



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

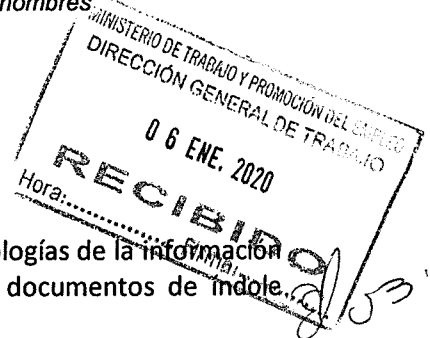
*"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"***INFORME N° 04 -2020-MTPE/2/14.1**

**PARA :** JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE  
Director General de Trabajo

**ASUNTO :** Opinión técnica sobre el uso de tecnologías de la información y comunicación para la emisión de documentos de índole laboral

**REFERENCIA :** H.R. N° E-182408-2019

**FECHA :** 06 ENE. 2020



Es grato dirigirme a usted en relación al asunto del rubro y documento de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

**I. ANTECEDENTES**

- 1.1. Mediante el escrito de la referencia, nos consultan sobre la viabilidad de utilizar las tecnologías de la digitalización, información y comunicación para la emisión y entrega de documentos de índole laboral. A tal efecto, se detallan las características del sistema TOC PERU S.A.C. (en adelante, el sistema).
- 1.2. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 76 de la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobada por Resolución Ministerial N° 285-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica especializada en materia de trabajo.
- 1.3. En atención a lo expuesto, procedemos a pronunciarnos en el marco de nuestras competencias.

**II. BASE NORMATIVA**

- 2.1. Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales.
- 2.2. Decreto Legislativo N° 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa.
- 2.3. Reglamento de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, aprobado por Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.
- 2.4. Sección segunda del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobada por Resolución Ministerial N° 285-2019-TR.

**III. ANÁLISIS****A. Sobre la naturaleza de la presente opinión técnica**

- 3.1. A través de una opinión técnica, la Dirección de Normativa de Trabajo emite criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral: una opinión técnica no resuelve ni



*"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"*

se pronuncia sobre casos concretos, pues ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.

- 3.2. En tal sentido, en la presente opinión técnica se expondrán criterios generales referidos al empleo de las tecnologías de la información y comunicación en los documentos laborales; ciertamente, para ello se tendrá en cuenta las características del sistema puesto a consulta.

**B. La posibilidad de emplear firmas electrónicas en la emisión de documentos laborales**

- 3.3. El numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1310 señala lo siguiente:

*"En la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral, se autoriza el uso de tecnologías de la digitalización, información y comunicación para la sustitución de documentos físicos y firmas ológrafas, de acuerdo a las siguientes disposiciones:*

3.1 En todo tipo de documentos laborales, el empleador puede sustituir su firma ológrafa y el sellado manual por su firma digital, conforme a lo regulado por el artículo 141-A del Código Civil; o, su firma electrónica, emitida conforme a lo regulado por la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales; así como hacer uso de microformas, conforme a lo regulado por el Decreto Legislativo N° 681".

- 3.4. Tal como lo reconoce el Decreto Legislativo N° 1310 (del año 2016), la posibilidad de emplear las tecnologías de la información y comunicación en la suscripción de documentos (incluidos los laborales) no es nueva, sino que ya se encontraba reconocida desde antes en el propio Código Civil del Perú. Para mayor ilustración, citamos el artículo 141-A del Código Civil:

*"Artículo 141-A.- Formalidad*

*En los casos en que la ley establezca que la manifestación de voluntad deba hacerse a través de alguna formalidad expresa o requiera de firma, ésta podrá ser generada o comunicada a través de medios electrónicos, ópticos o cualquier otro análogo.*

*Tratándose de instrumentos públicos, la autoridad competente deberá dejar constancia del medio empleado y conservar una versión íntegra para su ulterior consulta".*

- 3.5. Desde luego, una lectura coherente y sistemática de las dos normas citadas nos lleva a entender que el empleo de las tecnologías de la información y comunicación en la suscripción de documentos laborales debe seguir las reglas previstas en la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su reglamento.

En este contexto, debe tenerse en cuenta que la Ley N° 27269 define a la firma electrónica como "cualquier símbolo basado en medios electrónicos utilizado o adoptado por una parte con la intención precisa de vincularse o autenticar un documento cumpliendo todas o algunas de las funciones características de una firma manuscrita" (artículo 1). En ese sentido, tendrán la misma validez y eficacia jurídica que el uso de una firma manuscrita,





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*

que conlleve manifestación de voluntad, “aquellas firmas electrónicas que, puestas sobre un mensaje de datos o añadidas o asociadas lógicamente a los mismos, puedan vincular e identificar al firmante, así como garantizar la autenticación e integridad de los documentos electrónicos” (artículo 2).

