Dirección del Trabajo
Gobierno de Chile

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho

E195497/2026

ORDINARIO N° 550

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Prevención de riesgos laborales. Derecho a saber y capacitación mediante medios electrónicos.

RESUMEN:

1- El empleador puede dar cumplimiento por medios electrónicos a la obligación de informar los riesgos laborales (derecho a saber), en la medida que se resguarden la legibilidad de la información, los medios de verificación y la debida constancia de su entrega, conforme a la doctrina vigente de este Servicio.

2- La capacitación de los procedimientos de trabajo seguro debe efectuarse de manera presencial, atendido su componente técnico y de resguardo de la vida y salud de las personas trabajadoras, no bastando a su respecto una modalidad de lectura y respuesta a través de una aplicación.

3- No corresponde a este Servicio pronunciarse anticipadamente sobre la validez de un sistema o instrumento determinado ni sobre el mérito probatorio del respaldo respectivo, cuya idoneidad se apreciará en la fiscalización concreta.

ANTECEDENTES:

1)Instrucciones de 20.11.2026 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2)Presentación de 15.07.2026, de empresa Blinc.

SANTIAGO, 20 NOV 2026

DE : JEFE (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : EMPRESA BLINC SPA, RUT: 76.992.655-0,

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en relación con un sistema de capacitación de trabajadores a través de una plataforma en una aplicación de teléfono, en que el trabajador realiza la lectura de un texto sobre un determinado tema, por ejemplo, conductas de seguridad en el trabajo, normativa laboral, ética o cuestiones técnicas, responde a continuación preguntas destinadas a asegurar la comprensión de lo leído y, finalmente, suscribe la actividad dibujando su firma con el dedo en la pantalla, generándose un reporte digital que da cuenta del texto leído, las preguntas de comprensión y la firma del trabajador. Sobre esa base, se consulta: 1) si esta forma de capacitar resulta válida para este Servicio, y 2) si el referido reporte constituye un respaldo válido de la capacitación realizada en caso de una fiscalización.

Al respecto, cúmpleme informar a usted lo siguiente.

El artículo 184 del Código del Trabajo dispone que el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. En el mismo sentido, el Título VII de la Ley N°16.744 regula la prevención de los riesgos profesionales.

Dicho marco se encuentra desarrollado en el decreto supremo N°44, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales, vigente desde el 01.02.2025, y que derogó el decreto supremo N°40, de 1969. Este reglamento impone a la entidad empleadora, entre sus obligaciones generales, la información, formación y capacitación de las personas trabajadoras en materias de seguridad y salud en el trabajo (artículo 4, N°5) y la de mantener o realizar los registros que acrediten el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo (artículo 4, N°11), por su parte, el artículo 15 establece que la entidad empleadora deberá garantizar que cada persona trabajadora, previo al inicio de las labores, reciba de forma oportuna y adecuada información acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos o procedimientos de trabajo correctos.

En cuanto a la forma de cumplir estas obligaciones por medios electrónicos, resulta aplicable la Ley N°19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de Dicha Firma, cuyo artículo 1° consagra el principio de equivalencia del soporte electrónico al soporte de papel, y cuyo artículo 2°, letra f), define la firma electrónica como "cualquier sonido, símbolo o proceso electrónico, que permite al receptor de un documento electrónico identificar al menos formalmente a su autor". Sobre esta base, este Servicio ha resuelto que los documentos derivados de la relación laboral tienen la naturaleza jurídica de instrumentos privados, de modo que para su perfeccionamiento basta la firma electrónica simple de los intervinientes (Ord. N°844, de 14.06.2023), y ha fijado los requisitos de operación de los sistemas de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica en el Dictamen N°3161/64, de 29.07.2008, reiterados por el Ord. N°789/15, de 16.02.2015, orientados a resguardar la legibilidad de la documentación y su disponibilidad para la fiscalización.

Precisado lo anterior, y en lo que respecta específicamente a la obligación de informar los riesgos laborales, este Servicio, mediante Ord. N°269, de 25.01.2021, ha resuelto 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 jurisprudencia administrativa. El mismo pronunciamiento precisa 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 cómo evitar los accidentes y enfermedades profesionales y, específicamente, los procedimientos de trabajo seguro, y cerciorarse de que el trabajador aprendió sobre la materia; agregando que, para dejar constancia de la información entregada, debe emitirse un comprobante en el que conste la fecha y las materias tratadas, con el material escrito entregado, el nombre del capacitador y su profesión u oficio, y copia para el trabajador, documento que puede emitirse también de manera electrónica.

