



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

1 de agosto de 2001

Consulta Núm. 14889

Nos referimos a su comunicación de 4 de abril de 2001, que lee como sigue:

"Por la presente le solicitamos opinión referente a transacciones electrónicas. Actualmente en Amgen Puerto Rico, estamos en la etapa de prueba de un nuevo sistema de asistencia y distribución de labor que permite efectuar transacciones electrónicas sin la necesidad de que medie una autorización escrita por parte del empleado ni por parte del supervisor. Para el disfrute de licencia por vacaciones siempre se ha recomendado que el empleado las solicite por escrito para de esta manera constar el acuerdo entre empleado y patrono. Estamos estudiando la posibilidad de que esta solicitud se haga por medio del web site en el que llevaremos record de asistencia, por lo tanto, la solicitud de licencia por vacaciones se tramitaría electrónicamente. Cada empleado en nuestra compañía tiene una identificación para efectos de sistema que es única y nadie tiene acceso a las contraseñas. Para evidenciar el acuerdo entre empleado-patrono tendríamos rastro de intervención o audit trails de cada transacción."



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

1 de agosto de 2001

Consulta Núm. 14889

Nos referimos a su comunicación de 4 de abril de 2001, que lee como sigue:

"Por la presente le solicitamos opinión referente a transacciones electrónicas. Actualmente en Amgen Puerto Rico, estamos en la etapa de prueba de un nuevo sistema de asistencia y distribución de labor que permite efectuar transacciones electrónicas sin la necesidad de que medie una autorización escrita por parte del empleado ni por parte del supervisor. Para el disfrute de licencia por vacaciones siempre se ha recomendado que el empleado las solicite por escrito para de esta manera constar el acuerdo entre empleado y patrono. Estamos estudiando la posibilidad de que esta solicitud se haga por medio del web site en el que llevaremos record de asistencia, por lo tanto, la solicitud de licencia por vacaciones se tramitaría electrónicamente. Cada empleado en nuestra compañía tiene una identificación para efectos de sistema que es única y nadie tiene acceso a las contraseñas. Para evidenciar el acuerdo entre empleado-patrono tendríamos rastro de intervención o audit trails de cada transacción."

Nos solicita una opinión sobre la implantación de un sistema electrónico, el cual servirá para llevar la asistencia de los empleados y los trámites de solicitud y autorización de licencias.

No encontramos en la legislación o normas que administra este Departamento disposición alguna que prohíba el uso del mencionado mecanismo electrónico en el trámite de las transacciones de personal. Sin embargo, es necesario dar cumplimiento a ciertas garantías o requerimientos de las leyes y normas al establecer y poner en vigor mecanismos electrónicos.

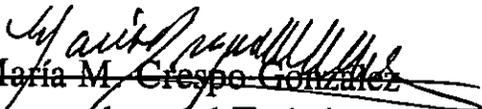
Por ejemplo, estos sistemas electrónicos deben ser confiables en cuanto a la privacidad de la información, cuando así lo requiera las leyes aplicables. El expediente de personal de un empleado sólo atañe al patrono y al empleado, y a aquellos otros funcionarios autorizados por el patrono para atender el trámite relacionados con los mismos. Por lo que, no todo el personal debe tener acceso al mismo. Véase la jurisprudencia establecida en el caso civil de Ivette Acevedo Santiago v. Western Digital Caribe, Inc. 96 CA 41 (1996).

Garantizado el principio de confidencialidad, además, debe cumplir con el mantenimiento y conservación de los expedientes. Sobre el término mínimo que deben conservarse los expedientes, refiérase a lo dispuesto en el Reglamento Núm. 7 sobre: Preparación y Conservación de Nóminas, Registro y Ficheros, el cual en la Sección 6 establece el término de tres (3) años. Este requiere que se conserve, entre otros, los siguientes: nóminas, registros, permisos, convenios colectivos o individuales, y enmiendas o adiciones a las mismas y cualquier otra constancia que lleve con respecto a los empleados. Este Reglamento Núm. 7 continúa vigente a tenor de lo dispuesto en el Artículo 17 Inciso (b) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad. Se acompaña copia del Reglamento.

Por último, al establecer y administrar el sistema electrónico, debe dar fiel cumplimiento a la Ley Núm. 180, sobre las licencia de vacaciones y por enfermedad; y en caso de duda respecto a su aplicación con el sistema, puede hacernos la consulta del caso específico que se trate.

Esperamos que esta información conteste su interrogante.

Cordialmente,


~~María M. Crespo González~~
Procuradora del Trabajo

Anejo: Reglamento Núm. 7