



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E141452/2025

ORDINARIO N°: 824 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Documentación laboral electrónica.

RESUMEN:

Los antecedentes presentados por la empresa Tawa Recursos Humanos S.p.A., para respaldar al sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "Workin Docs", no dan cuenta del cumplimiento de todas las exigencias contenidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se rechaza la solicitud.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 15.12.2025 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de 12.11.2025 de Departamento Jurídico.
- 3) Presentación de 22.05.2025 de empresa Tawa Recursos Humanos S.p.A.

SANTIAGO,

22 DIC 2025

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRES.

EMPRESA TAWA RECURSOS HUMANOS S.P.A.

PADRE MARIANO 82, PISO 3

PROVIDENCIA



Mediante presentación del antecedente 3), usted ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto de la posibilidad de utilizar un sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado "Workin Docs".

Al respecto, cúpleme informar a usted que el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, establece los requisitos de operación de los sistemas de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, 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.

Por otra parte, resulta necesario destacar que la jurisprudencia administrativa vigente de esta Dirección ha señalado, además, las siguientes exigencias de operación relacionadas con los dependientes que utilicen las plataformas:

I-. Los trabajadores deben consentir expresamente que su documentación derivada de la relación laboral sea confeccionada, procesada, firmada y remitida de manera electrónica.

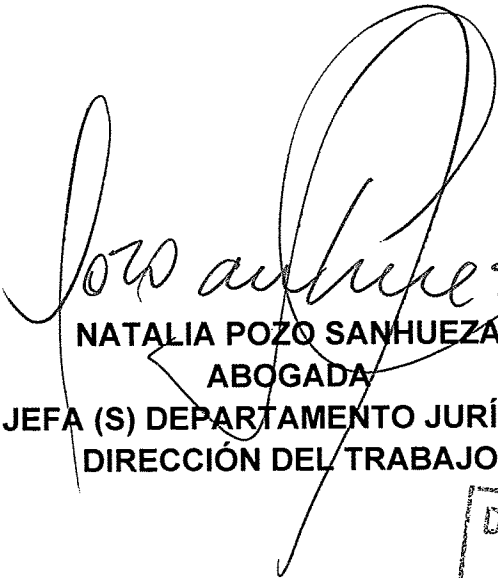
En efecto, los destinatarios de la comunicación electrónica deben consentir en tal medida, toda vez que la mantención de una cuenta de correo electrónico no es un requisito impuesto por el legislador para recibir su documentación emanada de la relación laboral. De este modo, si el trabajador no acordare 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.

En tal contexto, es del caso indicar que el cumplimiento de esta última exigencia no pudo ser acreditada con la documentación acompañada, situación que fue informada al representante de la empresa mediante sendos correos electrónicos, el último de los cuales, de fecha 12.11.2025, no fue respondido con información complementaria lo cual, evidentemente, impide autorizar el uso de la solución consultada.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a usted que los antecedentes presentados por la empresa Tawa Recursos Humanos S.p.A., para respaldar al sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, denominado "Workin Docs", no dan cuenta del cumplimiento de todas las exigencias contenidas en el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, por lo que se rechaza la solicitud.

Saluda a Ud.,


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




MGC/RCC
Distribución:
- Jurídico;
- Partes;
- Control;