- 3.6. La Ley N° 27269 y su reglamento regulan de manera expresa a la denominada *firma digital*, definiéndola como una modalidad de firma electrónica que permite la identificación del signatario y ha sido creada por medios que este mantiene bajo su control, de manera que está vinculada únicamente al signatario y a los datos a los que refiere, lo que permite garantizar la integridad de su contenido y detectar cualquier modificación ulterior (artículo 6 del Reglamento)<sup>1</sup>.
- 3.7. Sin embargo, la Ley N° 27269 y su reglamento también admiten otras modalidades de firma electrónica. En efecto, la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley N° 27269 establece que la “autoridad competente podrá aprobar la utilización de otras tecnologías de firmas electrónicas siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la presente ley, debiendo establecer el Reglamento las disposiciones que sean necesarias para su adecuación”. En consonancia con ello, el Reglamento de la Ley N° 27269 establece en el segundo párrafo de su artículo 1 lo siguiente:

“Reconociendo la variedad de modalidades de firmas electrónicas, la diversidad de garantías que ofrecen, los diversos niveles de seguridad y la heterogeneidad de las necesidades de sus potenciales usuarios, la Infraestructura Oficial de Firma Electrónica no excluye ninguna modalidad, ni combinación de modalidades de firmas electrónicas, **siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 2 de la Ley**” (negrita agregada).

De este modo, se admite el empleo de otras modalidades de firma electrónica, aparte de la firma digital, siempre que cumplan con los requisitos previstos en el artículo 2 de la Ley N° 27269, los cuales son los siguientes:

- (i) se pueda identificar al firmante y vincularlo con el documento suscrito, garantizando la autenticación del mismo; y,
  - (ii) se preserve la integridad del documento electrónico, detectando cualquier modificación o alteración posterior (inalterabilidad).
- 3.8. En virtud a lo expuesto, la Ley N° 27269 y su reglamento no descartan la posibilidad de utilizar, además de la firma digital, otras modalidades de firma electrónica, siempre y cuando estas permitan verificar la autoría y la inalterabilidad de los documentos electrónicos (funciones características de la firma manuscrita).
- 3.9. En lo que respecta al contrato de trabajo y otros acuerdos individuales celebrados entre el trabajador y el empleador, se trata de **actos jurídicos que exigen una manifestación de voluntad de ambas partes, la cual se expresa a través de las firmas de los intervinientes en los supuestos de un contrato o acuerdo escrito**; razón por la cual, consideramos importante que la sustitución de la firma ológrafa o manuscrita por la firma electrónica responda, para efectos del contrato, a una decisión libre del trabajador.

<sup>1</sup> Adicionalmente, el artículo 7 del Reglamento de la Ley N° 27269 precisa las características mínimas que debe reunir la firma digital.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

### C. Sobre la firma electrónica generada por el sistema

3.10. En el escrito que contiene la consulta se indica que el sistema cuenta con un software de firma electrónica biométrica que, mediante el reconocimiento facial o de huella dactilar, permite validar la identidad de una persona y otorgar consentimiento para ejecutar una firma electrónica con validez legal. De este modo, el sistema permite firmar electrónicamente documentos de índole laboral que requieren la aceptación o consentimiento del trabajador (por ejemplo, contratos de trabajo), así como emitir comunicaciones, memorandos, entre otros documentos de circulación interna.

