



DEPARTAMENTO JURIDICO
K10402 (2054) 2013

Jurídico

4859

ORD.: _____

MAT.: 1-. No puede exigirse a los trabajadores la suscripción de la documentación que emana de las relaciones laborales mediante firmas electrónicas, a menos que se hubieren obligado a ello en forma expresa en su contrato de trabajo o un anexo del mismo.
2-. Los parámetros biométricos –como la huella digital- constituyen firmas electrónicas simples compatibles con la definición que al respecto contiene la letra f), del artículo 2º de la Ley Nº19.799 y, por ende, su utilización en materia laboral se encuentra ajustada a Derecho.

ANT.: 1) Instrucciones de 11.10.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Instrucciones de 12.09.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
3) Ord. Nº2016, de 30.07.2013, de Inspectora Provincial del Trabajo de Antofagasta.
4) Presentación de 15.07.2013, de Sindicato Empresa Enaex Planta Mejillones.

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

**A : SR. SAMUEL VARAS G.
PRESIDENTE
SINDICATO EMPRESA ENAEX PLANTA MEJILLONES
EDUARDO LEFORT Nº1310, DEPARTAMENTO 53, 5º PISO
ANTOFAGASTA /**

13 DIC 2013

Mediante presentación del antecedente 4), solicita a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes consultas:

1-. Si la empleadora puede utilizar la huella digital del trabajador como mecanismo de firma electrónica, sin autorización de éste.

2-. Si se ajusta a derecho que los documentos electrónicos que emanan de la relación laboral, sean firmados únicamente a través de huellas digitales.

Sobre el particular, cúpleme informar a usted lo siguiente:

1-. En cuanto a su primera consulta, vale decir, si la empleadora puede utilizar la huella digital del trabajador como mecanismo de firma electrónica de la documentación laboral respectiva sin autorización de éste, cabe señalar que la emisión, gestión y firma de los documentos que emanan de la relación laboral, a través de un sistema computacional, requieren necesariamente la autorización previa de los respectivos dependientes expresada en el contrato de trabajo o un anexo del mismo.

En efecto, pronunciándose respecto de la situación de un trabajador que se negare a firmar su contrato de trabajo en soporte electrónico, este Servicio, mediante dictamen N°3170/063, de 05.08.2011, cuya copia se adjunta para su mejor comprensión, ha señalado lo siguiente:

“...si un dependiente se negare a suscribir a través de medios electrónicos su contrato de trabajo, el empleador deberá proceder de acuerdo a lo prescrito en el inciso 3° del artículo 9° del Código del Trabajo, cuyo texto dispone:

“Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.”

En efecto, como se señalara en los párrafos precedentes, el principio de equivalencia del soporte de los medios electrónicos y el papel escrito, importa dar igual tratamiento jurídico a ambos tipos de documentación.

De tal modo, al no existir una disposición que regule la materia consultada para el caso de la documentación electrónica, debe necesariamente recurrirse al procedimiento señalado en el precitado inciso 3° del artículo 9° del Código del Trabajo, para lo cual el empleador deberá necesariamente generar una copia en papel del documento a firmar, a fin de remitirlo a la Inspección del Trabajo que corresponda.”

Acorde a lo anterior, es dable concluir a este respecto que los trabajadores no pueden ser obligados a suscribir la documentación que emana de las relaciones laborales mediante firmas electrónicas, a menos que se hubieren obligado a ello en forma expresa en su contrato de trabajo o un anexo del mismo.

2-. En relación a su consulta individualizada con este número, es decir, si se ajusta a derecho que los documentos electrónicos que emanan de la relación laboral, puedan ser firmados únicamente a través de la huella digital, este Servicio, pronunciándose respecto de la validez de su uso como medio de firma para la documentación laboral, ha señalado que debe tenerse en consideración lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N°19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de Dicha Firma, de acuerdo al cual las actividades reguladas por dicho cuerpo normativo se someterán, entre otros, al principio general de la equivalencia del soporte electrónico y el del papel escrito en los actos y contratos celebrados por personas naturales, jurídicas o los órganos del Estado.

Agregan los incisos 2° y final del mismo artículo que:

“Las actividades reguladas por esta ley se someterán a los principios de libertad de prestación de servicios, libre competencia, neutralidad tecnológica, compatibilidad internacional y equivalencia del soporte electrónico al soporte de papel.

