



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E42940 (2283) 2019

Jurídico

1279

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Documentación laboral electrónica.

RESUMEN:

1-. No existe impedimento para generar, firmar, gestionar y notificar la documentación derivada de las relaciones laborales a través de medios electrónicos, en la medida que tales actividades se desarrollen de acuerdo con las reglas expresadas en el dictamen N°0789/15 de 16.02.2015 y su doctrina complementaria.

2-. El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Agile Ingeniería y Consultoría Ltda., no se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el dictamen N°0789/15, de 16.02.2015.

3-. Las condiciones técnicas mínimas que deben contemplar las plataformas de generación, firma, gestión y notificación de la documentación laboral en formato electrónico, destinadas a garantizar las labores de fiscalización de la Dirección del Trabajo, se encuentran establecidas en el dictamen N°0789/15, de 16.02.2015.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 19.12.2019 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 16.10.2019 de Sr. Claudio Delgado López, en representación de empresa Agile Ingeniería y Consultoría Ltda.

25 MAR 2020

SANTIAGO,

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

A : CLAUDIO DELGADO LÓPEZ
AGILE INGENIERÍA Y CONSULTORÍA LTDA.
claudio.delgado@agile.cl
DINAMARCA N°399, OFICINA 8
VALPARAÍSO

Mediante presentación del antecedente 2), Ud. ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, respecto de una serie de consultas relacionadas con un modelo tecnológico destinado a generar, firmar, gestionar y notificar la documentación derivada de las relaciones laborales a través de medios electrónicos.

Particularmente, consulta lo siguiente:

1-. Si resulta jurídicamente procedente emitir, firmar, gestionar y enviar documentos derivados de las relaciones laborales exclusivamente utilizando medios electrónicos.

Sobre el particular, cúmpleme informar a usted que el inciso 2º del artículo 31 del D.F.L. N°2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, expresa:

“Toda aquella documentación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones.”

La norma legal transcrita establece la obligación para el empleador de mantener en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones, toda la documentación derivada de las relaciones de trabajo y, además, busca dar protección a las partes que concurren a dicha relación a partir de la expresión formal de sus derechos y obligaciones lo que, a su vez, facilita la labor fiscalizadora de este Servicio.

Sin embargo, como ha señalado esta Dirección a través de dictamen N°3161/64 de 29.07.2008, lo dispuesto en el precitado inciso 2º del artículo 31 del D.F.L. N°2, de 1967, no debe ser un obstáculo para el desarrollo de procesos informáticos cuando en la práctica éstos guarden una debida armonía entre modernidad y eficiencia, al permitir el cabal cumplimiento de las disposiciones legales y faciliten la labor fiscalizadora de los organismos competentes.

A mayor abundamiento, la doctrina de esta Dirección contenida, entre otros, en Ord. N°1028 de 03.03.2015, ha manifestado que, respecto de la materia que nos ocupa, los preceptos del Código del Trabajo deben ser interpretados teniendo en consideración, en primer término, que la data de dicho cuerpo normativo impidió al legislador considerar el uso de las tecnologías actuales, por lo que resultaría antojadizo desconocer que la generación, firma, gestión y notificación de los instrumentos derivados de las relaciones laborales, no puedan ser ejecutados a través de medios electrónicos. Asimismo, resulta esencial tener presente que la ley N°19.799, Sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de Dicha Firma, establece en los incisos 2º y 3º, de su artículo 1º, lo siguiente:

“Las actividades reguladas por esta ley se someterán a los principios de libertad de prestación de servicios, libre competencia, neutralidad tecnológica, compatibilidad internacional y equivalencia del soporte electrónico al soporte de papel.

Toda interpretación de los preceptos de esta ley deberá guardar armonía con los principios señalados.”

Ahora bien, de acuerdo con las reglas hermenéuticas contempladas en los artículos 19 a 24 del Código Civil, en la especie, deben preferirse las disposiciones de ley N°19.799 por sobre las del Código del Trabajo, por tratarse de una ley especial, posterior y de igual rango legal que éste.

De este modo, respecto de esta consulta, cabe señalar que no existe impedimento para generar, firmar, gestionar y notificar la documentación derivada de las relaciones laborales a través de medios electrónicos, en la medida que tales actividades se desarrollen de acuerdo con las reglas expresadas en el dictamen N°0789/15 de 16.02.2015 y su doctrina complementaria.

2-. Si el modelo de firma y gestión de documentación laboral electrónica, indicado en su presentación, se ajusta a la normativa administrativa vigente sobre la materia.

Acerca de su segunda consulta debemos señalar, en forma previa, que los requisitos técnicos copulativos que deben cumplir las soluciones destinadas a generar, firmar, gestionar y notificar documentación laboral a través de medios electrónicos, indicados en el precitado dictamen N°0789/15, son los siguientes:

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. 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.

Precisado lo anterior, 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.

Precisado lo anterior, debemos indicar, en primer término, que el modelo de firma electrónica propuesta se ajusta a la normativa vigente sobre la materia, al igual que el proceso de carga de los correos electrónicos particulares de los dependientes.

Sin embargo, la presentación que nos ocupa no da cuenta expresa del cumplimiento de los demás requisitos exigidos por el pronunciamiento en examen los cuales, como se indicó, son copulativos, por lo que el incumplimiento de cualquiera de ellos impide a esta Dirección autorizar la operación de la plataforma consultada.

3-. Requisitos y mecanismo que se deben garantizar frente a la Dirección del Trabajo para la correcta fiscalización de la documentación disponible en formato digital.

Finalmente, acerca de su tercera consulta, nos debemos remitir a lo señalado en los párrafos que anteceden, en cuanto al cumplimiento de requisitos técnicos destinados a garantizar el correcto acceso de los funcionarios de este Servicio a la documentación en formato electrónico, los cuales buscan, precisamente, asegurar las labores de fiscalización de la Dirección del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a usted lo siguiente:

1-. No existe impedimento para generar, firmar, gestionar y notificar la documentación derivada de las relaciones laborales a través de medios electrónicos, en la medida que tales actividades se desarrollen de acuerdo con las reglas expresadas en el dictamen N°0789/15 de 16.02.2015 y su doctrina complementaria.

2-. El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica consultado por la empresa Agile Ingeniería y Consultoría Ltda., no se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el dictamen N°0789/15, de 16.02.2015.

3-. Las condiciones técnicas mínimas que deben contemplar las plataformas de generación, firma, gestión y notificación de la documentación laboral en formato electrónico, destinadas a garantizar las labores de fiscalización de la Dirección del Trabajo, se encuentran establecidas en el dictamen N°0789/15, de 16.02.2015.

Saluda atentamente a Ud.,


SONIA MENA SOTO
ABOGADA



JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


RP/RCG
Distribución:
- Jurídico;
- Partes.