



DEPARTAMENTO JURIDICO
K9881 (1952) 2013

✓✓

Juridico

4890

ORD.: _____

MAT.: 1-. 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 contratos de trabajo y sus anexos se encuentra ajustada a Derecho.
2-. Partiendo del supuesto de la efectividad de las características del software propuesto, en cuanto a su seguridad y forma de operación, y en la medida en que el sistema de registro y almacenamiento electrónico de la documentación que emana de las relaciones laborales, presentado por la empresa DBNet Ingeniería de Software S.A., cumpla con los requisitos precedentemente indicados, dará cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 31, del D.F.L. Nº2, de 1967, y en consecuencia, resultará jurídicamente procedente su implementación, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de las observaciones que este Servicio, en uso de su facultad fiscalizadora, pueda efectuar en lo sucesivo a las empresas que incorporen el software por el que se consulta.

- ANT.:**
- 1) Instrucciones de 08.11.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 2) Correo electrónico de 11.10.2013, de Sr. Ignacio Jiménez Gallegos.
 - 3) Comparecencia personal de 02.10.2013, de Sr. Ignacio Jiménez Gallegos.
 - 4) Presentación de 22.08.2013, de Sr. Víctor Cabrera Gaillard, en representación de empresa DBNet Ingeniería de Software S.A.

SANTIAGO,

17 DIC 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. VÍCTOR CABRERA GAILLARD
EMPRESA DBNET INGENIERÍA DE SOFTWARE S.A.
AVENIDA NUEVA PROVIDENCIA Nº1860
PROVIDENCIA/

Mediante su presentación de antecedente 4), complementada mediante correo electrónico de antecedente 2), consulta a esta Dirección acerca de la validez de implementar un sistema de firma electrónica para los contratos de trabajo, sus anexos y otra documentación emanada de la relación laboral, proponiendo, al mismo tiempo, un modelo de sistema informático para dicho proceso.

Sobre el particular, cúpleme informar a usted lo siguiente:

1-. En cuanto a su primera consulta, acerca de la validez del uso de la huella digital como medio de firma para documentación laboral, el artículo 1º de la Ley N° 19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de Dicha Firma, establece que 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.

Complementa este principio de equivalencia, el principio de eficacia a que se refiere el inciso 1º del artículo 3º 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.”

Por su parte, el inciso final del artículo 1º precitado, agrega que *“Toda interpretación de los preceptos de esta ley, deberá guardar armonía con los principios señalados.”*

A su vez, el inciso final del comentado artículo 3º, 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, entre ellas, las siguientes excepciones a las reglas generales antes descritas;

“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;”

Del tenor de las disposiciones legales transcritas, resulta dable sostener, 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 Nº 19.799.

Asimismo, respecto de las opciones de rúbrica, es posible inferir que los parámetros biométricos –como la huella digital- constituyen firmas electrónicas simples, compatibles con la definición que contiene la precitada letra f), del artículo 2º del cuerpo legal en examen, lo cual, a su vez, permite concluir que no existe impedimento para que ellas sean utilizadas para la suscripción de contratos y sus anexos.

Las conclusiones anteriores se encuentran en armonía con la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en Ord. Nº3161/064, de 29.07.2008, Nº4912, de 15.12.2011 y Nº5172, de 06.12.2010, cuyas copias se adjuntan para su mejor comprensión.

Precisado lo anterior, es necesario hacer presente que de acuerdo a la misma doctrina vigente, 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.

Es del caso indicar que este Servicio, mediante dictamen Nº3170/063, de 05.08.2011, cuya copia se adjunta para su mejor comprensión, ha señalado –en lo pertinente- respecto de la negativa de un trabajador a firmar el contrato de trabajo a través de medios electrónicos, 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 3º del artículo 9º 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 3º del artículo 9º 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 al modelo de sistema informático propuesto por usted, y a la procedencia de establecer dichos software de centralización de documentación laboral, es dable indicar lo siguiente:

El inciso 2º del artículo 31 del D.F.L. N°2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, expresa:

“Toda aquella documentación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones.”

La norma legal transcrita establece la obligación para el empleador de mantener en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones, toda la documentación derivada de las relaciones de trabajo y, además, busca dar protección a las partes que concurren a dicha relación a partir de la expresión formal de sus derechos y obligaciones lo que, a su vez, facilita la labor fiscalizadora de este Servicio.

