

2392

ORD.: _____/

MAT.: Atiende presentación de Sr. Cristóbal Muñoz Ruíz, en representación de empresa Desert Point SpA., sobre documentación laboral electrónica.

ANT.: Presentación de 09.03.2016, de Sr. Cristóbal Muñoz Ruíz, en representación de empresa Desert Point SpA.

SANTIAGO,

03 MAY 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. CRISTÓBAL MUÑOZ RUÍZ
EMPRESA DESERT POINT SPA.
PASAJE EL AROMO N°7476
VITACURA /

Mediante su presentación del antecedente, solicita un pronunciamiento respecto de la posibilidad de implementar un sistema de firma electrónica para la firma del denominado derecho a saber en la empresa Komatsu Chile S.A., por lo que es dable colegir que la plataforma propuesta incluirá un sistema de generación, firma, gestión y notificación de la misma documentación.

Al respecto, cúpleme informar a usted que, previo a dar respuesta su presentación, resulta necesario precisar que esta Dirección ha señalado, entre otros, en Ord. N°4826, de 05.11.2012, 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 conceptualizárselo 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;"

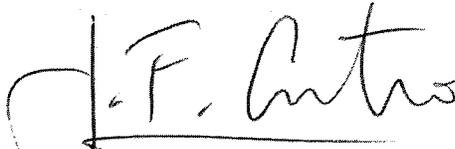
Aclarado lo anterior, es del caso indicar que el artículo 21 del Decreto Supremo N°40, de 1969, aprobó el reglamento sobre prevención de riesgos profesionales, estableciendo que los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Dicha norma legal establece, además, que los empleadores deben dar cumplimiento a las obligaciones de que se trata a través de los comités paritarios de higiene y seguridad de los departamentos de prevención de riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos. Cuando en la respectiva empresa no existan los comités o los departamentos precedentemente señalados, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

Ahora bien, sobre la materia resulta necesario hacer presente que al no haber norma legal expresa que lo prohíba, es dable inferir que no existe inconveniente para que los trabajadores puedan firmar electrónicamente tanto su asistencia a las respectivas charlas informativas como, asimismo, los comprobantes de entrega de material educativo sobre los riesgos. Lo señalado, obviamente no altera las obligaciones del respectivo empleador en cuanto a realizar todas las actividades tendientes a dar cumplimiento a sus obligaciones, ni reemplaza la comparecencia física del trabajador a las actividades que así lo requieran sino que, como se indicó, sólo permite rubricar comprobantes de recepción de material y asistencia a las capacitaciones.

Finalmente, en cuanto al software de generación y administración de los documentos laborales, es necesario hacer presente que la presentación en examen no señala sus características, por lo que no resulta posible determinar si el sistema planteado se ajusta a la normativa administrativa vigente contenida, entre otros, en dictamen N°789/015, de 16.02.2015, lo que, a su vez, impide a este Servicio emitir un pronunciamiento al respecto.

Es todo cuanto puedo informar a usted sobre la materia consultada.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JFP/RCG

Distribución:

- Jurídico - Partes - Control