



DEPARTAMENTO JURIDICO
K13421 (2995) 2015

Jurídico

4255

ORD.: _____/

MAT.: Atiende presentación de Sra. Carolina Guerra Irarrázabal, en representación de Sindicato Interempresa del Banco BCI y otras empresas Afines, sobre documentación laboral electrónica.

ANT.: 1) Instrucciones de 21.07.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Correo electrónico de 18.02.2016, de fiscalizadora Sra. Carla Torres Muñoz.
3) Correo electrónico de 18.02.2016, de Departamento Jurídico.
4) Correo electrónico de 10.11.2016, de Departamento Jurídico.
5) Presentación de 04.11.2015, de Sra. Carolina Guerra Irarrázabal, en representación de Sindicato Interempresa del Banco BCI y otras empresas Afines.

SANTIAGO,

12 AGO 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : SRA. CAROLINA GUERRA IRARRÁZABAL
SINDICATO INTEREMPRESA DEL BANCO BCI Y OTRAS EMPRESAS
AFINES
NUEVA ANDRÉS BELLO N°1890, DEPARTAMENTO 602
INDEPENDENCIA /**

Mediante su presentación del antecedente 5), solicita un pronunciamiento de este Servicio, respecto de las siguientes consultas:

1-. Obligatoriedad de firmar anexos de contratos de trabajo mediante la utilización de medios electrónicos.

2-. Obligación de asistir a cursos de capacitación.

Al respecto, cabe informar en forma previa que, con el fin de reunir la información necesaria para resolver al respecto, se realizó un proceso de fiscalización sobre la materia, trámite que fue realizado por la funcionaria Sra. Carla Torres Muñoz, dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, quien emitió el informe de fiscalización N°1301/2015/5515.

Precisado lo anterior, cúpleme informar a Ud., lo siguiente:

1-. Con relación a su primera consulta, el artículo 5 inciso 3°, del Código del Trabajo, dispone:

"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente."

A su vez, el artículo 9 inciso 1°, del mismo Cuerpo Normativo, expresa:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante."

Por su parte, el artículo 11 inciso 1°, del Código del Ramo, señala:

"Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo."

Corroborando lo señalado en los preceptos transcritos, lo indicado en el artículo 1545 del Código Civil, el cual prescribe:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

De la norma preinserta se infiere, igualmente, que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser invalidadas o modificadas sino por mutuo consentimiento o por causas legales.

Ahora bien, de las normas citadas es dable inferir que el contrato individual de trabajo es una convención que debe contar con el acuerdo de voluntades de empleador y trabajador, el cual debe ser escriturado para efectos probatorios, más no para acreditar su existencia o validez.

En el mismo orden de ideas, cabe indicar que las modificaciones realizadas a dichos contratos deben contar igualmente con la anuencia de ambas partes, no resultando ajustado a Derecho que el empleador realice modificaciones unilateralmente a las cláusulas del contrato.

A mayor abundamiento, respecto particularmente del uso de medios electrónicos en el ámbito de la relación laboral, este Servicio ha señalado a través de dictamen N°789/15, de 16.02.2015, lo siguiente:

"Precisado lo anterior, resulta necesario hacer presente que de acuerdo a la doctrina vigente de esta Dirección, 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 en un anexo del mismo."

Es del caso indicar que este Servicio, mediante dictamen N°3170/063, de 05.08.2011, se ha pronunciado respecto de la negativa de un trabajador nuevo a firmar el contrato de trabajo a través de medios electrónicos, estableciendo que:

"...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."

El mismo pronunciamiento agrega que: "...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."

Ahora bien, respecto de los trabajadores que actualmente mantienen contratos de trabajo con la empresa consultante, es necesario indicar que ellos no pueden ser obligados a suscribir la documentación que emana de las relaciones laborales mediante firmas electrónicas, a menos que se obliguen a ello en forma expresa en un anexo de la respectiva convención.

En el mismo contexto, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha señalado, entre otros, en Ord. N°4890, de 17.12.2013, que toda la documentación laboral electrónica, sin distinción, debe cumplir los siguientes requisitos:

1-. Como se indicó, 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."

2-. En cuanto a su segunda consulta, debe indicarse que las actividades de capacitación, es necesario señalar que el artículo 180 del Código del Trabajo, dispone:

"Las actividades de capacitación que realicen las empresas, deberán efectuarse en los términos que establece el Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en el decreto ley N°1.446, de 1976".

Por su parte, los artículos 11 y 31 de la ley N°19.518, que Fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, establecen:

"Las actividades de capacitación corresponderán a las empresas con acuerdo de los trabajadores o decisión de la sola administración; o al Servicio Nacional, actuando en este último caso en conformidad con lo dispuesto en la letra d) del artículo 2º de esta ley.

Las empresas podrán efectuar directamente acciones de capacitación respecto de sus trabajadores.

Las acciones de capacitación podrán realizarse en la empresa misma o fuera de ella".

En relación con la normativa antes transcrita, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en Ords. N°2187, de 21.04.2016 y N°1429/79 de 09.05.2002, ha señalado que el empleador está facultado para programar actividades de capacitación respecto de sus trabajadores, precisando que puede efectuarlas directamente, o a través de agentes externos, en la misma empresa o fuera de ella, concluyendo así que la programación de esas actividades puede ocurrir con el acuerdo de los trabajadores o por la decisión de la sola administración, según las necesidades de capacitación que sea necesario satisfacer.

La misma jurisprudencia, agrega "*Sin embargo, de acuerdo con lo dispuesto por el inciso primero del artículo 33 de la ley 19.518, que fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo y que se reproduce en iguales términos en el inciso primero del artículo 181 del Código del Trabajo, los trabajadores destinatarios de la capacitación tienen la calidad de beneficiarios de estas acciones o actividades y no de obligados a las mismas, y cuando el legislador quiso imponerla como obligación lo estableció expresamente, como se desprende del inciso quinto del citado artículo 33, a propósito de la ejecución de acciones de capacitación antes de la vigencia de una relación laboral*".

Y añade: "*la misma normativa establece que las acciones o actividades de capacitación permiten al trabajador mantener íntegramente sus remuneraciones aun cuando para ello se modifique su jornada, de lo cual se deriva que, salvo acuerdo de las partes, las horas destinadas a capacitación no disminuyen ni incrementan la remuneración porque no dan derecho a ella por expresa disposición de la ley.*"

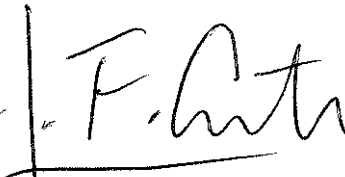

La misma jurisprudencia, pronunciándose sobre la obligación de los trabajadores de participar en tales actividades, señala que ello dependerá de la oportunidad que las mismas se efectúen, señalando lo siguiente:

"En efecto si la actividad o acción se realiza dentro de la jornada de trabajo el trabajador debe cumplir dicha actividad como parte de su jornada con la remuneración convenida para la misma. No obstante, como dispone el artículo 181 del Código del Trabajo, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.

Por el contrario, si esa acción o actividad se cumple, durante el descanso del trabajador, este último no estaría obligado a concurrir a esa acción o actividad, porque dicho período no es jornada de trabajo ni corresponde ser remunerado, y porque el descanso no ha sido subordinado por el legislador a condición alguna, mucho menos a las actividades o acciones en cuestión."

Es todo cuanto puedo informar a usted sobre las materias consultadas.

Saluda a Ud.,



JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


LP/RCG
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control