



DEPARTAMENTO JURIDICO
K5642 (1285) 2017

Juridico

ORD.: 3162 /

MAT.: Atiende presentación de Sr. André Bártoli, en representación de empresa Agence Consultoría y Desarrollo Web S.p.A., sobre documentación laboral electrónica.

ANT.: 1) Ord. N°700, de 19.06.2017, de Inspectora Comunal del Trabajo, Santiago Oriente.
2) Presentación de 03.05.2017, de Sr. André Bártoli, en representación de empresa Agence Consultoría y Desarrollo Web S.p.A.

SANTIAGO,

12 JUL 2017 /

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. ANDRÉ BÁRTOLI
AGENCE CONSULTORÍA Y DESARROLLO WEB S.P.A.
BADAJÓZ N°100, PISO 15, OFICINA 1519
LAS CONDES/

Mediante su presentación del antecedente 2), solicita un pronunciamiento de este Servicio respecto de la posibilidad de utilizar un sistema de gestión documental y firma electrónica al interior de esa compañía.

Al respecto, cúpleme informar a usted, en primer término, que la presentación en examen no acompaña ningún antecedente que permita a este Servicio examinar las características del sistema de gestión de documentación laboral electrónica por el cual se consulta, por lo que no resulta posible emitir una opinión sobre la materia.

Ahora bien, en cuanto a los requisitos de operación de este tipo de sistemas, es del caso señalar que esta Dirección ha normado la materia a través del dictamen N°0789/15, de 16.02.2015.

En dicho contexto, resulta necesario hacer presente que los requisitos exigidos por la citada jurisprudencia 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 propuesta, 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 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 simple o avanzada, dependiendo de la naturaleza o los efectos jurídicos que el documento deba producir.

2.- Con relación a los documentos respecto de los cuales puede utilizarse la solución en examen, debe estarse a lo dispuesto en el dictamen N°0789/015, 16.02.2015, el cual aborda en detalle la materia.

3.- Finalmente, resulta necesario destacar que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha señalado, entre otros, en Ord. N°4890, de 17.12.2013, que toda la documentación laboral electrónica, sin distinción, debe cumplir los siguientes requisitos:

3.1) 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 casilla electrónica o mail 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.

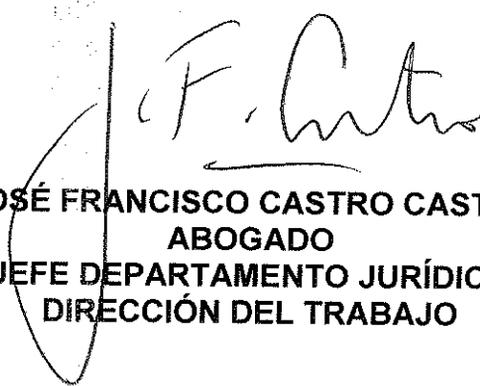
3.2) Una vez finalizada su confección, el sistema debe enviar automáticamente el documento por correo electrónico a la casilla particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador.

En efecto, no se autoriza el envío a casillas 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.

De este modo, si la solución informática seleccionada cumple con todas las condiciones apuntadas en los párrafos que anteceden, su utilización en el ámbito de las relaciones laborales se encontrará ajustada a Derecho.

Es todo cuanto puedo informar a usted sobre la materia consultada.

Saluda a Ud.,



JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LEP/RCG
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control