4</sup> o reconocimiento de una imagen.”*

***3.6.- Inclusión.** La utilización de los sistemas y sus componentes no deberán incurrir en actos de discriminación respecto de aquellos trabajadores beneficiarios de las normas sobre inclusión laboral.*

---

<sup>1</sup> El destacado es nuestro.

<sup>2</sup> El destacado es nuestro.



<sup>3</sup> El destacado es nuestro.


<sup>4</sup> El destacado es nuestro.

En virtud de lo señalado, todas las plataformas deberán contemplar, como mínimo, dos medios de enrolamiento y reconocimiento, por ejemplo, **parámetros biométricos**<sup>5</sup> y claves o tarjetas de aproximación.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a usted que no existe inconveniente para que los empleadores utilicen el sistema de reconocimiento facial, denominado Smart Recognition, como medio de enrolamiento, identificación y/o firma electrónica en el contexto de la relación laboral, en la medida que la herramienta consultada se integre a una solución que, a su vez, cumpla con las exigencias que al respecto establece el Dictamen N°0789/015 de 16.02.2015.

Saluda a Ud.,

  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
13 SEP 2023  
OFICINA DE PARTES  
CAROLINA GODOY DONOSO  
ABOGADA  
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO  


  
LBP/RCG  
Distribución:  
- Jurídico;  
- Partes;  
- Control;

<sup>5</sup> El destacado es nuestro