



Jurídico

Departamento jurídico

K 6555(1485)/2017
K 6556(1486)/2017
K 6557(1487)/2017
K 6558(1488)/2017
K 6559(1490)/2017
K 6560(1491)/2017

ORD. N° 3810

MAT.: Atiende presentaciones sobre procedencia de implementar sistema de gestión y firma de documentación laboral electrónica que indica.

ANT.: 1.-Instrucciones de 31.07.2017, de Jefe Departamento Jurídico.
2.-Presentaciones de 16.06.2017, recibidas con fecha 17.07.2017, de empresas BCI Corredores de Seguros S.A., BCI Corredores de Bolsa S.A., BCI Factoring S.A., BCI Corredora de Bolsa de Productos S.A., BCI Asesoría Financiera S.A. y BCI Asset Management Administradora de Fondos S.A.

SANTIAGO,

21 AGO 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : **SRES. REPRESENTANTES**
EMPRESAS BCI CORREDORES DE SEGUROS S.A.,
BCI CORREDORES DE BOLSA S.A.,
BCI FACTORING S.A.,
BCI CORREDORA DE BOLSA DE PRODUCTOS S.A.,
BCI ASESORÍA FINANCIERA S.A.
BCI ASSET MANAGEMENT ADMINISTRADORA DE FONDOS S.A.
MÁLAGA N° 339
LAS CONDES

Mediante presentaciones citadas en el antecedente 2), han solicitado la autorización de esta Dirección para implementar el sistema de gestión y firma de documentación laboral electrónica que describen, en las empresas de su representación que en ellas se individualizan.

Hacen presente que el referido sistema es el mismo que ya fue autorizado a la empresa Banco de Crédito e Inversiones S.A. por Ord. N° 5161, de 19.10.2016, de este Servicio.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Uds. que el análisis del sistema propuesto permite establecer lo siguiente:

1.- Que, todas las empresas involucradas utilizan la plataforma de generación y administración de los documentos laborales denominado Peoplenet 8, internamente conocida bajo el nombre "Ser Humano", el cual permite gestionar, entre otros beneficios, el feriado legal básico y progresivo, permisos legales y

especiales, obtener certificados de renta y antigüedad y consultar liquidaciones de sueldo y de remuneraciones variables de los trabajadores.

2.- Que, en el proceso de administración de usuarios que contempla el sistema destaca el relativo a la generación de usuarios y claves, el que busca día a día y en forma automática los nuevos trabajadores, asignándoles una clave estándar vencida, la cual deben cambiar al ingresar al sistema; y el de eliminación de usuarios, el cual también actúa en forma diaria y automáticamente.

3.- Que, respecto a las contraseñas de ingreso, las presentaciones en comento señalan que "Ser Humano" ofrece una funcionalidad para generarlas en caso de pérdida, olvido, bloqueo o por propia decisión del trabajador de cambiarlas, debiendo seguir para ello los pasos o gestiones que allí se consignan. Para garantizar la seguridad de las contraseñas, se dispone, entre otras exigencias, que ellas deberán tener entre 6 y 10 caracteres de longitud, y, a lo menos, una letra y un número, precisándose que caducan en un plazo de 90 días, debiendo ser cambiadas por el trabajador.

Cabe manifestar que sobre este particular se ha pronunciado este Servicio, entre otros, en Ord. N°1336, de 08.03.2016, expresando que dicha materia carece de un marco regulatorio general, tanto legal como administrativo, motivo por el cual, en principio, no existiría impedimento para que los empleadores administren autónomamente las firmas, claves o password de los trabajadores, a través de los cuales estos últimos manifestarán su voluntad por medios electrónicos en los respectivos instrumentos.

No obstante lo indicado, el mismo pronunciamiento establece que por razones de seguridad de la información y transparencia en el manejo de la misma, esta Dirección no estima conveniente que los empleadores generen y administren las firmas, claves o password de la documentación electrónica que emane de las relaciones laborales, resultando recomendable que tal función sea entregada a un tercero independiente que garantice la fidelidad y disponibilidad de la información y la transparencia en su utilización.

4.- En cuanto a los requisitos de operación de este tipo de sistemas, es del caso señalar que por dictamen N°0789/15, de 16.02.2015 esta Dirección ha regulado la materia estableciendo las condiciones que deben cumplirse al efecto, precisando que las mismas son copulativas y no alternativas por lo que la no concurrencia de cualquiera de ellas no permitirá su uso y validación.

