



1924 100 AÑOS 2024

Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes  
e Informes en Derecho  
E199274 (1330) 2024

*Jurídico*

ORDINARIO N°: 622 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Documentación laboral electrónica.

**RESUMEN:**

El sistema de generación, firma y gestión de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Soluciones de Sistematización y Automatización S.p.A., 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 09.09.2024 de Jefe (S) Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 30.07.2024 de Sr. [REDACTED]  
[REDACTED] en representación de empresa Soluciones de Sistematización y Automatización S.p.A.

SANTIAGO, 25 SEP 2024

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR.

[REDACTED]  
SOLUCIONES DE SISTEMATIZACIÓN Y AUTOMATIZACIÓN S.P.A.

[REDACTED]  
LAS CONDES  
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio acerca de la *Validación de firma electrónica simple* que se utilizaría en una solución tecnológica, cuyo nombre técnico o comercial no aparece con claridad en la documentación, 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 constata que ella no precisa que la solución consultada cumpla con las condiciones anotadas en el cuerpo del presente informe, por ejemplo, no indica si se utilizarán correos personales de los trabajadores pues sólo hace referencias a los correos electrónicos; tampoco se explicita que el perfil de fiscalizador no tendrá limitaciones en la revisión de la información, etc.


Finalmente, es necesario destacar que el término "funcionario" que utiliza el sistema resulta impropio, pues él se encuentra referido a personas pertenecientes a alguno de los poderes del Estado y que se rigen laboralmente, en su gran mayoría, por estatutos especiales, de modo que la referencia de la solución debiera ser a trabajadores, es decir, personas cuya relación laboral es normada por el Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a usted que el sistema de generación, firma y gestión de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Soluciones de Sistematización y Automatización S.p.A., 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;