



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E97507/2025

ORDINARIO N°: 727 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Documentación laboral electrónica.

**RESUMEN:**

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

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 28.10.2025 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 08.04.2025 de empresa Taski S.p.A.

SANTIAGO, 04 NOV 2025

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRES.  
EMPRESA TASKI S.P.A.  
CONCILIO VATICANO II N°5820  
VITACURA



Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto de la posibilidad de utilizar reconocimiento facial (biometría) como medio de enrolamiento, identificación y/o firma electrónica de documentos laborales.

Al respecto, 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.

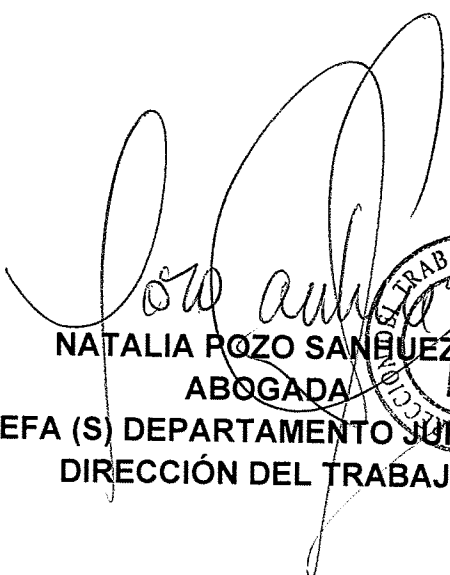
En tal orden de consideraciones, corresponde precisar que los documentos derivados de la relación laboral tienen la calidad jurídica de instrumentos privados, vale decir, emanan de una parte o de un tercero; pueden tener existencia material (papel) o electrónica; no constituyen plena prueba pues, para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

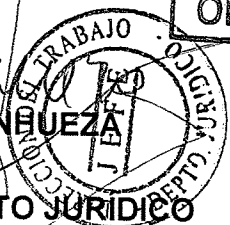

Luego, atendido el carácter de instrumento privados de los documentos laborales, estos no requieren para su suscripción de la intervención de un ministro de fe o del uso de firmas electrónicas avanzadas para otorgarles el valor de instrumentos públicos.

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.

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

Saluda a Ud.,

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

  
**MGC/RCG**  
**Distribución:**  
- Jurídico;  
- Partes;  
- Control;