

  
 GOBIERNO DE CHILE  
 DIRECCION DEL TRABAJO  
**DIVISION JURIDICA**  
**K.5611(668)2007**

**ORD. N°** 3161 064  
 / /

**MAT.:** 1) Resulta jurídicamente procedente que conforme al modelo de centralización de documentación electrónico presentado por la empresa E-SIGN S.A., se proceda a suscribir contratos de trabajo haciendo uso de los medios de firma electrónica establecidos en la Ley N° 19.799, en tanto su implementación no impida las labores fiscalizadoras de este Servicio; 2) En la medida en que el sistema de digitalización electrónica de la documentación que emana de las relaciones laborales propuesto por la empresa E-SIGN S.A., cumpla con los requisitos y condiciones de seguridad y operación precedentemente indicados, constituirá un sistema válido en los términos exigidos por el inciso 2° del artículo 31, del D.F.L. N° 2, de 1967, y en consecuencia, resultará jurídicamente procedente su implementación, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de la facultad fiscalizadora que pueda practicar este Servicio una vez que se implemente; 3) Se reconsidera la doctrina establecida en el Ord. N° 375, de 25.01.05, conforme a la cual no resultaba procedente la digitalización computacional de comprobantes de feriado mediante el procedimiento de la firma electrónica.

**ANT.:** 1) Pase N° 842, de 12.06.08, de Directora del Trabajo; 2) Pase N° 28, de 07.05.08, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho; 3) Memo N° 50, de 10.04.08, de Jefe División Inspección; 4) Memo N° 223, de 26.11.07, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho; 5) instrucciones de Jefe Departamento Jurídico, de 20.11.07; 6) Memo N° 135, de 08.10.07, de Subjefe Departamento de Inspección; 7) Presentación de 04.09.07, de empresa E-SIGN S.A.; 8) Ord. N° 3497, de 24.08.07, de Subsecretaría de Economía Fomento y reconstrucción; 9) Ord. N° 2894, de 01.08.07, de Jefe Departamento Jurídico; 10) Ord. N° 2893, de 01.08.07, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho; 11) Pase N° 114, de 26.07.07, de Jefe Departamento Jurídico; 12) Memo N° 66, de 11.05.07, de Jefe División Departamento de Inspección; 13) Presentación de 02.05.07, de empresa E-SIGN S.A.

**FUENTES:** Ley N° 19.799, arts. 1 y 3;  
 Código del Trabajo, arts. 7, 8, 9, 11, 54.177  
 D.F.L. N° 2, de 1967, art. 31.

**CONCORDANCIAS:** Ord. N° 5442, de 22.12.06  
 Ord. N° 375, de 25.01.05  
 Ord. N° 3763/181, de 04.10.01  
 Ord. 1648/83, de 01.04.97  
 Ord. N° 7301/341, de 12.12.94

SANTIAGO,

29 JUL. 2008

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. GUILLERMO GORMAZ DIAZ  
 GERENTE GENERAL EMPRESA E-SIGN S.A.  
 AVENIDA ANDRES BELLO 2777, OF. 1503  
 LAS CONDES  
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente 12), la empresa ESIGN S.A., ha efectuado las siguientes consultas:

1) Si resultaría jurídicamente procedente suscribir los contratos de trabajo utilizando el sistema de firma electrónica establecido en la ley N° 19.799, haciendo uso del modelo de centralización de documentación electrónica que presenta, y

2) Si resultaría jurídicamente procedente la implementación de un sistema digitalizado de centralización de la documentación laboral, haciendo uso del modelo de centralización documental.

Fundamenta su presentación en que las características técnicas del sistema propuesto dan cumplimiento a las normas de la Ley N° 19.799, sobre documentos electrónicos y firma electrónica.

1) En relación con la consulta signada con este número cumpla con informar a Ud. Lo siguiente:

El artículo 1° de la Ley N° 19.799, de 12.04.02, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de Dicha Firma, establece entre otros, el **principio general de la equivalencia del soporte electrónico y el del papel escrito** en los actos y contratos celebrados por personas naturales, jurídicas o los órganos del Estado.

