



DEPARTAMENTO JURIDICO  
K2878 (717) 2017

1781

ORD.: \_\_\_\_\_

**MAT.:** Atiende presentación de empresa Farmacias Ahumada S.A., sobre documentación laboral electrónica.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 15.03.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho  
2) Instrucciones de 24.10.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
3) Instrucciones de 10.07.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
4) Presentación de 31.03.2017, de Sra. María Errázuriz Oyarzún, en representación de empresa Farmacias Ahumada S.A.

SANTIAGO,

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SRA. MARÍA ERRÁZURIZ OYARZÚN  
FARMACIAS AHUMADA S.A.  
MIRAFLORES 383, PISO 6  
SANTIAGO /**

10 ABR 2018

Mediante su presentación del antecedente 4), solicita un pronunciamiento de este Servicio respecto de las siguientes consultas:

1-. Si se ajusta a Derecho entregar el anexo a que se refiere el artículo 54 bis del Código del Trabajo, mediante un sistema electrónico, el cual permitiría a los dependientes visualizar el detalle de las ventas realizadas.

2-. Si resulta válido que, además de disponer equipos para que los trabajadores puedan visualizar la información, los anexos se les envíen en formato electrónico a la cuenta de correo electrónico que los dependientes hayan indicado previamente.

3-. Si, a pesar de enviar los anexos de que se trata en formato electrónico la empleadora, además, mantiene la obligación de entregar copias de dicha documentación en soporte de papel.

Precisado lo anterior, cabe indicar que las consultas se refieren, en su conjunto, a la posibilidad de implementar una solución informática destinada a generar, gestionar y notificar documentación laboral por medios electrónicos.

En tal contexto, debemos señalar que esta Dirección ha regulado los requisitos de operación de este tipo de sistemas, mediante el dictamen N°0789/15, de 16.02.2015, el cual establece que los requisitos exigidos por la citada jurisprudencia son copulativos, no alternativos, por lo que el incumplimiento de cualquiera de ellos importa que la plataforma completa 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 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 simple o avanzada, dependiendo de la naturaleza o los efectos jurídicos que el documento deba producir.

Asimismo, resulta necesario destacar que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha señalado, entre otros, en Ord. N°4890, de 17.12.2013, que toda la documentación laboral electrónica, sin distinción, debe cumplir los siguientes requisitos:

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 un correo electrónico o mail 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.

Aclarado lo anterior, respecto de sus consultas, cúpleme informar a usted lo siguiente:

1-. En cuanto a su primera consulta, es del caso señalar que no existe inconveniente en utilizar documentación electrónica en el contexto de la relación laboral, siempre y cuando la solución destinada a ese efecto cumpla con las condiciones copulativas indicadas en el precitado dictamen N°0789/15, de 16.02.2015.



No obstante lo señalado, cabe precisar que a diferencia de lo señalado en su presentación, la utilización de sistemas que sólo permitan la visualización de la información por parte de los trabajadores no cumple con el estándar de publicidad exigido por este Servicio, ya que la documentación de que se trata debe ser entregada a ellos, ya sea en soporte de papel o electrónico.


2.- Con relación a su segunda consulta, se debe reiterar lo señalado en los párrafos que anteceden, en cuanto el envío de la documentación a través de correos electrónicos particulares de los trabajadores no es una opción, sino que constituye una obligación para aquellos empleadores que empleen plataformas de gestión documental electrónica.


Las condiciones de uso de los correos electrónicos particulares de los dependientes, ya han sido descritas en el cuerpo del presente informe.

3.- Finalmente, en cuanto a su tercera consulta, resulta necesario indicar que si la empresa opta por la utilización de documentación laboral electrónica no es necesario que, al mismo tiempo, entregue la información en soporte de papel. Lo anterior, por cuanto, como se señaló, el trabajador debe recibir toda su documentación por correo electrónico en un formato imprimible, lo que le permitirá a él obtener cuantas copias desee cada vez que lo estime conveniente.

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



  
LEB/RCG  
**Distribución:**  
- Jurídico  
- Partes  
- Control