

La centralización electrónica de documentos laborales: una alternativa al alcance de la mano

*Christian Melis Valencia**

Con fecha 23 de noviembre de 2009 entró en vigencia la Ley N° 20.396 que reguló, por primera vez en nuestro país, la centralización de documentación laboral, esto es, la posibilidad de mantener en un solo lugar la documentación derivada de las relaciones de trabajo.

Si bien, antes de la reforma legal la Dirección del Trabajo autorizaba la centralización de documentación, ésta operaba sólo en base a una regulación administrativa, la que permitía sólo la centralización de los documentos originales en papel, debiendo mantener copias de dichos documentos en cada uno de los lugares de trabajo, lo que en la práctica dificultaba enormemente la centralización.

De allí, que la mayor innovación de la Ley N° 20.396 es que permite la centralización mediante *documentos digitalizados*, alternativa que supone no sólo un enorme potencial de mejora en la gestión y administración del recurso humano sino también una forma efectiva de prevenir y evitar infracciones en relación a la documentación laboral que es necesario mantener en los lugares de trabajo.

Se trata de una norma, que aunque es poco conocida, reviste enorme importancia para vastos sectores económicos del país.

Son muchas las empresas que tienen organizado su giro en diversos establecimientos o sucursales o prestan servicios en las dependencias de terceros o en lugares de difícil acceso o que no cuentan con las condiciones materiales adecuadas, lo que trae aparejado problemas de diversa índole (logísticos, administrativos y de

*

Abogado y Profesor de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile. Ex fiscalizador, abogado y Jefe de Fiscalización de la Dirección del Trabajo.

seguridad de la información) para cumplir con la obligación de mantener la documentación laboral en cada uno de los lugares de trabajo.

Consecuencia de lo anterior es la gran cantidad de sanciones que se cursan, a veces a la misma empresa en cada uno de establecimiento o sucursales, por incumplir la obligación establecida en el inciso segundo del artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esto es, *no mantener la documentación en los lugares de trabajo*, infracción que puede llegar a ser sancionada con 26 Ingresos Mínimos Mensuales (\$2.767.310.-).

De allí, la trascendencia de la norma en comento, pues permitirá a las empresas centralizar la documentación laboral y previsional en los lugares en que normalmente tengan sus sedes administrativas o casas matrices.

Pero eso no es todo, como se señaló, quizás si lo más novedoso de la norma es que permite a las empresas que soliciten a la Dirección del Trabajo una autorización de centralización de documentación mantener *copias digitalizadas* de dichos documentos, es decir, versiones electrónicas de los distintos documentos que dan cuenta de la relación laboral, ahorrándose con ello el tener que acompañar volúmenes ingentes de documentación en papel cada vez que se les requiera por un fiscalizador.

Estamos ante una verdadera revolución en la materia, ya que por primera vez en Chile, las empresas podrán mantener de forma electrónica la documentación laboral de los trabajadores que laboran en instalaciones distintas a aquella en donde están los documentos materialmente, facilitando con ello enormemente su gestión y administración.

Es en este contexto de cambios e innovaciones legales y administrativas, que **E-Sign** surge como una alternativa concreta y efectiva para materializar las nuevas posibilidades que se abren con la Ley N° 20.396.

En efecto, desde hace ya algún tiempo E-Sign desarrolló la idea de *centralización electrónica de documentos laborales*, y que básicamente consiste en el almacenamiento o bodegaje de documentos electrónicos, firmados electrónicamente tanto por trabajadores como empleadores.

Este sistema, encuentra sustento en la Ley N° 19.799 de 12 de abril de 2002, sobre documentos y firma electrónica, cuyo artículo 3° permite la homologación de los documentos electrónicos con los documentos en papel, de forma tal que aquéllos tienen el mismo valor legal que éstos, resultando oponibles en juicio laboral y en sede administrativa en el marco de una fiscalización laboral. Ello resulta plenamente aplicable tratándose de la mayoría de los documentos laborales como contrato de trabajo, comprobantes de feriado, comprobantes de remuneraciones, etc.

