



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E5154 (367) 2019

4946

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Documentación laboral electrónica.

RESUMEN:

El sistema de gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado "TUDEL.CL", no da cumplimiento a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el dictamen N°0789/15, de 16.02.2015.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 10.10.2019, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Instrucciones de 26.08.2019 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Instrucciones de 22.04.2019 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Presentación de 12.02.2019 de Sr. Nicolás Rospide, en representación de empresa Soluciones de Software Newen Ltda.

SANTIAGO,

17 OCT 2019

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

**A : SR. NICOLÁS ROSPIDE
SOLUCIONES DE SOFTWARE NEWEN LTDA.
nicolas.rospide@minder.cc
AVENIDA NUEVA PROVIDENCIA N°1881, OFICINA 2110
PROVIDENCIA**

Mediante presentación del antecedente 4), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, respecto de utilizar una plataforma Web, denominada "TUDEL.CL", la cual permite generar, firmar, gestionar y notificar la documentación derivada de las relaciones laborales a través de medios electrónicos.

Al respecto, cúpleme informar a usted que este Servicio, a través del dictamen N°0789/15 de 16.02.2015, ha establecido los requisitos de operación de dichas plataformas, 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 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.

Respecto de esta exigencia, su presentación señala, en lo pertinente, que: *"...los documentos que se gestionan a través de la plataforma TUDEL.CL no son enviados como "adjuntos" sino que siempre se envían correos de aviso o recordatorios..."*.

Sobre el particular, es del caso indicar que el envío automático de la documentación laboral a los trabajadores constituye, como lo indica el precitado dictamen N°0789/15, una medida de resguardo para los dependientes por lo que, consecuentemente, el mero aviso de la existencia de un antecedente que se encuentra disponible en un repositorio, sea éste propio del empleador o de un tercero que preste el servicio de gestión documental, no se ajusta a las exigencias mínimas vigentes para las soluciones de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a usted que el sistema de gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado "TUDEL.CL", no da cumplimiento a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el dictamen N°0789/15, de 16.02.2015.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDO BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA/RCG
Distribución:
- Jurídico;
- Partes.