



Vance Thomas
Secretario

2 de mayo de 2013

Consulta Núm. 15759

Estimado licenciado :

Hacemos referencia a su consulta recibida mediante comunicación escrita fechada 4 de abril de 2013. En la misma, usted nos indica lo siguiente:

"La presente misiva es para solicitar la opinión del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) en torno a si un patrono satisface el requisito de suministrar copia escrita de las reglas y reglamentos a sus empleados mediante el uso del correo electrónico con acuse de recibo conforme la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. sec. 185b, y su jurisprudencia interpretativa.

[...]

Si consideramos que no existe pronunciamiento de nuestro más alto foro en cuanto a este asunto novel, solicitamos que el DTRH se exprese en cuanto a si un patrono satisface la Ley Núm. 80, supra, al momento de entregar copia de las reglas y reglamentos a sus empleados mediante correo electrónico con acuse de recibo, sujeto al cumplimiento de unas garantías de confiabilidad.

..."

Su solicitud se relaciona específicamente con lo dispuesto en el inciso (c) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, la cual establece como justa causa para el despido que el trabajador incurra en la siguiente conducta:

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

505 Avenida Muñoz Rivera Edificio Prudendo Rivera Martínez, Piso 14 Hato Rey, Puerto Rico 00918
PO Box 195540, San Juan, Puerto Rico 0919-5540 | T: 787.281-5672 F 787.754-6158

“(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.”¹

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como la Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la cual establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.²

La Oficina de la Procuradora del Trabajo, la cual está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, se abstendrá de emitir opiniones en reclamaciones o asuntos que estén, o que pudieran estar, en el presente o en el futuro, ante la consideración de un organismo administrativo, o ante el escrutinio judicial, o que puedan ser objeto de investigación o adjudicación, en cualquier momento por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Tampoco se emitirá una opinión basada en hechos asumidos.

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta y se emite a base de la representación, explícita o tácita, hecha por usted. Entendemos que usted ha suministrado una descripción completa, real e imparcial de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. Si existe otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta, el mismo podría cambiar la opinión aquí expresada.

En relación a su solicitud, lo primordial en cuanto a los elementos de notificación contenidos en el referido inciso (c) de la Ley Núm. 80, *supra*, es que el empleado haya previamente obtenido conocimiento de las normas y reglas establecidas por el patrono, independientemente de si las mismas constan por escrito o no.

En cuanto al efecto que tiene una notificación al empleado, mediante correo electrónico, de las normas y reglas establecidas por escrito por el patrono, lo referimos a la Ley Núm. 148 de 8 de agosto de 2006, según enmendada, conocida como la *Ley de Transacciones Electrónicas*.³ Dicha Ley adoptó el estatuto federal conocido como “Electronic Signatures in Global and National Commerce Act”.

¹ 29 L.P.R.A. § 185b.

² Véase Sección 2 de la Ley Núm. 15, *supra*.

³ Véase 10 L.P.R.A. § 4081, *et seq.*

La Ley Núm. 148, *supra*, busca promover las transacciones comerciales electrónicas, igualando las firmas y los récords electrónicos con aquellas firmas y récords que consten por escrito. A esos efectos, el Artículo 7 de dicha Ley dispone, en su parte pertinente, lo siguiente:

“(a) No se le restará efecto o validez legal a un documento electrónico o firma electrónica por el mero hecho de estar en formato electrónico.

(b)...

(c) Si algún estatuto requiriese que cierto documento conste por escrito, un documento electrónico satisfará dicho requisito.

(d) Si algún estatuto requiriese que cierto documento contenga una firma, una firma electrónica satisfará dicho requisito.

[...]”⁴

Asimismo, la Ley establece una serie de requisitos que deberán cumplirse de forma tal que las transacciones electrónicas gocen de confiabilidad y de métodos de identificación de las partes envueltas.

En cuanto al alcance de la referida Ley, la misma dispone en su Artículo 3 que “aplicará a todo documento electrónico y firma electrónica relacionada a una transacción”.⁵ La Ley define “transacción” como “el acto o conjunto de actos entre dos o más personas, con relación a asuntos gubernamentales, comerciales o de negocios”.⁶

Además, para su aplicación, la Ley Núm. 148, *supra*, requiere que ambas partes hayan acordado realizar transacciones vía medios electrónicos:

“(a)...

(b) Este capítulo aplicará solamente a transacciones entre dos o más partes, cada una de las cuales haya acordado realizar transacciones por medios electrónicos. Al determinar si las partes han acordado realizar transacciones por medios electrónicos se tomará en consideración el contexto y las circunstancias que rodeen la transacción, incluyendo la conducta de las partes.

⁴ 10 L.P.R.A. § 4086.

⁵ 10 L.P.R.A. § 4082(a).

⁶ 10 L.P.R.A. § 4081(19).

pl.

(c) Una persona que acuerde efectuar una transacción por medios electrónicos, podrá negarse a efectuar otras transacciones por medios electrónicos. Este derecho no podrá ser renunciado mediante acuerdo.

[...]”⁷

De otra parte, específicamente en relación a leyes que requieran que cierta documentación provista conste por escrito, el Artículo 8 de la susodicha Ley contempla dicho asunto al disponer lo siguiente:

“(a) Si las partes han acordado realizar determinada transacción por medios electrónicos y alguna ley requiere que la información provista, enviada o entregada a una persona conste por escrito, dicho requisito se satisfará si la información es provista, enviada o entregada en un documento electrónico susceptible de ser retenido por el receptor de la información al momento de recibirse la misma. Un documento electrónico no será susceptible de retención si el remitente, o el sistema de procesamiento de información, impide que el receptor pueda imprimir o almacenar el documento electrónico.

(b)...

(c) Si quien envía el documento electrónico impide que el que lo recibe imprima o almacene el archivo, el documento electrónico no será vinculante para el que lo recibe.

[...]”⁸

Conforme a lo anteriormente esbozado, es la opinión de esta Oficina que, si un patrono ha establecido normas y reglas por escrito, podrá remitir las mismas a sus empleados mediante correo electrónico, cumpliendo así con su deber de notificar las mismas, siempre y cuando cumpla con lo siguiente:

- (1) Obtenga la firma del empleado autorizando recibir las normas y reglas mediante correo electrónico;
- (2) Le permita al empleado retener y/o imprimir copia de las normas y reglas; y
- (3) Existan métodos confiables de identificación del remitente y receptor del correo electrónico, conforme a lo establecido en la Ley Núm. 148, *supra*, de modo que se pueda asegurar que el empleado, en efecto, recibió las normas y reglas del patrono.

Si el empleado se niega a firmar una autorización que permita que el patrono le envíe por correo electrónico las normas y reglas establecidas, el patrono vendrá obligado a proveerle copia de las mismas por escrito.

⁷ 10 L.P.R.A. § 4084.

⁸ 10 L.P.R.A. § 4087.

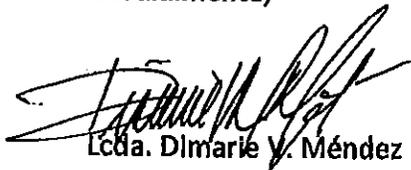
21.

Consulta Núm. 15759

Página 5

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcda. Dlmarié V. Méndez Martínó
Procuradora del Trabajo