



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E43205 (1499) 2020

Jurídico

ORDINARIO N°: 825,

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Documentación laboral electrónica.

RESUMEN:

1-. Atendida la naturaleza jurídica de instrumentos privados que poseen los documentos que emanan de la relación laboral, no existe inconveniente para que estos sean generados y suscritos por medios electrónicos, con la excepción de la carta aviso de despido.

2-. Dado su carácter de instrumentos privados, los documentos laborales pueden ser suscritos con firma electrónica simple, en la medida que la alternativa escogida se enmarque en lo señalado por la citada letra f) del artículo 2° de la Ley N°19.799.

3-. No existe inconveniente para proceder a la suscripción matricial de la documentación laboral, en la medida que la documentación sea automáticamente separada en repositorios que restrinjan el acceso sólo a las personas autorizadas por los respectivos empleadores. Protegiendo, de este modo, la privacidad de la información.

4-. De acuerdo a lo señalado por este Servicio a través del Dictamen N°1012/020 de 27.02.2015, no existe impedimento para que los finiquitos laborales puedan ser confeccionados y firmados a través de medios electrónicos, en la medida que el procedimiento respectivo permita la verificación fehaciente de la identidad de las partes.

5-. La empresa principal puede acceder a toda aquella información o documentación que resulte necesaria para la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de sus dependientes, sin perjuicio de las observaciones realizadas en el presente informe. De igual manera, la empresa principal puede tener acceso a la información del sistema de registro y control de asistencia de los trabajadores de sus contratistas o subcontratistas.

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones de 14.09.2020 y 18.02.2021, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

2) Presentación de 26.08.2020 de Sr. Gonzalo Toledo Brito, en representación de empresa Sociedad de Documentos Inteligentes S.p.A.

SANTIAGO, 05 MAR 2021

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

**A : SR. GONZALO TOLEDO BRITO
SOCIEDAD DE DOCUMENTOS INTELIGENTES S.P.A.
AVENIDA VALPARAÍSO N°443
QUILLOTA**

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, respecto de las siguientes consultas:

- 1-. Permitir la operación electrónica de todos los documentos laborales del trabajador, con excepción de la carta de despido.
- 2-. Utilización de firma electrónica simple.
- 3-. Permitir la suscripción matricial de todos los documentos laborales electrónicos.
- 4-. Permitir la operación electrónica de los finiquitos laborales.
- 5-. Permitir implementar un sistema que otorgue la entrega de información de asistencia del trabajador del mandatario al mandante y acceder a la distinta información laboral como lo es si han firmado o no su contrato de trabajo o sus liquidaciones de remuneración mensual.

Precisado lo anterior, cúpleme informar a usted lo siguiente:

- 1-. Respecto de su primera consulta, cabe señalar que esta Dirección ha abordado la materia mediante dictamen N°0789/15 de 16.02.2015 el cual, en lo pertinente, indica que pueden ser suscritos en soporte y con firma electrónica todos los documentos derivados de la relación laboral, con excepción de la carta aviso de despido la cual, por mandato legal debe ser remitida por correo certificado.

A mayor abundamiento, es del caso señalar que el inciso 1° del artículo 3° de la Ley N°19.799, Sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de certificación de dicha Firma, señala:

“Los actos y contratos otorgados o celebrados por personas naturales o jurídicas, suscritos por medio de firma electrónica, serán válidos de la misma manera y producirán los mismos efectos que los celebrados por escrito y en soporte de papel. Dichos actos y contratos se reputarán como escritos, en los casos en que la ley exija que los mismos consten de ese modo, y en todos aquellos casos en que la ley prevea consecuencias jurídicas cuando constan igualmente por escrito.”

Por su parte, el inciso 2° del mismo precepto establece las siguientes excepciones a la regla señalada en el párrafo anterior:

“Lo dispuesto en el inciso anterior no será aplicable a los actos o contratos otorgados o celebrados en los casos siguientes:

- a) Aquellos en que la ley exige una solemnidad que no sea susceptible de cumplirse mediante documento electrónico;*
- b) Aquellos en que la ley requiera la concurrencia personal de alguna de las partes, y*
- c) Aquellos relativos al derecho de familia.”*

De acuerdo a la naturaleza jurídica de los documentos que emanan de la relación laboral, esto es, instrumentos privados, es dable colegir que, salvo en el caso de los finiquitos que se encontrarían en la situación expuesta en la letra b) precedente, las excepciones antedichas no afectan a la posibilidad de utilizar medios electrónicos en el contexto del contrato de trabajo.

2-. Acerca de su segunda consulta, es decir, la utilización de firma electrónica simple en los documentos laborales es dable precisar que el artículo 2°, letra f), de la precitada Ley N°19.799, define la firma electrónica simple 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 digital. Por el contrario, el precitado concepto de firma electrónica resulta sumamente amplio y permite incluir en él una amplia gama de opciones, tales como símbolos o sonidos.