Toda interpretación de los preceptos de esta ley, deberá guardar armonía con los principios señalados.”

Complementa este principio de equivalencia, el principio de eficacia a que se refiere el inciso 1° del artículo 3° del mismo cuerpo legal, al precisar que:

“Los actos y contratos otorgados o celebrados por personas naturales o jurídicas, suscritos por medio de firma electrónica, serán válidos de la misma manera y producirán los mismos efectos que los celebrados por escrito y en soporte de papel. Dichos actos y contratos se reputarán como escritos, en los casos en que la ley exija que los mismos consten de ese modo, y en todos aquellos casos en que la ley prevea consecuencias jurídicas cuando constan igualmente por escrito.”

A continuación, el inciso final de la misma norma, prescribe respecto de la rúbrica de los documentos que *“La firma electrónica, cualquiera sea su naturaleza, se mirará como firma manuscrita para todos los efectos legales, sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes.”*

A su vez, el inciso 2º del precepto en examen señala excepciones a las reglas generales antes descritas, entre ellas las previstas en sus letras a) y b). En efecto, el citado precepto, en lo pertinente prevé:

“Lo dispuesto en el inciso anterior no será aplicable a los actos o contratos otorgados o celebrados en los casos siguientes:

a) Aquellos en que la ley exige una solemnidad que no sea susceptible de cumplirse mediante documento electrónico;

b) Aquellos en que la ley requiera la concurrencia personal de alguna de las partes,...”

Por su parte, la letra f), del artículo 2º del cuerpo legal precitado, dispone:

“Para los efectos de esta ley se entenderá por:

f) Firma electrónica: cualquier sonido, símbolo o proceso electrónico, que permite al receptor de un documento electrónico identificar al menos formalmente a su autor;”

De todo lo expuesto, posible es concluir, primeramente, que no existe impedimento para suscribir electrónicamente la documentación derivada de las relaciones laborales, a menos que exista en un caso particular una disposición legal expresa en contrario, o se trate de alguna de las situaciones descritas en las letras a) y b) del precitado inciso 2º del artículo 3º de la Ley N° 19.799.

Asimismo, respecto de las alternativas de rúbrica, es posible inferir que los parámetros biométricos –como la huella digital- constituyen firmas electrónicas simples, compatibles con la definición que al respecto contiene la precitada letra f), del artículo 2º del cuerpo legal en examen y, por lo tanto, resultan tan válidas como una rúbrica holográfica –manuscrita-.

En tal sentido, es dable deducir, al mismo tiempo, que las huellas digitales –incorporadas mediante el uso de un software especial- se bastan así mismas para considerar que un documento laboral se encuentra debidamente firmado, sin necesidad de un acto posterior. La regla señalada tiene validez en tanto no se trate de un instrumento público, pues en tal caso se requeriría una firma electrónica avanzada, como indica el artículo 4º, de la Ley N°19.799.

Las conclusiones anteriores se encuentran en armonía con la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en dictamen N°3161/064, de 29.07.2008 y Ordinario N°4912, de 15.12.2011.

Finalmente, debe precisarse que en caso de enviarse electrónicamente a los dependientes la documentación que emana de las relaciones laborales, dicha comunicación debe cumplir los siguientes requisitos:

1-. Los trabajadores destinatarios de la comunicación electrónica deben consentir en tal medida, toda vez que la mantención de una casilla electrónica o mail no es un requisito impuesto por el legislador para recibir su documentación laboral.

2-. Los respectivos correos electrónicos deben ser remitidos a casillas particulares de los trabajadores, toda vez que no resultaría razonable que ante su desvinculación de la empresa, aquellos quedaran impedidos –al mismo tiempo- de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud., que:

1-. No puede exigirse a los trabajadores la suscripción de la documentación que emana de las relaciones laborales mediante firmas electrónicas, a menos que se hubieren obligado a ello en forma expresa en su contrato de trabajo o un anexo del mismo.

2-. Los parámetros biométricos –como la huella digital- constituyen firmas electrónicas simples compatibles con la definición que al respecto contiene la letra f), del artículo 2º de la Ley Nº19.799 y, por ende, su utilización en materia laboral se encuentra ajustada a Derecho.

Saluda a Ud.,



MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO



MAO/SMS/RCG

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control