



6179

ORD.: _____/

MAT.: Atiende presentación de Sr. Marcelo Mora Saa, en representación de empresa BPO-Advisors S.p.A., sobre documentación laboral electrónica.

ANT.: Presentación de 06.12.2016, de Sr. Marcelo Mora Saa, en representación de empresa BPO-Advisors S.p.A.

Jurídico

SANTIAGO,

29 DIC 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : SR. MARCELO MORA SAA
EMPRESA BPO-ADVISORS S.P.A.
DARDIGNAC N°8, PISO 04
PROVIDENCIA/**

Mediante su presentación del antecedente, solicita un pronunciamiento respecto del sistema de generación, firma y gestión de documentación laboral electrónica.

Al respecto, cúpleme informar a usted, en primer término, que esta Dirección ha señalado mediante Ord. N°4826, de 05.11.2012, entre otros, que la documentación que emana de las relaciones laborales individuales tiene el carácter de instrumento privado.

Sobre el particular, es dable precisar que si bien el instrumento privado no goza de una definición explícita en nuestra legislación, puede conceptualizárselos por exclusión –atendiendo a sus características- como todo documento o escrito que da cuenta de un acto o contrato y que no reviste las particularidades de un instrumento público.

En tal orden de ideas, es necesario señalar que el artículo 4° de la Ley N° 19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de Dicha Firma, prescribe:

“Los documentos electrónicos que tengan la calidad de instrumento público, deberán suscribirse mediante firma electrónica avanzada.”

Del texto transcrito puede colegirse -a contrario sensu-, que aquellos documentos que no tengan la calidad de instrumento público no requieren de firma avanzada para su validez.

De tal manera, la naturaleza jurídica de los documentos a suscribir no requiere la intervención de un ministro de fe, ni de otra institución para su validez.

Por tales razones, en aquellos casos en que sea requerida la firma del trabajador o de ambas partes, bastará para la validez del instrumento una firma electrónica simple, cuyas características se ajusten a lo dispuesto en el artículo 2º letra f) de la ley N°19.799, sobre documentos electrónicos, firma electrónica y servicios de certificación de dicha firma, cuyo texto es el siguiente:

“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;”

Precisado lo anterior, es dable indicar que si bien para suscribir la documentación electrónica que emana de las relaciones laborales basta utilizar firma electrónica simple, no existe inconveniente para que se emplee firma electrónica avanzada con certificados digitales.

Respecto de los procedimientos de firma indicados en la presentación, es necesario señalar que ellos se ajustan a las exigencias vigentes sobre la materia.

Finalmente, sobre este punto, cabe indicar que los SMS no se ajustan a la doctrina vigente sobre comunicaciones electrónicas, contenida en el dictamen N°789/015, de 16.02.2015, de acuerdo al cual, las comunicaciones relacionadas con documentación y su rúbrica deben ser realizadas a través de correos electrónicos provistos expresamente para tal efecto por el trabajador.

Aclarado lo anterior, debemos señalar que el software utilizado para el procesamiento y firma de la documentación de que se trata, debe cumplir taxativamente con los requisitos indicados en el precitado dictamen N°789/015 el cual, al efecto, prescribe que los sistemas deberán:

“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.

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 simple o avanzada, dependiendo de la naturaleza o los efectos jurídicos que el documento deba producir.”

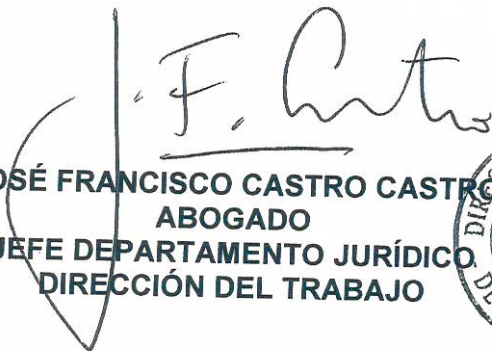
De acuerdo a la información tenida a la vista, la plataforma propuesta cumple con todas las exigencias precitadas.

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

1-. Los procedimientos descritos para la suscripción de documentación laboral electrónica se ajustan a la normativa vigente, con las salvedades efectuadas en el cuerpo del presente informe.

2-. El sistema de gestión y firma de documentación laboral electrónica analizado, cumple con todos los requisitos vigentes sobre la materia.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LEP/RCG

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control