



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E57958 (1851) 2020

*Jurídico*

ORDINARIO N°: 243,

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Documentación laboral electrónica.

**RESUMEN:**

1-. Las empresas son libres de implementar los procesos internos de selección que estimen pertinentes, en la medida que las reglas o etapas contempladas no vulneren los derechos fundamentales de los dependientes reconocidos por nuestra legislación como puede ocurrir, por ejemplo, con ciertos avisos de ofertas laborales que pueden constituir discriminaciones ilegales y arbitrarias.

2-. Las plataformas de generación, firma y gestión de la documentación derivada de las relaciones laborales en formato digital deben cumplir con los requisitos mínimos establecidos por este Servicio a través del Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, condiciones que no son cumplidas por las aplicaciones de mensajería instantánea.

3-. Los sistemas de registro y control de asistencia constituyen soluciones particulares que deben ajustarse a las exigencias que sobre la materia establecen los Dictámenes N°1140/027, de 24.02.2016 y N°5849/133, de 04.12.2017, lo cual no obsta a su integración con un software de generación, firma y gestión de documentación laboral electrónica, siempre y cuando cada uno cumpla las condiciones mínimas señaladas en el cuerpo del presente informe.

**ANTECEDENTES:**

1) Instrucciones de 07.12.2020 y 13.01.2021, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

2) Presentación de 02.11.2020 de Sr. Gustavo Avilés Vásquez, en representación de empresa Falabella Retail S.A.

**SANTIAGO,**

21 ENE 2021

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

**A : SR.  
GUSTAVO AVILÉS VÁSQUEZ  
FALABELLA RETAIL S.A.  
ROSAS N°1665  
SANTIAGO**

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, a fin de determinar si se ajusta a Derecho la implementación de una aplicación de contratación laboral para los trabajadores de esa compañía.

A mayor abundamiento, su presentación describe las etapas de selección de personal, contratación, control de la relación laboral y finiquito de los trabajadores.

Al respecto, cúpleme informar a lo siguiente:

- 1-. Respecto de los procesos de selección de trabajadores, las empresas son libres de implementar los procesos internos que estimen pertinentes, en la medida que las reglas o etapas contempladas no vulneren los derechos fundamentales de los dependientes reconocidos por nuestra legislación como puede ocurrir, por ejemplo, con ciertos avisos de ofertas laborales que pueden constituir discriminaciones ilegales y arbitrarias.
- 2-. Ahora bien, una vez seleccionada una persona para un cargo específico, se debe formalizar la relación laboral mediante la suscripción del correspondiente contrato individual de trabajo.

En tal contexto, este Servicio, a través del Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, ha establecido los requisitos de operación de las plataformas de generación, firma, gestión y notificación de la documentación derivada de las relaciones laborales en formato digital, 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.

Además, 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.

En tal contexto, cabe precisar que la utilización de correos electrónicos privados de los dependientes constituye una medida de protección que salvaguarda su derecho a recibir copia de todos los antecedentes que le conciernan, sin intervención de los empleadores.

En el mismo sentido, es necesario hacer presente que los correos electrónicos presentan una serie de diferencias respecto de las aplicaciones de mensajería instantánea, por ejemplo, estas últimas no permiten el envío automático de las comunicaciones, sino que, por el contrario, requieren de una acción del empleador, lo cual no se ajusta a la citada normativa.

De este modo, una plataforma como la consultada, debe imperativamente ajustarse a las condiciones mínimas exigidas en los párrafos que anteceden.

3-. Aclarado lo anterior, es del caso indicar que tanto el control de asistencia como la jornada de los trabajadores, señaladas en el ítem *III Especificaciones*, de su presentación, deben ser administradas por un sistema de registro y control de asistencia, los cuales poseen una reglamentación particular diferente a lo señalado en el citado Dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, vale decir, corresponden a una solución diferente, lo cual no obsta a la integración de ambos softwares.

En efecto, los sistemas de registro y control de asistencia deben ajustarse a las exigencias que sobre la materia establecen los Dictámenes N°1140/027, de 24.02.2016 y N°5849/133, de 04.12.2017.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar lo siguiente:

1-. Las empresas son libres de implementar los procesos internos de selección que estimen pertinentes, en la medida que las reglas o etapas contempladas no vulneren los derechos fundamentales de los dependientes reconocidos por nuestra legislación como puede ocurrir, por ejemplo, con ciertos avisos de ofertas laborales que pueden constituir discriminaciones ilegales y arbitrarias.

2-. Las plataformas de generación, firma y gestión de la documentación derivada de las relaciones laborales en formato digital deben cumplir con los requisitos mínimos establecidos por este Servicio a través del Dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, condiciones que no son cumplidas por las aplicaciones de mensajería instantánea.

3-. Los sistemas de registro y control de asistencia constituyen soluciones particulares que deben ajustarse a las exigencias que sobre la materia establecen los Dictámenes N°1140/027, de 24.02.2016 y N°5849/133, de 04.12.2017, lo cual no obsta a su integración con un software de generación, firma y gestión de documentación laboral electrónica, siempre y cuando cada uno cumpla las condiciones mínimas señaladas en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,

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



BP/RCG  
Distribución:  
- Jurídico;  
- Partes;