- (i) En la consulta se señala que el sistema cuenta con un Software de Firma Digital *Firmador TOC versión 1.0.0*, acreditado por el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales<sup>2</sup>.
- (ii) Luego de la visualización del documento, se inicia el proceso de verificación de identidad del firmante, para lo cual este último deberá tomar una fotografía a su documento nacional de identidad (DNI) y colocar su dedo sobre un lector de huellas homologado por el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC, o bien tomarse una fotografía, siguiendo un proceso de reconocimiento facial.
- (iii) El sistema contrasta biométricamente la huella dactilar o el rostro del firmante y procede a validar sus datos personales. Para ello, el sistema dispone de un convenio de consultas en línea suscrito con el RENIEC, que le permite de manera automatizada validar la identidad y los datos personales de los intervinientes.
- (iv) Validada la identidad del firmante, se procede a dar fe de la aceptación del documento por parte de aquel y a sellar el documento con un certificado digital cuyo titular es el emisor del documento. De esta forma, el o los aceptantes habrán realizado una firma electrónica. La firma electrónica contiene el número de documento de identidad del firmante, nombres y apellidos, su foto o huella dactilar, hora, fecha y un número único de operación, elementos que forman parte de las evidencias del consentimiento. Por su parte, el certificado digital protege el documento de cualquier alteración posterior a la firma.
- (v) Emitida la firma digital, el documento firmado puede ser enviado por cualquier medio que estime conveniente el aceptante del contrato. En el caso de documentos de emisión o circulación interna que no requieren constancia de aceptación, solo llevan la firma digital del emisor responsable del área. Estos documentos se tendrán por comunicados y puestos en conocimiento al trabajador con la recepción en su buzón electrónico u otros medios.

3.11. A propósito de lo antes expuesto, resulta conveniente remitirnos a la opinión técnica de INDECOPI:

“[...] Se admite la posibilidad de que un documento electrónico provisto de cualquier modalidad de firma electrónica posea valor probatorio. Así se

<sup>2</sup> Corroborado con la consulta del Registro Oficial de Prestadores de Servicio de Certificación Digital (ROPS) en: <https://indecopi.gob.pe/web/firmas-digitales/lista-de-servicios-de-confianza-trusted-services-list-tsl->



*“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*

establece en los artículos 141 y 141-A del Código Civil [...]. Sin embargo, esto no significa que para nuestro ordenamiento legal el uso de una u otra modalidad de firma electrónica sea indiferente. Existe una diferencia de fondo entre la firma digital (definida en el artículo 6 del Reglamento de la Ley N° 27269) y las demás modalidades de firma electrónica. Las plataformas informáticas que respaldan a la firma digital permiten a cualquier persona verificar la autoría y la inalterabilidad de un documento electrónico firmado digitalmente. Esto no necesariamente ocurre en el caso de las otras modalidades de firma electrónica”<sup>3</sup>.

- 3.12. De acuerdo a lo señalado en la consulta, el sistema no contempla el uso de la firma escaneada o digitalizada, cuya validez y eficacia jurídica -en igual término que la firma manuscrita- ha sido descartada por la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en su opinión contenida en la Consulta Jurídica N° 005-2017-JUS/DGNCR.
- 3.13. En este contexto, entendemos que el sistema permitiría contrastar biométricamente el rostro o huella dactilar del firmante (empleador o su representante y trabajador), y validar sus datos personales con la información registrada por el RENIEC, por lo que esta modalidad garantizaría una adecuada identificación del suscriptor del documento.

Asimismo, la información biométrica obtenida por el sistema se relaciona efectivamente con el documento, vinculándolo con el firmante, y genera un sello que protege el documento de cualquier modificación o alteración posterior a la firma. De este modo, la tecnología empleada garantizaría la autenticación e integridad del documento suscrito, cumpliendo así con los requisitos establecidos en el artículo 2 de la Ley N° 27269.

- 3.14. Por tanto, conforme a las características que nos han informado a través de la consulta, se tiene que la tecnología empleada por el sistema permitiría reemplazar la firma ológrafa o manuscrita por la firma electrónica del empleador o su representante y del trabajador en el contrato de trabajo y otros acuerdos individuales, así como por la firma electrónica del representante de la empresa, en los documentos emitidos de forma unilateral por el empleador, como son las boletas de pago, constancias de depósito, hojas de liquidación, entre otros – en los que la firma del trabajador solo tiene por función hacer constar la recepción del documento, no existiendo una manifestación de su voluntad para celebrar algún acto jurídico –.

**D. Sobre la entrega de documentos laborales mediante el sistema**

- 3.15. Por otra parte, con relación a la entrega o remisión de documentos de índole laboral, cabe señalar que el Decreto Legislativo N° 1310 autoriza a los empleadores el uso de tecnologías de la digitalización, información y comunicación para la sustitución de documentos físicos.

Así, el numeral 3.2 del artículo 3 de la referida norma establece que “Cuando el pago de las obligaciones laborales económicas se deposite en cuenta por medio de empresas del sistema financiero, el empleador puede sustituir la impresión y entrega física de las boletas o constancias de pago por la puesta a disposición al trabajador de dichos

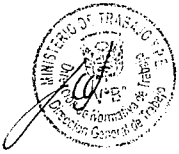
<sup>3</sup> Opinión técnica contenida en el Oficio N° 018-2017/CFE-INDECOPI.