Agrega el inciso final del mismo artículo:

*"Toda interpretación de los preceptos de esta ley, deberá guardar armonía con los preceptos señalados."*

Complementa este principio de equivalencia, el principio de eficacia a que se refiere el inciso 1° del artículo 3° de este cuerpo legal, al precisar en lo que interesa, que *" los actos y contratos otorgados o celebrados por personas naturales o jurídicas, suscritos por medio de firma electrónica, serán válidos de la misma manera y producirán los mismos efectos que celebrados por escrito y en soporte de papel."*

Sin embargo, este principio de eficacia tiene algunas excepciones, entre las que se cuenta la establecida por el legislador en la letra b) del citado artículo 3°, que señala:

*"b) Aquellos en que la ley requiera la concurrencia personal de alguna de las partes."*

Consecuencia de lo señalado, es que legalmente resulta posible la celebración de actos o contratos que pueden constar sólo y exclusivamente en registros computacionales y existirán otros en que por requerirse la concurrencia personal de alguna de las partes, resultará improcedente su celebración de acuerdo a las normas de la Ley N° 19.799.

Ahora bien, en lo que respecta a los contratos de trabajo, cabe señalar que el inciso 1° del artículo 9° del Código del Trabajo señala textualmente:

*" El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante."*

Por su parte, el artículo 11 del mismo cuerpo legal expresa:

*“ Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.”*

Como se aprecia, la escrituración del contrato de trabajo no constituye un requisito de la esencia del mismo, sino que ha sido impuesta como obligación por el legislador para efectos probatorios, como lo ha establecido la reiterada doctrina de este Servicio contenida entre otros en Ord. N° 5056, de 23.10.84, conforme al cual la escrituración del contrato tiene como objetivo servir de prueba de lo pactado entre empleador y trabajador, y el incumplimiento de esta obligación acarrea para el empleador la aplicación de multa administrativa.

Aclarado lo anterior, esto es, que la escrituración del contrato de trabajo persigue fines probatorios, forzoso es razonar que la forma y los medios en que se proceda a practicarla, en nada alteran la naturaleza consensual del contrato en comento y por ende, en tanto dicha escrituración contenga las menciones mínimas de todo contrato de trabajo establecidas en el artículo 10 del Código del Trabajo, resultará irrelevante que se practique por medios manuscritos, mecánicos, electrónicos o computacionales, siempre que aquellos no impidan el otorgamiento del ejemplar del contrato de trabajo que el dependiente requiere mantener en su poder.

Sin embargo, como se expresara en párrafos anteriores, conforme a la referida Ley N° 19.799, no resulta posible la homologación de la equivalencia del soporte electrónico y el del papel escrito en aquellos actos o contratos en que la ley requiera la concurrencia personal de alguna de las partes.

Los referidos impedimentos se encuentran establecidos por el legislador en razón de tratarse de actos que requieren de la asistencia personal de una de las partes a la celebración del acto o contrato y no en relación a la forma en que dicha persona pudiera manifestar su voluntad destinada a crear, modificar o extinguir derechos.

Ahora bien, en lo que respecta al contrato de trabajo, éste es de carácter consensual y el legislador no ha establecido a su respecto requisito o formalidad alguna para su suscripción, bastando el acuerdo de voluntades de empleador y trabajador para su celebración.

Conforme a lo señalado, y considerando que la voluntad es posible de ser manifestada de múltiples formas, resultará irrelevante que ella se exteriorice por medios electrónicos, mecánicos u otros, para dar origen a una relación laboral regida por el art. 7° del mismo cuerpo legal.

Corrobora lo anterior, el que nuestro ordenamiento jurídico establece en el artículo 8 del Código del Trabajo la existencia de un contrato de trabajo cuando la prestación de los servicios personales del trabajador se efectúa bajo dependencia y subordinación del empleador, aún cuando no hayan suscrito un contrato de trabajo entre ellas.

Lo señalado, es consecuencia de que la relación laboral es la que genera efectivamente derechos y obligaciones entre las partes y constituye en nuestra normativa una manifestación del principio de primacía de la realidad, conforme al cual deberá estarse a la realidad de los hechos por sobre lo que indiquen los documentos, al momento de analizar si estamos en presencia o no, de una relación laboral.

En la especie, de acuerdo a la documentación acompañada en la presentación de la empresa solicitante, el sistema propuesto autentifica al representante del empleador en el software, mediante firma electrónica avanzada, permitiendo que sólo representantes autorizados puedan acceder al sistema.

Por otra parte mediante el ingreso del R.U.T. o cédula de identidad del trabajador al sistema, se conforma un borrador del documento electrónico laboral, que una vez aceptado por el dependiente, invita a éste a ingresar su huella digital en el lector, la cual es capturada, corroborada y validada por el sistema junto con el RUT con los antecedentes que posee el sistema de Servicio de Registro Civil electrónico (SRCel), para comprobar si pertenecen a la misma persona cuyos datos se ingresaron, caso en el cual se procede a generar un timbre en formato PDF 417, que permiten darle un carácter digital a una copia en papel.

