



DEPARTAMENTO JURIDICO
K12188 (2396) 2013

juridico

4709

ORD.: _____

MAT.: Los reportes semanales que deben contener la suma de las horas trabajadas de cada dependiente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento N°969, de 1933, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, pueden ser emitidos, firmados y enviados de manera electrónica, en la medida que se cumpla con las condiciones indicadas en el presente informe.

ANT.: 1) Instrucciones de 23.11.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
2) Instrucciones de 08.11.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Presentación de 16.10.2013, de Sr. Rodrigo Lewit R., en representación de empresa Victoria S.A.

SANTIAGO,

- 5 DIC 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. RODRIGO LEWIT R.
VICTORIA S.A.
AVENIDA LOS LEONES N°2061
PROVIDENCIA /

Mediante su presentación del antecedente 3), solicita un pronunciamiento jurídico de este Servicio, en orden a determinar la validez de utilizar firma electrónica en los reportes semanales que deben contener la suma de las horas trabajadas de cada dependiente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento N°969, de 1933, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud., que la emisión, gestión y firma de los documentos que emanan de la relación laboral, a través de un sistema computacional, requieren necesariamente la autorización previa de los respectivos dependientes expresada en el contrato de trabajo o un anexo del mismo.

Es del caso indicar que este Servicio, mediante dictamen N°3170/063, de 05.08.2011, ha señalado –en lo pertinente- respecto de la negativa de un trabajador a firmar el contrato de trabajo de manera electrónica, lo siguiente:

“...si un dependiente se negare a suscribir a través de medios electrónicos su contrato de trabajo, el empleador deberá proceder de acuerdo a lo prescrito en el inciso 3° del artículo 9° del Código del Trabajo, cuyo texto dispone:

“Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.”

En efecto, como se señalara en los párrafos precedentes, el principio de equivalencia del soporte de los medios electrónicos y el papel escrito, importa dar igual tratamiento jurídico a ambos tipos de documentación.

De tal modo, al no existir una disposición que regule la materia consultada para el caso de la documentación electrónica, debe necesariamente recurrirse al procedimiento señalado en el precitado inciso 3º del artículo 9º del Código del Trabajo, para lo cual el empleador deberá necesariamente generar una copia en papel del documento a firmar, a fin de remitirlo a la Inspección del Trabajo que corresponda.”

Acorde a lo anterior, es dable concluir a este respecto que los trabajadores no pueden ser obligados a suscribir la documentación que emana de las relaciones laborales mediante firmas electrónicas, a menos que se hubieren obligado a ello en forma expresa en su contrato de trabajo o un anexo del mismo.

Aclarado lo anterior, es del caso señalar que el artículo 33 del Código del Trabajo, en su inciso primero, dispone:

“Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro”.

Del precepto legal transcrito se desprende que la asistencia y las horas de trabajo, ordinarias o extraordinarias, se controlan y determinan mediante un registro que puede asumir una de las siguientes formas:

- a) Un libro de asistencia del personal, o
- b) Un reloj con tarjetas de registro.

Al respecto, cabe precisar, primeramente, que la Dirección del Trabajo mediante Ord. N°696/027, de 24.01.96, fijó las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional, para entender que el mismo constituye un sistema válido de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo de acuerdo con la normativa laboral vigente.

Conforme a la doctrina precitada, no se encuentra dentro de las facultades de esta Dirección, el certificar a priori que las características técnicas de un determinado sistema computacional permitan asimilarlo a un registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo en los términos del artículo 33 del Código del Trabajo, en tanto no se implemente en una empresa determinada.

Por el contrario, la competencia de este Servicio se encuentra limitada a que se cumplan las disposiciones legales y reglamentarias al implementarse el referido sistema por una empleadora, situación que deberá ser analizada en cada caso en particular.

En razón de lo expuesto, es que las denominadas solicitudes de autorización para implementar un determinado sistema de control electrónico computacional de asistencia y determinación de las horas de trabajo, son resueltas por esta Dirección del Trabajo, en términos de limitarse a determinar si los antecedentes acompañados se ajustan o no a las exigencias establecidas en el referido Ord. N°696/027, de 24.01.96, y si se da cumplimiento a las normas reglamentarias que, en lo pertinente, aún se encuentran vigentes, en especial, a lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento N°969, de 1933, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, conforme a las cuales se deben emitir reportes semanales que contengan la suma total de horas trabajadas por cada dependiente, quien los firmará en señal de aceptación, de lo que se infiere necesariamente que tales resoluciones no autorizan o deniegan la implementación de un determinado sistema en particular, sino que se limitan a pronunciarse acerca de si cumple o no los requisitos antes señalados, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de la facultad fiscalizadora del Servicio.

Corrobora lo señalado, la circunstancia de que cualquier empleador, cumpliendo los requisitos establecidos en el pronunciamiento citado, puede válidamente implementar un sistema electrónico-computacional de asistencia y determinación de las horas de trabajo, debiendo acreditar tales circunstancias ante eventuales fiscalizaciones practicadas por personal de este Servicio, toda vez que lo contrario significaría establecer un requisito no contemplado en la ley.

