



1924 100 AÑOS 2024

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.114818 (1426) 2023

ORDINARIO N°: 738 /

ACTUACIÓN:

Aplica jurisprudencia.

MATERIA:

Ley N°16.744. Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Entrega de elementos de protección personal.

RESUMEN:

Los antecedentes aportados no permiten determinar si la utilización de la plataforma web Safetyhub, para la emisión electrónica de comprobantes de entrega de elementos de protección personal, permite acreditar el cumplimiento de la obligación establecida en el inciso 3° del artículo 68 de la Ley N°16.744, se ajusta a la normativa vigente sobre la materia.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 06.11.2024, 27.08.2024 y 29.07.2024 de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Presentación, de 10.05.2023, de [REDACTED] por Awniva Chile Spa.

SANTIAGO, 13 NOV 2024

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : [REDACTED]
AWNIVA CHILA SPA.
[REDACTED]

Se ha recibido en este Departamento su documento cifrado en el N°2) del rubro, mediante el cual solicita un pronunciamiento referido a la conformidad de la plataforma web Safetyhub para documentar el cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 68 inciso 3° de la Ley N°16.744.

Al respecto, cumpla con informar a usted lo siguiente:

El inciso 3° del artículo 68 de la Ley N°16.744, que Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, dispone lo siguiente:

"Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo

en caso alguno cobrarles su valor. Si no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior”.

Conforme a la norma precitada, las empresas se encuentran obligadas a proveer a sus trabajadores, en forma gratuita, todos los implementos necesarios para su protección en el desempeño de sus labores.

Luego, debe anotarse que la disposición en análisis no ha señalado la forma en que deberá acreditarse el cumplimiento de este deber, limitándose a indicar las que la infracción será sancionada de acuerdo a la normativa vigente sobre la materia.

En relación con lo expuesto precedentemente, debe considerarse que los incisos 1° y 2° del artículo 3 de la Ley N°19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de dicha Firma, prescriben 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 los celebrados por escrito y en soporte de papel. Dichos actos y contratos se reputarán como escritos, en los casos en que la ley exija que los mismos consten de ese modo, y en todos aquellos casos en que la ley prevea consecuencias jurídicas cuando constan igualmente por escrito.

Lo dispuesto en el inciso anterior no será aplicable a los actos o contratos otorgados o celebrados en los casos siguientes:

- a) Aquellos en que la ley exige una solemnidad que no sea susceptible de cumplirse mediante documento electrónico;*
- b) Aquellos en que la ley requiera la concurrencia personal de alguna de las partes, y*
- c) Aquellos relativos al derecho de familia”.*

En consideración a la norma citada, reiterada jurisprudencia de esta Dirección, contenida en los Ordinarios N°1036, de 19.03.2021 y N°765, de 25.05.2023, entre otros, ha sostenido que la documentación laboral electrónica es válida por aplicación del principio de equivalencia de soporte descrito en el inciso 1° del artículo 3° de la Ley N°19.799, salvo que el legislador haya indicado de forma expresa que cierto instrumento o comprobante deba ser emitido en soporte papel o se trata de alguna de las excepciones contempladas en el inciso 2° de la referida disposición.

Ahora bien, conforme al Dictamen N°789/15, de 16.02.2015, toda la documentación laboral electrónica, debe cumplir los siguientes requisitos:

1-. Los trabajadores deben consentir expresamente que su 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.

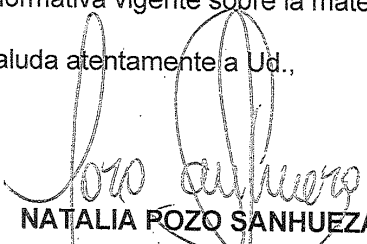
2-. Una vez finalizada su confección, el sistema debe enviar automáticamente el documento por correo electrónico a la casilla particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador. No se autoriza el envío a casillas

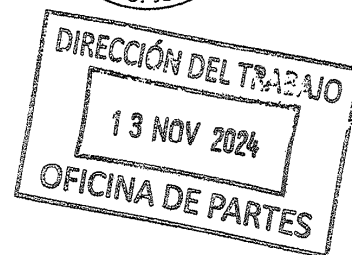
institucionales, toda vez que no resultaría razonable que ante su desvinculación de la empresa, los dependientes quedaran impedidos -al mismo tiempo- de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral electrónica allí almacenada.

Establecido lo anterior, acerca de la consulta por usted formulada, cumplo indicar que si bien resulta plenamente aplicable lo descrito precedentemente respecto al principio de equivalencia del soporte y podría acreditarse el cumplimiento de la obligación en análisis tanto mediante comprobantes en formato papel como electrónicos, conforme a lo expuesto en su presentación, el sistema genera un comprobante electrónico de entrega de elementos de protección personal que permanece almacenado en una plataforma web que permite su consulta y descarga, sin precisar si este documento es enviado a la casilla particular de correo electrónico que el trabajador haya indicado al efecto.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted que los antecedentes aportados no permiten determinar si la utilización de la plataforma web Safetyhub, para la emisión electrónica de comprobantes de entrega de elementos de protección personal, permite acreditar el cumplimiento de la obligación establecida en el inciso 3° del artículo 68 de la Ley N°16.744, se ajusta a la normativa vigente sobre la materia.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




GMS/BPC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control