



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
83100.545.2022

ORDINARIO N° 1352 /

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina

**MATERIA:**  
Documentación laboral en formato digital y uso de firma electrónica.

**RESUMEN:**  
El sistema de digitalización de documentación laboral y empleo de firma electrónica que proponen y describen Arval Relsa SPA, Comercializadora de Vehículos S.A. y Renta Equipos Leasing S.A., denominada plataforma Buk, se encuentra conforme a la normativa vigente, sin perjuicio de la fiscalización en terreno que practique este Servicio.

**ANTECEDENTES:**  
1) Instrucciones Jefatura de Depto., de 11.07.2022.  
2) Presentaciones de empresas individualizadas en RESUMEN precedente, de 02.05.2022.

SANTIAGO,

10. AGO 2022

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: ARVAL RELSA SPA  
COMERCIALIZADORA S.A.  
RENTA EQUIPOS LEASING S.A.  
daniel.rocha@arvalrelsa.com**

Mediante presentaciones del antecedente, se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre la legalidad de la plataforma electrónica que se propone y describe, denominada Buk, destinada a guardar documentación laboral en formato digital y suscribir firma electrónica.

Al respecto, cúpleme manifestar lo siguiente:

Este Servicio por 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 ajusta 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

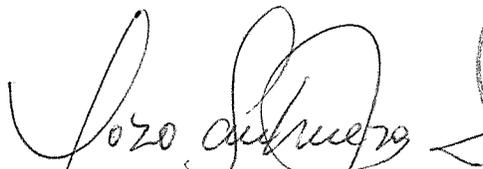
cuentas institucionales, toda vez que no resultaría razonable que, ante su desvinculación de la empresa, los dependientes quedaran impedidos - al mismo tiempo - de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral electrónica allí almacenada.

Establecido lo anterior, se comprueba que conforme a la información tecnológica proporcionada en su presentación, la plataforma examinada da cumplimiento a las exigencias indicadas en el cuerpo del presente informe.

Finalmente, resulta pertinente considerar lo señalado por este Servicio mediante Ord. N°5463, de 25.11.2019, el cual concluyó que, *“El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica, descrito en la presentación de la empresa BUK SPA, se ajustaría a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, por lo que no existirían inconvenientes jurídicos para su utilización, sin perjuicio de las facultades de fiscalización de este Servicio en la materia”*, atendiendo que es el mismo sistema que los recurrentes implementarían en sus empresas y que se encuentra autorizado mediante el Ordinario citado precedentemente.

En consecuencia, sobre la base de la normativa y consideraciones precedentes, cúmpleme manifestar que la plataforma electrónica para gestionar documentación laboral e implementar firma electrónica que proponen y describen esas empresas, se encuentra conforme a la normativa vigente, sin perjuicio de la fiscalización que en terreno practique este Servicio del señalado sistema.

Saluda atentamente a Ud.,



**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**

**JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



**LBP/RGR/rgr**  
**Distribución**

- Jurídico
- Partes