*"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"*

documentos mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, siempre que el medio utilizado garantice la constancia de su emisión por parte del empleador y un adecuado y razonable acceso por parte del trabajador. En este supuesto no se requiere firma de recepción del trabajador."

- 3.16. Como vemos, la citada norma puso énfasis en la entrega de boletas o constancias de pago, estableciendo como condiciones que el medio utilizado garantice la constancia de su emisión por parte del empleador (emisión segura del documento laboral) y un adecuado y razonable acceso por parte del trabajador; condiciones que, entendemos, también deberían observarse para la entrega de otros documentos laborales, tales como copias de contratos de trabajo y adendas, constancias de depósito, hojas de liquidación, entre otros.
- 3.17. En la consulta se señala que los documentos firmados electrónicamente pueden ser enviados por cualquier medio que estime conveniente el trabajador. En el caso de documentos de emisión o circulación interna que no requieren constancia de aceptación, solo llevan la firma digital del emisor responsable del área. Estos documentos se tendrán por comunicados y puestos en conocimiento al trabajador con la recepción en su buzón electrónico u otros medios.
- 3.18. Al respecto, la remisión o entrega de documentos de índole laboral a través del sistema será posible siempre que este cumpla con las condiciones requeridas en el Decreto Legislativo N° 1310, es decir, que garantice la constancia de la emisión del documento por parte del empleador (por ejemplo, mediante una confirmación de la recepción electrónica del documento), así como un adecuado y razonable acceso por parte del trabajador.
- 3.19. Finalmente, para poder cubrir eventuales supuestos en los que el trabajador tenga algún tipo de limitación para acceder por sus propios medios a la plataforma, el empleador podría poner a su disposición los equipos tecnológicos que le permitan dicho acceso (computadoras de escritorio, laptops, smartphones, tablets, entre otros). Asimismo, a fin de garantizar un adecuado acceso por parte del trabajador, sería importante que el empleador le brinde información o capacitaciones respecto de las condiciones de funcionamiento y acceso que implicará el uso de dicha plataforma.



#### IV. CONCLUSIONES

- a) De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 1310, para la suscripción de documentos de índole laboral el empleador puede sustituir su firma manuscrita por su firma digital u otra modalidad de firma electrónica, siempre que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 2 de la Ley N° 27269, es decir, i) que se pueda identificar y vincular al signatario, a fin de garantizar la autenticidad del documento suscrito y ii) que se preserve la integridad del documento, detectando cualquier modificación o alteración posterior (inalterabilidad).
- b) En aplicación del artículo 141-A del Código Civil, es viable que – para la formalización por escrito del contrato de trabajo – la manifestación de la voluntad tanto del trabajador como del empleador pueda utilizar la firma digital u otra modalidad de firma electrónica, según lo señalado en el párrafo precedente. En este caso, debe tenerse presente lo señalado en el punto 3.9 del presente informe, relativo a la decisión libre del trabajador para la sustitución de su firma manuscrita por la firma electrónica.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"*

- c) El sistema permite a los empleadores firmar electrónicamente documentos de índole laboral que requieran la aceptación o consentimiento del trabajador (por ejemplo, contratos de trabajo), así como emitir comunicaciones, memorandos, entre otros documentos de circulación interna.

Al respecto, conforme a las características que nos han informado a través de la consulta, y que han sido detalladas en el punto 9 del presente informe, se tiene que la tecnología empleada por el sistema permitiría reemplazar la firma ológrafa o manuscrita por la firma electrónica del empleador o su representante y del trabajador en el contrato de trabajo y otros acuerdos individuales, así como por la firma electrónica del representante de la empresa, en los documentos emitidos de forma unilateral por el empleador, como son las boletas de pago, constancias de depósito, hojas de liquidación, entre otros.

- d) Con relación a la entrega electrónica de documentos en materia, ello será posible siempre que el sistema cumpla con las condiciones requeridas en el Decreto Legislativo N° 1310, es decir, que garantice la constancia de la emisión del documento (por ejemplo, mediante una confirmación de la recepción electrónica del mismo), así como un adecuado y razonable acceso por parte del trabajador.

Adicionalmente, recomendamos tener presente lo señalado en el punto 3.19 del presente informe, que versa sobre algunos aspectos referidos a la entrega de documentos laborales por medios electrónicos.

Atentamente,

  
**JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE**  
Director de Normativa de Trabajo (e)