Sin embargo, como ha señalado esta Dirección a través de dictamen N°3161/064 de 29.07.2008, lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 31 del D.F.L. N°2, de 1967, no debe tenerse como un obstáculo para el desarrollo de procesos informáticos cuando en la práctica éstos guarden una debida armonía entre modernidad y eficiencia, al permitir el cabal cumplimiento de las disposiciones legales y faciliten la labor fiscalizadora de los organismos competentes.

Asimismo, debe tenerse en consideración lo dispuesto en los incisos 5º, 6º y 7º del artículo 9 del Código del Trabajo, cuyo texto indica:

“El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, o en un lugar fijado con anterioridad y que deberá haber sido autorizado previamente por la Inspección del Trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes.

Conforme a lo señalado en el inciso anterior, cuando exista la necesidad de centralizar la documentación laboral y previsional, en razón de tener organizado su giro económico en diversos establecimientos, sucursales o lugares de trabajo o por razones de administración, control, operatividad o seguridad o que sus trabajadores presten servicios en instalaciones de terceros, o lugares de difícil ubicación específica, o carentes de condiciones materiales en las cuales mantener adecuadamente la referida documentación, como labores agrícolas, mineras o forestales y de vigilancia entre otras, las empresas podrán solicitar a la Dirección del Trabajo autorización para centralizar los documentos antes señalados y ofrecer mantener copias digitalizadas de dichos documentos laborales y previsionales. Para estos efectos, el Director del Trabajo, mediante resolución fundada, fijará las condiciones y modalidades para dicha centralización. La Dirección del Trabajo deberá resolver la solicitud de que trata este inciso en un plazo de treinta días, no siendo exigible la obligación establecida en el inciso quinto, en tanto no se notifique dicha respuesta al peticionario.

La autorización de centralización podrá extenderse a toda la documentación laboral y previsional que se deriva de las relaciones de trabajo, salvo en lo referido al registro control de asistencia a que se refiere el inciso primero del artículo 33 de este Código.”

De las normas legales transcritas, es posible inferir que la centralización de documentación que emana de las relaciones laborales debe contar -en forma previa a su materialización- con la autorización de esta Dirección, para lo cual los interesados deben dar cumplimiento a la regulación administrativa respectiva y a lo señalado mediante dictamen N°0851/008, de 15.02.2011, cuya copia se adjunta.

En tal contexto, cabe precisar que de acuerdo a lo indicado mediante el precitado dictamen N°3161/064, de 29.07.2008, esta Dirección estima necesario, para considerar que un sistema como el propuesto da cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 31, del D.F.L. N°2, de 1967, precitado, que aquel debe cumplir, a lo menos, los siguientes requisitos básicos:

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 conjuntamente 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.

c) El sistema debe permitir igual consulta y forma de acceso señalado 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 este 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 simple o avanzada, dependiendo de la naturaleza o los efectos jurídicos que el documento deba producir.

Precisado lo anterior, es necesario señalar que analizada la documentación acompañada a su presentación, complementada mediante correo electrónico y comparencia citados en antecedentes 2) y 3), es posible indicar que el sistema propuesto cumple con las exigencias establecidas por este Servicio para la implementación de un software destinado a la centralización y gestión de documentación laboral electrónica.

Finalmente, sobre la materia, debe precisarse que en caso de remitirse 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 quedarán 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-. 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 N°19.799 y, por ende, su utilización en contratos de trabajo y sus anexos se encuentra ajustada a Derecho.

2-. Partiendo del supuesto de la efectividad de las características del software propuesto, en cuanto a su seguridad y forma de operación, y en la medida en que el sistema de registro y almacenamiento electrónico de la documentación que emana de las relaciones laborales, presentado por la empresa DBNet Ingeniería de Software S.A., cumpla con los requisitos precedentemente indicados, dará cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 31, del D.F.L. N°2, de 1967, y en consecuencia, resultará jurídicamente procedente su implementación, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de las observaciones que este Servicio, en uso de su facultad fiscalizadora, pueda efectuar en lo sucesivo a las empresas que incorporen el software por el que se consulta.

Saluda a Ud.,



MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

MAO/SMS/ROG
Distribución:
 -Jurídico
 -Partes
 -Control