

DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K11974(2683)16

6181

Jurídico

ORD. N° \_\_\_\_\_/

**MAT.:** Uso de medios electrónicos, CD o pendrive para entrega del Reglamento Interno.

**ANT.:** Presentación de Galgo Ingeniería y Construcción Ltda., de 29.11.2016.  
-----

SANTIAGO,

29 DIC 2016

**DE :** JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A :** GALGO INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN LTDA.  
JOSÉ LUIS ARANEDA N° 253 OFICINA 501  
ÑUÑO A

Mediante presentación del antecedente, se solicita un pronunciamiento jurídico de este Servicio, respecto de la legalidad de entregar el reglamento interno de orden, higiene y seguridad por medios electrónicos, CD o pendrive.

Al respecto, cúmpleme informar a usted que el artículo 156 del Código del Trabajo establece:

*“Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.*

*“Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744.”*

Se infiere de las normas legales precedentes, que los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores, sindicatos, delegados del personal y comités paritarios, treinta días antes del inicio de su vigencia. Asimismo, el empleador deberá entregar a sus trabajadores gratuitamente un ejemplar del reglamento interno de la empresa y de aquel a que se refiere la Ley N° 16.744.

Ahora bien, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, ha correlacionado estas disposiciones con la ley N°19.799, Sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de dicha Firma, dejando establecido lo siguiente: *“de acuerdo a las reglas hermenéuticas contempladas en los artículos 19 a 24 del Código Civil, en la especie, deben preferirse las disposiciones del cuerpo normativo en examen por sobre las del Código del Trabajo, por tratarse de una ley especial, posterior y de igual rango legal que éste. De esta forma, no cabe sino concluir, que pueden entregarse en formato electrónico todas las copias del señalado reglamento interno, tanto las del inciso 1° como las del inciso 2° del transcrito artículo 156 del Código del Trabajo, pudiendo también ser cumplida la medida de publicidad del citado inciso 1°, mediante medios electrónicos que aseguren la finalidad de la norma”* (Ordinario N° 1086, de 06.03.15, Departamento Jurídico).

Sin perjuicio de lo anterior, deberá tenerse presente el Dictamen N°789/15, de 16.02.2015, que en síntesis señala:


1-. Los trabajadores deben consentir expresamente que la documentación derivada de la relación laboral sea confeccionada, procesada, firmada y remitida de manera electrónica. Los destinatarios de la comunicación electrónica deben consentir en tal medida, toda vez que la mantención de una casilla electrónica 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.

2-. Una vez finalizada su confección, el sistema debe enviar automáticamente el documento por correo electrónico a la casilla particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador. No se autoriza el envío a casillas 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.

Asimismo, no existe inconveniente para que, además de remitir la documentación a las casillas electrónicas señaladas, el empleador entregue los antecedentes en un pendrive o CD.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cúpleme informar que cumpliéndose con las condiciones precedentes, en especial con el consentimiento expreso del o de la dependiente, no existe impedimento para que la empleadora entregue por medios electrónicos, CD o pendrive, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa y sus modificaciones.

Saluda a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**EBP/RGR**  
**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control