Precisado lo anterior, es del caso indicar que dentro de las características que debe cumplir un sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, la letra c) del precitado Ord. N°696/27, de 24.01.96, señala:

“En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento N°969, de 1933, vigente a la fecha, el sistema debe entregar reportes semanales que contengan la suma total de las horas trabajadas por cada dependiente, quien los firmará en señal de aceptación.”

Sobre la materia, debe tenerse en consideración que el inciso 2° del artículo 1°, de la Ley N° 19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de Dicha Firma, establece que las actividades reguladas por dicho cuerpo normativo se someterán, entre otros, al principio general de la equivalencia del soporte electrónico y el del papel escrito en los actos y contratos celebrados por personas naturales, jurídicas o los órganos del Estado.

Complementa este principio de equivalencia, el principio de eficacia a que se refiere el inciso 1° del artículo 3° del mismo cuerpo legal, al precisar 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.”

Conforme al inciso final del artículo 1° precitado *“Toda interpretación de los preceptos de esta ley, deberá guardar armonía con los principios señalados.”*

Como es dable apreciar, el legislador ha establecido en forma clara y precisa el valor de los documentos electrónicos, en relación a aquellos que consten en soporte de papel, exigiendo -a través de la consagración del precitado principio de equivalencia del soporte- evitar toda discriminación de los primeros respecto de los segundos por la mera circunstancia de carecer de materialidad.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el inciso 2° del artículo 20 del Reglamento N°969, de 1933, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone:

“Al fin de cada semana, el empleador sumará el total de horas trabajadas por cada empleado, y éste firmará en el mismo formulario o libro, en señal de aceptación.”

De la norma preinserta, es posible apreciar que su fin no es otro que mantener informado al trabajador semanalmente acerca de las horas laboradas en el respectivo periodo para determinar la existencia o no de jornada extraordinaria.

En tal contexto, es del caso indicar que la obligación en examen puede ser cumplida alternativamente emitiendo el reporte en formato de papel o electrónico, pues ambos permiten informar al trabajador de la suma de las horas laboradas en el respectivo periodo semanal.

Además, la citada normativa no indica expresamente que el reporte deba ser emitido en formato de papel, por lo que aplicando nuevamente el Principio de Equivalencia del Soporte, debe deducirse que dicho documento puede ser confeccionado de manera electrónica.

Por las razones señaladas, no puede sino concluirse que el reporte semanal con la suma de las horas laboradas por cada trabajador –exigido por el artículo 20 del aludido Reglamento N°969, de 1933, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social- puede ser emitido tanto en soporte de papel como electrónico.

Ahora bien, en cuanto a la firma del trabajador en el citado reporte, cabe señalar que el inciso final del artículo 3° de la Ley 19.799, prescribe:

“La firma electrónica, cualquiera sea su naturaleza, se mirará como firma manuscrita para todos los efectos legales, sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes.”

A su vez, el inciso 2° del precepto en examen señala, entre ellas, las siguientes excepciones a las reglas generales antes descritas;

“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,…”

Por su parte, la letra f), del artículo 2° del cuerpo legal precitado, dispone:

“Para los efectos de esta ley se entenderá por:

f) Firma electrónica: cualquier sonido, símbolo o proceso electrónico, que permite al receptor de un documento electrónico identificar al menos formalmente a su autor;”

De todo lo expuesto, posible es concluir, primeramente, que no existe impedimento para suscribir electrónicamente la documentación derivada de las relaciones laborales –entre la cual se encuentra el reporte en examen-, a menos que exista en un caso particular una disposición legal expresa en contrario, o se trate de alguna de las situaciones descritas en las letras a) y b) del precitado inciso 2° del artículo 3° de la Ley N° 19.799.

Asimismo, respecto de las opciones de rúbrica del aludido reporte, posible es convenir que podría utilizarse cualquier alternativa compatible con la definición que contiene la precitada letra f), del artículo 2° del cuerpo legal en examen, tal como parámetros biométricos, password, etc.

No obstante lo señalado, esta Dirección estima necesario que los documentos electrónicos derivados de la relación laboral, sean emitidos siempre en formatos que permitan su impresión frente al requerimiento de un trabajador o fiscalizador de este Servicio.

Finalmente, en cuanto a la forma de comunicación de los reportes por los que se consulta, es necesario señalar que ellos pueden ser remitidos a los dependientes por vía electrónica, cumpliendo los siguientes requisitos:

1-. Los trabajadores 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 laboral.

2-. Los respectivos correos electrónicos deben ser remitidos a casillas particulares de los trabajadores, toda vez que no resultaría razonable que ante su desvinculación de la empresa, aquellos quedarán impedidos –al mismo tiempo- de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral.

Al respecto, cabe precisar que de acuerdo a la información acompañada, el procedimiento de envío electrónico cumple con lo indicado en el presente informe.

De esta forma, en virtud de lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, es posible concluir que los reportes semanales que deben contener la suma de las horas trabajadas de cada dependiente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento N°969, de 1933, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, pueden ser emitidos, firmados y enviados de manera electrónica, en la medida que se cumpla con las condiciones indicadas en el presente informe.

Saluda a Ud.,


MARIA CECILIA SANCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


MAO/SMS/RCC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control