Lo señalado debe ser interpretado en armonía con lo indicado respecto del carácter de instrumentos privados que poseen los documentos laborales, lo cual permite concluir que efectivamente no existe inconveniente con ellos sean suscritos con algún tipo de firma electrónica simple, en la medida que la alternativa escogida se enmarque en lo señalado por la citada letra f) del artículo 2° de la Ley N°19.799.

3-. Respecto de su tercera consulta, es decir permitir la suscripción matricial de todos los documentos laborales electrónicos, es dable puntualizar que, en la especie, por matricialidad se entiende utilizar un mismo dispositivo para funciones distintas y por personas de distintas empresas, vale decir, la presentación se refiere a la posibilidad de que trabajadores de diferentes empleadores firmen instrumentos utilizando un equipo común.

Aclarado lo anterior, es del caso indicar que no existe inconveniente para proceder de la forma consultada, en la medida que la documentación sea automáticamente separada en repositorios que restrinjan el acceso sólo a las personas autorizadas por los respectivos empleadores. Protegiendo, de este modo, la privacidad de la información.

4-. En cuanto a su cuarta consulta, debemos indicar que este Servicio ha regulado la materia a través del Dictamen N°1012/020 de 27.02.2015 el cual, en lo sustantivo, señala que no existe impedimento para que los finiquitos laborales puedan ser confeccionados y firmados a través de medios electrónicos, en la medida que el procedimiento respectivo permita la verificación fehaciente de la identidad de las partes.

5-. Finalmente, acerca de su quinta consulta, es decir, respecto de la posibilidad de que, en el contexto de la subcontratación, la empresa principal acceda a la información laboral de los trabajadores de un contratista o subcontratista, tanto del sistema de registro de asistencia como de la suscripción de contratos o liquidaciones de remuneraciones, es dable indicar que se deben distinguir dos situaciones:

5.1-. Acceso de la empresa principal a la documentación de los trabajadores de sus contratistas o subcontratistas: Sobre la materia, el artículo 183-B del Código del Trabajo, se refiere a la responsabilidad solidaria de la empresa principal y del contratista, en los siguientes términos:

“La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a los subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural”.

De la disposición legal anotada se infiere que el legislador hace solidariamente responsable a la empresa principal y al contratista, de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a contratistas y a los

subcontratistas, en su caso, en favor de sus trabajadores, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que corresponda pagar al término de la relación laboral.

Aclarado lo anterior, corresponde determinar qué debe entenderse por obligaciones laborales y previsionales a que alude el precepto en análisis, como también, el alcance de la responsabilidad solidaria de la empresa principal y del contratista.

En cuanto a las antedichas obligaciones, cabe indicar que mediante Dictamen N°544/32 de 02.02.04, esta Dirección fijó el alcance de las expresiones “obligaciones laborales y previsionales” contenidas en el texto original del artículo 64 del Código del Trabajo, hoy reemplazado por la ley N°20.729, cuyas conclusiones resultan plenamente válidas a la luz de las nuevas disposiciones contempladas en el artículo 183-B de dicho cuerpo legal.

Conforme al punto 1) del citado pronunciamiento, constituyen obligaciones laborales para los fines previstos, todas aquellas que emanan de los contratos individuales o colectivos de trabajo de los dependientes del contratista o subcontratista, según el caso, ocupados en la ejecución de la obra, empresa o faena como, asimismo, las que deriven del Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

A su vez el punto 2) del mismo pronunciamiento, establece que revisten el carácter de obligaciones previsionales para los señalados efectos, las relacionadas con el íntegro de las cotizaciones de seguridad social y con la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales respecto de los mismos trabajadores.

Ahora bien, en cuanto a la responsabilidad subsidiaria de la empresa principal y el contratista, el artículo 183-D, del Código del Trabajo, dispone:

“Si la empresa principal hiciera efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a los subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

Se aplicará también, lo dispuesto en el inciso precedente, en el caso que, habiendo sido notificado por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas, la empresa principal o contratista, según corresponda, hiciera efectivo el derecho de retención a que se refiere el inciso tercero del artículo precedente”.

Por su parte, el artículo 183-C, del mismo cuerpo legal, establece:

“La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, dentro de un plazo de 90 días, un reglamento que fije el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dichos certificados. Asimismo, el reglamento definirá la forma o mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios idóneos, el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores.

En el caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o de aquéllos, el monto de que es responsable de conformidad a este Párrafo. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora.

En todo caso, la empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento de la empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas.”

La interpretación armónica de todas las normas transcritas permite concluir que el legislador ha facultado a los mandantes para ejercer un derecho de información respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, para lo cual pueden exigir los documentos o certificaciones que den cuenta de los respectivos pagos.

