



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E11082 (715) 2019

*Jurídico*

2459

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

**MAT.:** Atiende presentación de empresa Tata Consultancy Services Chile S.A., sobre documentación laboral electrónica.

**ANT.:** 1) Carta de 29.05.2019 de Sr. Juan Carlos Cruz González, en representación de empresa Tata Consultancy Services Chile S.A.  
2) Presentación de 02.04.2019, de Sr. Juan Carlos Cruz González, en representación de empresa Tata Consultancy Services Chile S.A.

**SANTIAGO,**

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**

**01 JUL 2019**

**A : SR. JUAN CARLOS CRUZ GONZALEZ  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS  
EMPRESA TATA CONSULTANCY SERVICES CHILE S.A.  
CURICÓ N°18  
SANTIAGO** /

Mediante su presentación del antecedente 2), usted solicita un pronunciamiento de este Servicio respecto de la posibilidad de desarrollar una solución informática, la cual permitiría generar, firmar, gestionar y notificar la documentación derivada de las relaciones laborales a través de medios electrónicos.

A mayor abundamiento, indica su presentación que el software permitiría la identificación y firma de los trabajadores mediante la utilización de una clave de acceso personal, la cual sería creada en el sistema por cada dependiente.

Finalmente, señala que el sistema generará para cada documento una versión en formato PDF, los cuales podrán ser descargados por los trabajadores desde la plataforma.

Precisado lo anterior, cúpleme informar a usted que este Servicio, a través del dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, ha establecido los requisitos de operación de dichas plataformas, 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 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.

Asimismo, resulta necesario destacar que la jurisprudencia administrativa vigente de esta Dirección ha señalado, entre otros, en Ord. N°4890, de 17.12.2013, las siguientes exigencias de operación relacionadas con los dependientes que utilicen la plataforma:

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.

Ahora bien, y sin perjuicio de lo señalado en los párrafos que anteceden, no existe inconveniente para que, además del envío de la documentación a través de correos electrónicos, el sistema mantenga disponible la información en una plataforma Web para ser descargada por los trabajadores.

Aclarado lo anterior, cúmpleme informar a usted que, respecto del proceso de firma de documentos, para la cabal y completa protección de los derechos de los trabajadores, no se estima correcto que la empleadora, además de crear y dar contenido a la documentación, disponga de la posibilidad de gestionar las claves de los dependientes, toda vez que ellas constituyen, al mismo tiempo, el medio de identificación y de rúbrica, es decir, el medio a través del cual manifestarán su consentimiento. Por lo señalado, se estima indispensable que el medio de identificación y firma sea gestionado por un tercero no relacionado ni jurídica ni económicamente con la empresa usuaria del software.

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

Saluda a Ud.,

  
DAVID ODDÓ BEAS  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCION DEL TRABAJO



  
MBA/RCG

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control