Igualmente en los antecedentes se expone que en el caso de los contratos, anexos de contratos de trabajo o documentos que deben ser firmados por ambas partes, luego de la firma de aplicación del trabajador lo hará el empleador, haciendo uso de firma electrónica avanzada, procediéndose posteriormente al almacenamiento e impresión para el trabajador, no resultando inseguro de esta forma la utilización de dos certificados distintos ya que el documento electrónico laboral final no es susceptible de ser modificado.

La situación planteada a la luz de las normas legales antes transcritas y comentadas permite afirmar que el sistema propuesto permite que trabajador y empleador manifiesten por medios electrónicos su voluntad de celebrar un contrato de trabajo.

De igual forma, el sistema garantiza que la voluntad manifestada por dichas partes a través de medios electrónicos corresponda a las mismas, a la vez que asegura que el trabajador guarde constancia física del documento electrónico, con lo cual se está dando cumplimiento al requisito de escriturar el contrato.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa consultada y consideraciones formuladas, en respuesta a su consulta, cumplo con informar a Ud. que resultaría jurídicamente procedente que conforme al modelo de centralización de documentación electrónico presentado por la empresa E-SIGN S.A., se proceda a suscribir contratos de trabajo haciendo uso de los medios de firma electrónica establecidos en la Ley N° 19.799, en tanto su implementación no impida las labores fiscalizadoras de este Servicio.

2) En lo que respecta a si resultaría jurídicamente procedente la implementación del mismo modelo de centralización de documentación laboral, digitalizada electrónicamente conforme al procedimiento que acompaña, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 2° del artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo expresa: "*Toda aquella documentación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones.*"

La norma legal preinserta obliga al empleador a mantener en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones toda la documentación derivada de las relaciones de trabajo y busca además de dar protección a las partes que concurren a dicha relación a partir de la expresión formal de sus derechos y obligaciones, el facilitar la labor de fiscalización de este Servicio.

Ahora bien, la conclusión anterior ha sido reiterada uniformemente por la doctrina de este Servicio, contenida entre otros, en Ord. N° 1648/83, de 01.04.97, cuya fotocopia se acompaña.

Sin embargo, lo señalado no debe tenerse como un obstáculo para el desarrollo de procesos informáticos cuando en la práctica éstos guarden una debida armonía entre modernidad y eficiencia al permitir el cabal cumplimiento de las disposiciones legales y faciliten la labor de fiscalización de los organismos competentes.

Al respecto, en principio, posible sería afirmar que nada obstaría a que el empleador en uso de sus facultades de administración implemente un respaldo digitalizado de todos los documentos derivados de sus relaciones laborales al cual puedan acceder personalmente los trabajadores interesados, en tanto se resguarde su debida fidelidad conforme al inciso 2° del artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, que permita hacer efectivas las labores de fiscalización de la Dirección del Trabajo o de otros organismos competentes.

Tras todo lo señalado, una vez analizado el sistema propuesto y partiendo del supuesto de la efectividad de las características del sistema en cuanto a su seguridad y forma de operación, y con el objeto de armonizar, como se expresara, los objetivos de modernidad y eficiencia, esta Dirección estima necesario para considerar que el mismo constituye un sistema válido en los términos exigidos por el inciso 2° del artículo 31 del DFL N° 2, de 1967, precitado, que aquel debe cumplir, a lo menos, los siguientes requisitos básicos:

a) Permitir al fiscalizador una consulta directa a la página web de la empresa en que se implemente el sistema digitalizado de centralización de la documentación laboral propuesto por la empresa E-SIGN S.A., desde cualquier computador de la Dirección del Trabajo conectado a Internet, a partir del RUT del empleador y una medida de seguridad a establecer conjuntamente con la recurrente, con el objeto de garantizar que las labores de fiscalización de la documentación centralizada digitalmente 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.

b) Permitir igual consulta y forma de acceso anterior desde computadores del empleador fiscalizado, en el lugar de trabajo.

c) Permitir la impresión de la documentación laboral, como también de la certificación que otorga el sistema con firma digital.

d) Permitir directamente ante el empleador fiscalizado y con la sola identificación del fiscalizador, la ratificación de la documentación laboral.

Luego, en respuesta a esta consulta, cumpla con informar a Ud. que en la medida en que el sistema de digitalización electrónica de la documentación que emana de las relaciones laborales propuesto por la empresa E-SIGN S.A., cumpla con los requisitos y condiciones de seguridad y operación precedentemente indicados, esta Dirección considera que el mismo constituye un sistema válido en los términos exigidos por el inciso 2° del artículo 31, del D.F.L. N° 2, de 1967, y en consecuencia, resultará jurídicamente procedente su implementación, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de la facultad fiscalizadora que pueda practicar este Servicio una vez que se implemente.

