



DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 9880 (1981) 2018

jurídico

4957

ORD.: _____/

MAT.: No existe impedimento para que el empleador entregue a través de medios electrónicos el reglamento interno de orden, higiene y seguridad en la medida que dé cumplimiento con los requisitos establecidos en la jurisprudencia administrativa previamente individualizada.

ANT.: 1) Ord. N°1162 de 30.08.2018 de Inspectora Comunal del Trabajo Norte Chacabuco.
2) Presentación de 04.07.2018, de Fundación Marcelo Astoreca Correa.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO (S)

27 SEP 2018

A : FUNDACIÓN MARCELO ASTORECA CORREA
dsteffens@astoreca.cl
VILLARICA N°1653
RENCA/

Mediante Ordinario del antecedente 1) se ha remitido a esta Dirección la presentación del antecedente 2), en virtud de la cual se solicita un pronunciamiento jurídico respecto de la legalidad de entregar el reglamento interno de orden, higiene y seguridad por medios electrónicos.

Al respecto, cabe señalar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 156 del Código del Trabajo, los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores, sindicatos y comités paritarios, treinta días antes del inicio de su vigencia. Asimismo, el empleador deberá entregar a sus trabajadores gratuitamente y en un texto, el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N°16.744.

Respecto a la procedencia de efectuar la entrega por medios electrónicos, cabe destacar que la jurisprudencia de este Servicio, contenida en Ordinario N°1086 de 06.03.2015, ha resuelto 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".

Para arribar a la conclusión precedentemente anotada se tuvo presente el contexto en que fue dictado el Código del Trabajo, cuya data impidió

al legislador considerar el uso de las tecnologías, como forma de dar cumplimiento a la obligación de entrega. Sin embargo, dicha circunstancia no puede ser motivo para obstaculizar su aplicación.

De igual forma, se tuvo presente lo dispuesto en la ley N°19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de dicha firma, cuyo artículo 1° 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 dicho 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.

Todo 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.

De tal suerte, preciso es convenir que no existe impedimento jurídico para proceder a la entrega del reglamento interno de orden, higiene y seguridad por medios electrónicos.

Sin perjuicio de lo anterior, dable es señalar que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha sostenido mediante Ordinario N°4890, de 17.12.2013, que el envío de la documentación laboral por medios electrónicos, 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.

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 consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que no existe impedimento para que el empleador entregue

a través de medios electrónicos el reglamento interno de orden, higiene y seguridad en la medida que dé cumplimiento con los requisitos establecidos en la jurisprudencia administrativa previamente individualizada.

Saluda a Ud.,



ROSAMEL GUTIÉRREZ RIQUELME
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



Distribución:

- ICT Norte-Chacabuco;
- Jurídico;
- Partes;
- Control.