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.

De acuerdo a lo indicado en las presentaciones que nos ocupan, específicamente a lo consignado en su página 9, letra d), la señalada exigencia debe entenderse cumplida.

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.

Al respecto, las peticionarias manifiestan su disponibilidad para acordar con la autoridad administrativa las medidas de seguridad que sean necesarias para garantizar el adecuado ejercicio de las labores de fiscalización que competen a este Servicio, circunstancia que a la luz de la doctrina institucional vigente, permite dar por cumplida esta exigencia.

c) El sistema debe permitir igual consulta y forma de acceso señalada previamente, desde computadores del empleador fiscalizado, en el lugar de trabajo.

De acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista para la confección del presente informe, la plataforma Peoplenet 8 por la que se consulta, cumpliría con este requisito.

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.

Conforme a los mismos antecedentes el sistema propuesto también cumpliría esta condición.

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.

De acuerdo a su presentación, el sistema cumple con esta característica, describiendo el proceso de consulta ante la comparecencia física de un fiscalizador.

En relación con lo anterior, cabe hacer presente que la doctrina institucional emitida al respecto ha establecido que el sistema debe ofrecer la posibilidad de fiscalizar, a lo menos, por cédula nacional de identidad y nombre de los trabajadores.

5.- En cuanto a la firma de los documentos, es del caso señalar que esta Dirección ha precisado, entre otros, en Ord. N°4826, de 05.11.2012, que la documentación que emana de las relaciones laborales individuales tiene el carácter de instrumento privado.

Conforme a dicha jurisprudencia, si bien el instrumento privado no goza de una definición explícita en nuestra legislación, puede conceptualizarse por exclusión -atendiendo a sus características- como "todo documento o escrito que da cuenta de un acto o contrato y que no reviste las particularidades de un instrumento público".

En correlación con lo precedentemente expuesto, es necesario señalar que el artículo 4º de la Ley N° 19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de Dicha Firma, prescribe:

"Los documentos electrónicos que tengan la calidad de instrumento público, deberán suscribirse mediante firma electrónica avanzada."

Sobre el particular, la jurisprudencia administrativa vigente ha precisado que "del texto transcrito puede colegirse -a contrario sensu-, que aquellos documentos que no tengan la calidad de instrumento público no requieren de firma avanzada para su validez.

Acorde a lo razonado, la misma jurisprudencia precisado que "por tales razones, en aquellos casos en que sea requerida la firma del trabajador o de ambas partes, bastará para la validez del instrumento una firma electrónica simple, cuyas

características se ajusten a lo dispuesto en el artículo 2º letra f) de la ley N°19.799, sobre documentos electrónicos, firma electrónica y servicios de certificación de dicha firma.”

El mencionado precepto establece:

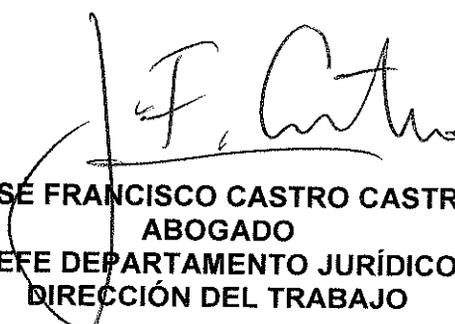
“Para los efectos de esta ley se entenderá por:...”

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

En la especie, de acuerdo a lo expuesto en las presentaciones de que se trata, las firmas podrán ser auditadas mediante un Log accesible también para el trabajador, el cual registrará las acciones de consulta documental, firmas, envío de documentos por mail, señalando en cada caso fecha, hora, acción y rut de usuario.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpto con informar a Ud., que el sistema de gestión y firma de documentación laboral electrónica presentado por las empresas BCI Corredores de Seguros S.A., BCI Corredores de Bolsa S.A., BCI Factoring S.A., BCI Corredora de Bolsa de Productos S.A., BCI Asesoría Financiera S.A. y BCI Asset Management Administradora de Fondos S.A. cumple todos los requisitos exigidos por este Servicio para dichas plataformas, por lo que el mismo puede ser implementado y utilizado válidamente por las empresas recurrentes.

Saluda a Ud.




JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


APP/SMS

Distribución:

- Jurídico,
- Partes,
- Control