En términos simples, en la suscripción electrónica de un documento laboral, interviene por una parte el empleador o su representante mediante firma electrónica avanzada y el trabajador a través del uso de su huella digital, las que han sido previamente autenticadas, terminando el proceso con la emisión de un documento firmado por las partes con certificado digital. Esta tecnología, utilizada en la firma electrónica avanzada, permite asegurar que el documento firmado no será modificado, garantizando de esta manera la integridad del mismo.

Tanto el trabajador como los servicios de inspección podrán consultar la documentación electrónica vía Web o en computadores en las propias instalaciones del empleador.

Luego de un largo proceso de maduración y análisis, este sistema fue validado por la Dirección del Trabajo a través del **Ord. N° 3161/64, de 29 de julio de 2008**, en un pronunciamiento que fijó un importante precedente en la materia, convirtiendo a E-Sign en la primera empresa en el país en lograr el reconocimiento como empresa gestora y administradora de documentación electrónica laboral.

El dictamen de la Dirección del Trabajo reconoce la posibilidad que la manifestación de voluntad de las partes de un contrato de trabajo sea expresada por medios electrónicos y que el documento mismo se configure de esta forma, de donde se sigue, que no resulta necesario contar con un respaldo o copias en papel, pues el documento electrónico es el original y obviamente podrán generarse tantos originales electrónicos como se requiera, mientras no se modifique el documento electrónico.

Asimismo, el ente fiscalizador en el dictamen en estudio, reconoce que el sistema de E-Sign cumple con los requisitos necesarios para permitir una adecuada fiscalización

laboral y no incurrir en infracciones por obstaculizar la fiscalización o no mantener la documentación en los lugares de trabajo.

En efecto, permite al fiscalizador consultar los documentos electrónicos, sea vía Web o desde los computadores de la empresa fiscalizada; permite la impresión de documentos; y permite la ratificación de la documentación electrónica por parte del empleador, cuestiones todas que llevaron a la Dirección del Trabajo a calificar el *sistema de centralización electrónica de documentación laboral* como un modelo jurídicamente válido, dando con ello luz verde a su implementación en las empresas que así lo requieran.

Por otra parte, es posible también vislumbrar otro tipo de ventajas como aquellas que tienen que ver con las actuaciones judiciales. En efecto, a partir de la reciente reforma a la justicia laboral se permite la litigación electrónica (artículo 433 del Código del Trabajo) con lo que una empresa que deba acompañar a juicio una gran cantidad de documentos laborales (contratos de trabajo, comprobantes de remuneraciones, etc.) podrá hacerlo en versión electrónica.

De esta manera, es posible apreciar que el modelo desarrollado por E-Sign calza a plenitud con la nueva norma legal. De hecho, en el propio diseño de la ley se tuvo en vista el modelo de *centralización electrónica de documentos laborales* que la Dirección del Trabajo validó a E-Sign.

Se trata pues, de un sistema que resguarda debidamente los derechos y obligaciones consagrados por la legislación laboral, tanto respecto de los trabajadores como del empleador, ya que permite dar cuenta de forma indubitada de los documentos en donde se expresa y concretiza el desarrollo de la relación de trabajo.

A modo de resumen, podemos concluir que el sistema de E-Sign no sólo permite la generación y almacenamiento de la documentación laboral en forma electrónica, con las ventajas comparativas que ello supone para cualquier organización, sino que también la centralización electrónica de documentación para aquellas empresas, que como señala la Ley N° 20.396, tienen esta necesidad en razón de sus características organizativas y de negocios, en tanto, sus trabajadores laboran en lugares distintos a aquellos en donde la empresa tiene sus casas matrices u oficinas administrativas.

Como abogado especialista en materias laborales y como ex fiscalizador y ex Jefe de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, estoy convencido que el *sistema de centralización de documentación electrónica laboral* de E-Sign provocará un remezón en la organización y gestión de los recursos humanos al interior de la empresas y traerá aparejado cambios significativos en la forma en que se lleva a cabo la fiscalización laboral.

El cambio, la innovación, la agregación de valor a la organización están pues al alcance de la mano.