Por último, sin perjuicio de lo anterior, y por tratarse de aspectos relacionados con la materia de este pronunciamiento, cabe hacer presente que el legislador ha impuesto al empleador durante la vigencia de la relación laboral, la obligación de entregar copia de algunos documentos al trabajador, como acontece en los siguientes casos:

a) El artículo 54 del Código del Trabajo que dispone:

*"Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas."*

De la disposición precitada se infiere que la ley obliga al empleador a entregar a sus dependientes, conjuntamente con el pago de sus remuneraciones, un comprobante que contenga las menciones que a continuación se indican:

- a) Monto de la remuneración pagada,
- b) Forma como se determinó dicha remuneración, y
- c) Descuentos practicados.

Sobre el particular, este Servicio ha resuelto previa fiscalización y respecto sólo de situaciones puntuales, como acontece en Ord. N° 5442, de 22.12.06, cuya fotocopia se acompaña, el que se autorice a la empleadora implementar la entrega de comprobante de remuneraciones de los trabajadores a través de un sistema computacional.

Se fundamenta lo resuelto, en la circunstancia de que conforme a la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, contenida entre otros en Ord. N° 7301/341, de 12.12.94, cuya fotocopia se acompaña para su mejor información, se ha determinado que no procede exigir al empleador que en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones se encuentre estampada la firma del trabajador en señal de aceptación, por lo que resultaría jurídicamente procedente determinar que los comprobantes de remuneraciones emitidos electrónicamente se encontrarían entre aquellos documentos susceptibles de constar sólo y exclusivamente en registros computacionales, es decir sin respaldo material, en tanto el respaldo electrónico pudiera hacer efectivas las labores de fiscalización y el sistema conforme al cual se practique garantice la fidelidad de su información, todo lo cual debe entenderse previa autorización de este Servicio.

b) En cuanto a los comprobantes de feriado, cabe señalar que tanto la petición de feriado efectuada por el dependiente como la aceptación u otorgamiento del mismo por parte del empleador podrían efectuarse mediante el procedimiento de firma digital en tanto su respaldo electrónico permita hacer efectivas las labores de fiscalización de la Dirección del Trabajo, por lo que debe tenerse por reconsiderada la doctrina establecida en el Ord. N° 375, de 25.01.05, conforme a la cual no resultaba procedente su digitalización computacional mediante el sistema de la firma electrónica.

c) Respecto de los finiquitos, por exigir el artículo 177 del Código del Trabajo el cumplimiento de ciertas solemnidades, como sería la presencia de un ministro de fe, se estima que no resultaría posible de ser suscrito mediante el procedimiento de firma electrónica y en consecuencia deberá constar de un respaldo físico firmado por ambas partes, que permita hacer efectiva la fiscalización de este Servicio, según dispone el inciso final del artículo 9 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa consultada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que:

1) Resulta jurídicamente procedente que conforme al modelo de centralización de documentación electrónico presentado por la empresa E-SIGN S.A., se proceda a suscribir contratos de trabajo haciendo uso de los medios de firma electrónica establecidos en la Ley N° 19.799, en tanto su implementación no impida las labores fiscalizadoras de este Servicio;

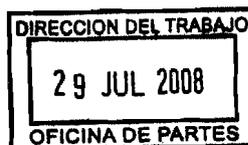
2) En la medida en que el sistema de digitalización electrónica de la documentación que emana de las relaciones laborales propuesto por la empresa E-SIGN S.A., cumpla con los requisitos y condiciones de seguridad y operación precedentemente indicados, constituirá un sistema válido en los términos exigidos por el inciso 2° del artículo 31, del D.F.L. N° 2, de 1967, y en consecuencia, resultará jurídicamente procedente su implementación, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de la facultad fiscalizadora que pueda practicar este Servicio una vez que se implemente.

3) Se reconsidera la doctrina establecida en el Ord. N° 375, de 25.01.05, conforme a la cual no resultaba procedente la digitalización computacional de comprobantes de feriado mediante el procedimiento de la firma electrónica.

Saluda a Ud.,



**PATRICIA SILVA MELÉNDEZ**  
**ABOGADA**  
**DIRECTORA DEL TRABAJO**



**RPL/MCST./CRL/crl.**

**Distribución:**

Control, Partes, Jurídico  
 Boletín, Dptos. DT  
 Subdirector, Unidad de Asistencia Técnica  
 Jefe de Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social  
 Subsecretaría del Trabajo  
 Lexis-Nexis, XV Regiones