

*Jurídico*

4952

ORD.: \_\_\_\_\_ /

**MAT.:** 1) No existe inconveniente para que la empresa E-Certchile, implemente la "Plataforma de firma Doc. Laborales", como procedimiento de firma electrónica para la documentación que emana de las relaciones laborales.  
2) A la luz de los antecedentes tenidos a la vista, no resulta posible determinar si la solución informática presentada cumple con todos los requisitos necesarios para ser considerado un sistema válido de gestión, almacenamiento, administración y envío de documentación laboral electrónica, de acuerdo a lo señalado en el dictamen N°789/15, de 16.02.2015.

**ANT.:** 1) Ord. N°2735 de 31.08.2018 de Inspección Provincial del Trabajo Santiago.  
2) Presentación de 27.08.2018, de Andreas Wiechert Von Navay, Gerente General E-Certchile.

**SANTIAGO,**

27 SEP 2018

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO (S)**

**A : ANDREAS WIECHERT VON NAVAY  
GERENTE GENERAL E-CERTCHILE  
MONJITAS N°392, PISO 17  
SANTIAGO/**

Mediante Ordinario del antecedente 1) se ha remitido a esta Dirección la presentación del antecedente 2), en virtud de la cual se ha solicitado la validación del proyecto "Plataforma de firma Doc. Laborales" que busca centralizar el proceso de firma de documentación laboral.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N°789/15, de 16.02.2015, ha aceptado la validez de la firma electrónica en el ámbito de la documentación laboral.

Ahora bien, no obstante lo señalado, la misma jurisprudencia ha indicado una serie de requisitos que debe cumplir el software mediante el cual se genere, firme, envíe y gestione la documentación laboral electrónica, los cuales son de carácter copulativo y 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 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.

Esta 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 simple o avanzada, dependiendo de la naturaleza o los efectos jurídicos que el documento deba producir.

Ahora bien, en cuanto a la firma propiamente tal, resulta esencial determinar la naturaleza jurídica de los documentos en los que dicha rúbrica se estampará, a objeto de determinar el nivel de seguridad que resulte exigible al proceso.

Al respecto, debe indicarse que la documentación que emana de las relaciones laborales individuales tiene el carácter de instrumentos privados.

Sobre el particular, es dable precisar que si bien el instrumento privado no goza de una definición explícita en nuestra legislación, puede conceptualizárselos 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 tal orden de ideas, 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."*

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, sino sólo la concurrencia de las partes y la utilización de una firma electrónica simple.

Por otra parte, en cuanto al tipo de rúbrica digital que puede ser utilizada para la suscripción de la documentación por la que se consulta, cabe señalar que el artículo 2, letra f), de la Ley N°19.799, define la firma electrónica en los siguientes términos:

*“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 precepto transcrito, cabe colegir que no ha limitado el legislador el mecanismo mediante el cual una persona puede estampar su firma en un documento electrónico. Por el contrario, el precitado concepto de firma resulta sumamente amplio y permite incluir en él una amplia gama de opciones, tales como símbolos o sonidos.

En tal sentido, resulta necesario hacer presente que sin importar la vía mediante la cual se firmen los documentos electrónicos, será responsabilidad del empleador velar porque los mecanismos seleccionados no impidan ni entorpezcan la labor fiscalizadora de este Servicio.

Asimismo, cabe señalar que recae en el empleador la obligación de otorgar los medios tecnológicos que permitan a los trabajadores acceder a su documentación laboral, en forma permanente y sin restricciones, así como asegurar la fidelidad de los mismos antecedentes.

Precisado lo anterior, es dable indicar que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha señalado, entre otros, mediante Ord. N°4890, de 17.12.2013, que toda la documentación laboral electrónica debe ser remitida a los dependientes cumpliendo los siguientes requisitos:

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 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.

II-. 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. 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.

Como puede apreciarse, si bien este Servicio no se opone al uso de una intranet o correos institucionales como medios para difundir o comunicar la documentación laboral, no se consideran medios idóneos para dar por cumplida la obligación del empleador de poner en conocimiento de sus trabajadores

dichos antecedentes. Dicho objetivo sólo puede ser alcanzado, como se indicó previamente, mediante la remisión de los antecedentes a casillas de correo particulares, previa autorización de los propios dependientes.

Por otra parte, en cuanto al procedimiento de puesta a disposición del documento ante un ministro de fe, es del caso indicar que la materia ha sido abordada por la doctrina institucional a través de dictamen N°1012/20, de 27.02.2015, el cual indica las condiciones de mínimas que se deben adoptar para la rúbrica electrónica de tales documentos.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpro con informar a Ud., lo siguiente:

1-. No existe inconveniente para que la empresa E-Certchile, implemente la "Plataforma de firma Doc. Laborales", como procedimiento de firma electrónica para la documentación que emana de las relaciones laborales.

2-. A la luz de los antecedentes tenidos a la vista, no resulta posible determinar si la solución informática presentada cumple con todos los requisitos necesarios para ser considerado un sistema válido de gestión, almacenamiento, administración y envío de documentación laboral electrónica, de acuerdo a lo señalado en el dictamen N°789/15, de 16.02.2015.

Saluda a Ud.,

**ROSAMEL GUTIÉRREZ RIQUELME**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



*RGR*  
 LBP/MBA

**Distribución:**

- IPT Santiago;
- Jurídico;
- Partes;
- Control.