



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes  
e Informes en Derecho  
E165493 (1151) 2024

600

*Jurídico*

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Documentación laboral electrónica.

**RESUMEN:**

El sistema de generación, firma y gestión de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Gestión Preventiva On Line S.p.A. (GPO), no se ajusta a todas las exigencias que sobre la materia establece el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 25.08.2024 de Jefe (S) Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 26.06.2024 de Sr. Cristian Gallardo Riquelme, en representación de empresa Gestión Preventiva On Line S.p.A. (GPO).

SANTIAGO,

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR.  
CRISTIAN GALLARDO RIQUELME  
GESTIÓN PREVENTIVA ON LINE S.P.A.  
FRANCIA N°35  
TEMUCO  
[cristian@gpo.cl](mailto:cristian@gpo.cl)

05 SEP 2024

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio respecto de la solución tecnológica denominada "Gestión Preventiva Online, GPO", la cual permitiría 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.

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.

Precisado lo anterior, cabe indicar que, analizada la documentación acompañada, se han formulado las siguientes observaciones:

a) El artículo 10 N°2 del Código del Trabajo, prescribe:

*2.- individualización de las partes con indicación de... dirección de correo electrónico de ambas partes, si la tuvieran...*

De este modo, a diferencia de lo que señala su presentación en su página 3, es dable apreciar que el legislador no considera a los correos electrónicos como datos esenciales de los contratos de trabajo, sino que, por el contrario, ha indicado expresamente que se trata de información que debe ser incluida en la convención sólo si las partes tuvieran dichas cuentas.

b) De acuerdo con lo indicado en la página 20 de su presentación, la firma de los documentos se encuentra condicionada a que el trabajador ingrese en el sistema un código de 6 dígitos que le es enviado a tal efecto por correo electrónico.

Lo señalado, en los hechos, importa que la manifestación de voluntad del trabajador depende del uso de un código provisto por el sistema y no de su propia autonomía, de modo que la fórmula planteada no se ajusta a derecho.

En efecto, la situación planteada implica que si por alguna razón el sistema no envía el código o lo envía y éste no es recibido por el trabajador este último no puede firmar sus documentos aun cuando quiera hacerlo.

Para el resguardo del proceso, se estima suficiente con requerir medidas de seguridad adecuadas en la etapa de autenticación o logueo del trabajador cada vez que ingrese al sistema.

c) Según se indica en la página 36 del documento acompañado, bajo el título de "MODULO DE BODEGA", se indica que el sistema también permitiría la entrega de elementos de protección personal a través de biometría.

Al respecto, cabe precisar que, aparentemente, la presentación se refiere a que el sistema permite registrar y llevar un inventario de la entrega de tales elementos, y no a la entrega física de ellos, pues no se presenta como un hardware destinado a tal efecto.

En tal contexto, se debe tener en consideración que la entrega de elementos de protección personal de manera automatizada debe ajustarse a las reglas establecidas para ello por la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en los Ords. N°5496 de 19.12.2024 y N°011 de 03.01.2029,

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a usted que el sistema de generación, firma y gestión de documentación laboral electrónica, denominado "Gestión Preventiva Online, GPO", no se ajusta a todas las exigencias que sobre la materia establece el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015.

Saluda a Ud.,

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



  
GMS/RCG  
**Distribución:**

- Jurídico;
- Partes;
- Control;