Este criterio fue precisado por el Ord. N°374, de 17.06.2024, el cual distingue entre la entrega de la información o derecho a saber, que puede efectuarse por medios electrónicos o telemáticos, y la capacitación de los procedimientos de trabajo seguro, que debe realizarse de manera presencial. En efecto, dicho pronunciamiento concluyó que, habiendo cesado la emergencia sanitaria que excepcionalmente autorizó realizar por medios electrónicos las charlas de capacitación, no resulta procedente que el empleador pueda elegir a su libre arbitrio la forma de entregar el derecho de información, toda vez que los procedimientos de trabajo seguro requieren ser capacitados presencialmente por el componente técnico y de resguardo de la salud y vida del trabajador que conllevan. Si bien esta doctrina se construyó sobre la base del artículo 21 del derogado decreto supremo N°40, de 1969, ella conserva su vigencia respecto del deber de información hoy contenido en el artículo 15 del decreto supremo N°44, de 2024, y de las obligaciones de formación y capacitación de sus artículos 4, N°5, y 5, N°5.

Sobre la base de lo expuesto, y en cuanto a la primera consulta, cabe precisar, en primer término, que no corresponde a este Servicio aprobar o validar anticipadamente una modalidad de capacitación ni un sistema o plataforma determinada, pues su cometido es fijar el sentido y alcance de la legislación laboral, y el cumplimiento de las obligaciones del empleador se verifica en la fiscalización concreta. Sin perjuicio de ello, y en lo que atañe al

fondo, la modalidad descrita resulta admisible en cuanto se emplee para entregar a las personas trabajadoras la información acerca de los riesgos laborales, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo, siempre que se resguarden la legibilidad de la información, los medios de verificación y la debida constancia de su entrega, en los términos de la doctrina antes citada. En cambio, tratándose de la capacitación de los procedimientos de trabajo seguro como ocurriría, por ejemplo, con la enseñanza de la técnica correcta para el manejo manual de cargas, el uso de elementos de protección personal o la operación de maquinaria, la sola lectura de un texto, la respuesta a preguntas de comprensión y la firma en la aplicación no satisfacen la exigencia de capacitación presencial, la que subsiste atendido el componente técnico y de resguardo de la vida y salud que tales procedimientos involucran.

En cuanto a la segunda consulta, referida al valor del reporte como respaldo ante una fiscalización, cabe señalar que la firma que el trabajador estampa dibujándola con el dedo en la pantalla constituye una firma electrónica simple, idónea para suscribir un instrumento privado como el señalado, conforme al artículo 2°, letra f), de la Ley N°19.799 y a la doctrina contenida en el Ord. N°844, de 14.06.2023. De este modo, el reporte digital puede constituir la constancia o comprobante de la entrega de la información a que se refiere la doctrina citada, en la medida que dé cuenta de la fecha, las materias tratadas y la individualización del trabajador, y que sea legible y se encuentre disponible para la revisión de este Servicio. Con todo, no corresponde a esta Dirección certificar anticipadamente el mérito probatorio de un instrumento determinado, el que será apreciado en la fiscalización concreta atendidas las circunstancias del caso; y, en lo relativo a los procedimientos de trabajo seguro, el reporte no sustituye la capacitación presencial exigida.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a usted lo siguiente:

1) No corresponde a esta Dirección aprobar o validar anticipadamente la modalidad de capacitación consultada ni el sistema en que se soporta; sin perjuicio de ello, la obligación de informar los riesgos laborales (derecho a saber) puede cumplirse a través de medios electrónicos, en la medida que se resguarden la legibilidad de la información, los medios de verificación y la debida constancia de su entrega.

2) La capacitación de los procedimientos de trabajo seguro debe efectuarse de manera presencial, atendido su componente técnico y de resguardo de la vida y salud de las personas trabajadoras, de modo que la modalidad consultada; lectura de un texto, respuesta a preguntas de comprensión y firma en la aplicación, no la sustituye respecto de tales procedimientos.

3) El reporte digital, suscrito mediante firma electrónica simple, puede constituir constancia de la entrega de la información en la medida que dé cuenta de la fecha, las materias tratadas y la individualización del trabajador, y sea legible y accesible a la fiscalización; su mérito probatorio se apreciará en la fiscalización concreta, sin que corresponda a este Servicio certificarlo anticipadamente.

Es todo cuanto puedo informar a Ud. respecto de la materia consultada.

Saluda atentamente a Ud.,

PABLO REYES CARREÑO
ABOGADO
JEFE (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCION DEL TRABAJO
JEFE
DEPTO. JURIDICO

AMF/LRS
Distribución:
Jurídico;
Partes;
Control;

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
20 NOV 2026
OFICINA DE PARTES