

Jurídico



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E35427 (442) 2021

ORDINARIO N°: 1417 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Documentación laboral electrónica.

RESUMEN:

El mecanismo de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, consultado por la empresa Apiux Tecnología S.p.A., no se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por esta Dirección, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 22.04.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales .
- 2) Presentación de 25.03.2021 de Sra. Dania Catalán Sagredo, en representación de empresa Apiux Tecnología S.p.A.

SANTIAGO, 07 MAY 2021

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SR.
DANIA CATALÁN SAGREDO
APIUX TECNOLOGÍA S.P.A.
MONSEÑOR NUNCIO SÓTERO SÁNZ N°161, OFICINA 601
PROVIDENCIA**

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, a fin de determinar si el mecanismo que presenta, destinado a la generación, firma y gestión de la documentación derivada de las relaciones laborales a través de medios electrónicos, se ajusta a la normativa vigente sobre la materia.

Al respecto, cúmpleme 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 en conjunto 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. Dicha 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.

Por otra parte, resulta necesario destacar que la jurisprudencia administrativa vigente de esta Dirección ha señalado, además, las siguientes exigencias de operación relacionadas con los dependientes que utilicen las plataformas:

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, de acuerdo con la documentación acompañada, para la creación y rúbrica digital de la documentación laboral la recurrente utilizaría el producto Docusign de Adobe. A su vez, para el almacenamiento de la documentación sería realizado a través del producto Google Drive, es decir, la custodia emplearía una solución basada en la nube.

Aclarado lo anterior, es del caso señalar que el Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, regula las condiciones mínimas de operación de las plataformas de creación, firma y gestión de documentación laboral electrónica, las cuales requieren de una solución integral lo cual, por cierto, no obsta a la utilización de soluciones cloud para el almacenamiento de los antecedentes.

Sin embargo, como ya ha señalado este Servicio, entre otros mediante Ord. N°181 de 18.01.2021, el sistema docusign de Adobe no acredita contar con un motor de correos electrónicos para el envío automático de las comunicaciones, incumpliendo un requisito esencial del citado Dictamen N°0789/15.

Finalmente, es dable precisar que, a diferencia de lo señalado en su presentación, el borrador del documento para ser firmado por el trabajador también debe siempre ser enviado a su cuenta de correo electrónico particular, sin perjuicio de lo cual no existe inconveniente para que, además, se envíe copia a su cuenta corporativa.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpto con informar a usted que el mecanismo de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, compuesto por diferentes productos comerciales, consultado por la empresa Apiux Tecnología S.p.A., no se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, por lo que no se autoriza su utilización en el contexto de las relaciones laborales.

Saluda a Ud.,


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


LBP/RCG
Distribución:
- Jurídico;
- Partes;