Por las mismas consideraciones, es posible colegir que las normas citadas no facultan al mandante para acceder a documentación que no diga relación con las señaladas obligaciones, tales como amonestaciones, hojas de vida del trabajador, etc.

No obstante, es opinión del suscrito que el mandante sí podría acceder al contrato de trabajo o liquidaciones de remuneraciones, dado que aquel no podrá verificar si los pagos de que se trata se encuentran correctamente realizados sino

tiene a la vista la convención que fija, por ejemplo, las remuneraciones, única forma de comprobar que las sumas correspondientes se han enterado a cabalidad.

5.2-. Acceso de la empresa principal a la información contenida en el sistema de registro y control de asistencia de sus contratistas o subcontratistas: Al respecto debemos indicar que la consulta ya ha sido resuelta por este Servicio mediante Ord. N°2864 de 30.05.2016, el cual señala que el legislador, en las normas citadas en el cuerpo del presente informe, ha regulado las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones de dar, respecto de la empresa principal, contratistas o subcontratistas.

No obstante, el cumplimiento efectivo de la jornada de trabajo consiste en una obligación de hacer, respecto de la cual la normativa legal no se pronuncia.

Finalmente, debe tenerse en consideración que el artículo 154 bis del Código del Ramo dispone:

“El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.”

El precepto en examen materializa la garantía de rango constitucional consagrada por el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República, que asegura "El respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia" y su incorporación por el legislador tiene por fundamento la protección de un derecho fundamental del trabajador, resguardo que se traduce en la práctica en la obligación que se ha impuesto al empleador de mantener en reserva toda la información y datos privados del dependiente, de que tenga conocimiento en virtud de la relación contractual que los une.

En el mismo contexto, esta Dirección ha señalado mediante Dictamen N°1782/30, de 10.04.2015, que resulta contrario a Derecho utilizar los datos de carácter personal otorgados con ocasión de la relación laboral, para construir registros o listas negras de trabajadores que prohíban su contratación en otras empresas.

Precisado lo anterior, es del caso hacer presente que la señalada prohibición impuesta al empleador no resulta per se incompatible con permitir el acceso a los datos de los trabajadores por parte de la empresa mandante, en la medida que el acceso tenga por objeto la revisión de antecedentes relacionados con el cumplimiento de la normativa laboral.

Así, es posible señalar que, en opinión del suscrito, no existiría inconveniente para que la empresa principal acceda a la información de los trabajadores contenida en las respectivas bases de datos, en la medida que se respete la privacidad en el tratamiento de los datos de los dependientes y el fin del acceso sea velar por el cumplimiento de la normativa laboral por parte de los contratistas y no, por ejemplo, modificar la forma u oportunidad de la prestación de los servicios, como ocurriría si a consecuencia del acceso al registro de asistencia la empresa principal intentare alterar los turnos de los dependientes.

Es dable estimar, además, que un sistema integrado para todos los establecimientos del empleador, por ejemplo, le permitirá a la empresa principal velar porque los trabajadores no realicen dobles turnos excediendo su jornada laboral, propendiendo al cumplimiento de la normativa del ramo.

En conclusión, en virtud de lo dispuesto en las normas legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a usted lo siguiente:

1-. Atendida la naturaleza jurídica de instrumentos privados que poseen los documentos que emanan de la relación laboral, no existe inconvenientes para que estos sean generados y suscritos por medios electrónicos, con la excepción de la carta aviso de despido.


2-. Dado su carácter de instrumentos privados, los documentos laborales pueden ser suscritos con firma electrónica simple, en la medida que la alternativa escogida se enmarque en lo señalado por la citada letra f) del artículo 2° de la Ley N°19.799.


3-. No existe inconveniente para proceder a la suscripción matricial de la documentación laboral, en la medida que la documentación sea automáticamente separada en repositorios que restrinjan el acceso sólo a las personas autorizadas por los respectivos empleadores. Protegiendo, de este modo, la privacidad de la información.

4-. De acuerdo a lo señalado por este Servicio a través del Dictamen N°1012/020 de 27.02.2015, no existe impedimento para que los finiquitos laborales puedan ser confeccionados y firmados a través de medios electrónicos, en la medida que el procedimiento respectivo permita la verificación fehaciente de la identidad de las partes.

5-. La empresa principal puede acceder a toda aquella información o documentación que resulte necesaria para la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de sus dependientes, sin perjuicio de las observaciones realizadas en el presente informe. De igual manera, la empresa principal puede tener acceso a la información del sistema de registro y control de asistencia de los trabajadores de sus contratistas o subcontratistas.

Saluda a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JEP/RCG
Distribución:
- Jurídico;
- Partes;