



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 53223(1789) 2020

Jurídico

269

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Derecho a saber. Entrega mediante medios electrónicos.

RESUMEN:

No existe impedimento para que el empleador entregue a través de medios electrónicos, la información referente a los riesgos laborales, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo, en la medida que se dé cumplimiento a los requisitos establecidos en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de fecha 23.11.2020 y 28.12.2020 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2. Presentación de fecha 15.10.2020, de Sr. Marcelo Rodríguez Belmar.

SANTIAGO,

25 ENE 2021

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

**A: SR. MARCELO RODRÍGUEZ BELMAR
ABOGADO
mrodriguez@grabogados.cl**

Mediante presentación señalada en el antecedente 2), se solicita a esta Dirección un pronunciamiento respecto a la procedencia de dar cumplimiento al deber de información o derecho a saber, contenida en el artículo 21 del Decreto Supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, a través de medios electrónicos.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 21 del Decreto Supremo N° 40 que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, de 1969, dispone:

“Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.”.

De la norma transcrita, se desprende que los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correcto.

En este sentido, este Servicio ha señalado en Ord. N° 1028 de 03.03.2015, que *“el conocimiento de los riesgos en el trabajo no se agota con la entrega de la información, sino que, para ser eficaz, el empleador debe enseñar sobre los riesgos y cómo evitar los accidentes y enfermedades profesionales y, específicamente, de los procedimientos de trabajo seguro, y cerciorarse que el trabajador aprendió acerca del tema. Cabe tener presente, que la información entregada al trabajador, debe ser transmitida en el idioma que hable el trabajador.*

Para dejar constancia de la información entregada por el empleador al trabajador, se debe emitir un comprobante en el cual conste la fecha y las materias tratadas, adjuntando el material escrito entregado, el nombre del capacitador y su profesión u oficio, con copia para el trabajador, documento que puede emitirse también de manera electrónica”.

Ahora bien, el artículo 23 del referido reglamento, establece que en el caso de aquellas empresas que cuenten con Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y Departamentos de Prevención de Riesgos, el empleador cumplirá con la obligación de informar por medio de dichos órganos y en el evento de no disponer de ellos, deberá proporcionar la información en la forma que estime más conveniente y adecuada.

Respecto a la forma en que el empleador puede dar cumplimiento a las obligaciones que le impone la ley, este Servicio ha señalado en su reiterada jurisprudencia administrativa contenida entre otros, en Ord. N° 789/15 de 16.02.2015, 4417 de 21.09.2017 y 3210 de 16.06.2016, que dicha obligación puede ser cumplida a través de medios electrónicos.

En efecto, los referidos pronunciamientos señalan que la regulación establecida en la ley N° 19.799 sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de dicha firma, publicada en el Diario Oficial el 12.04.2002, *“debe preferirse por sobre las del Código del Trabajo, por tratarse de una ley especial, posterior y de igual rango que éste”.*

Así, el artículo 1° de la Ley N° 19.799, dispone:

“La presente ley regula los documentos electrónicos y sus efectos legales, la utilización en ellos de firma electrónica, la prestación de servicios de certificación de estas firmas y el procedimiento de acreditación al que podrán sujetarse los prestadores de dichos servicios de certificación, con el objeto de garantizar la seguridad en su uso.

Las actividades reguladas por esta ley se someterán a los principios de libertad de prestación de servicios, libre competencia, neutralidad tecnológica, compatibilidad internacional y equivalencia del soporte electrónico al soporte de papel.

Toda interpretación de los preceptos de esta ley deberán guardar armonía con los principios señalados”.

De esta manera, el precepto legal junto con establecer el ámbito de aplicación de la ley y su objeto, hace mención a los principios en los que se sustentan las actividades que ella regula como también al hecho que sus disposiciones deben ser interpretadas en armonía con dichos principios.

Precisado lo anterior, cabe indicar que este Servicio, mediante Dictamen Nro. 789/15 de 16.02.2015, en relación al Dictamen N° 3161/64 de 29.07.2008 y Ordinario N° 4890 de 17.12.2013, establece el cumplimiento de una serie de requisitos para los efectos de la emisión, gestión, firma y envío de la documentación electrónica que deriva de las relaciones de trabajo, entre ellos:

- a) *Los trabajadores deben consentir expresamente que su documentación derivada de la relación de trabajo sea confeccionada, procesada y firmada, y remitida de forma electrónica. Los destinatarios de la comunicación electrónica deben consentir en tal medida, toda vez que mantención de una casilla electrónica o mail no es un requisito impuesto por el legislador para recibir la documentación emanada de la relación laboral.*
- b) *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 acepta 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.*
En el mismo sentido, resulta necesario indicar que 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 suma, la documentación explicativa y de apoyo relacionada con el derecho a saber, puede ser emitida en formato electrónico, lo cual no obsta a la obligación de transmitir la información de manera física, a través de cursos o charlas presenciales.


En este sentido se ha pronunciado este Servicio respecto de la entrega del derecho a saber, al señalar en Ord. N° 1028 de 03.03.2015 que *“no existe ninguna disposición que prohíba su entrega por medios electrónicos, por tanto, la documentación explicativa y de apoyo puede ser emitida en formato electrónico, lo cual no obsta a la obligación del empleador de transmitir la información de manera física, a través de cursos o charlas en que se requiera la presencia y participación del trabajador”.*


En efecto, el derecho a saber no solo impone al empleador la obligación de proporcionar información respecto de los riesgos vinculados a la función que desempeña el trabajador, sino también la de adoptar todas las acciones que tengan por fin evitarlos o disminuirlos, e instruir a los trabajadores sobre los métodos de trabajo correctos, lo que supone mantener informado al trabajador de forma regular a través de diferentes instrumentos de difusión, tales como, documentos, folletos, charlas y capacitaciones que requieran participación personal, entre otras.


Por lo anterior, no habría inconveniente en que la realización de charlas, bajo el contexto de la emergencia sanitaria, se efectúe por medios electrónicos o telemáticos, en la medida que existan los medios de verificación respectivos, aludidos precedentemente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que no existe impedimento para que el empleador entregue a través de medios electrónicos, la información referente a los riesgos laborales, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo, en la medida que se dé cumplimiento a los requisitos establecidos en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCION DEL TRABAJO




Distribución:
-Partes
-Jurídico