



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

INFORME N° 0091-2020-MTPE/2/14.1

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

ASUNTO : Opinión técnica sobre el uso de la firma electrónica en la
emisión y suscripción de documentos de índole laboral

REFERENCIA : H.R. N° E-039394-2020

FECHA : 23 de setiembre de 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 documento de la referencia, nos consultan sobre la validez del uso de la *videofirma* por parte de los empleadores y trabajadores, como modalidad de firma electrónica, en documentos laborales de todo tipo. A tal efecto, se detallan las características de la *videofirma* puesta en consulta.
- 1.2. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-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 LEGAL

- Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su modificatoria.
- Decreto Legislativo N° 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa.
- Decreto Supremo N° 052-2008-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27269, Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales.
- Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR.

III. ANÁLISIS

Naturaleza de la presente opinión técnica

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/>" e ingresando la siguiente clave: W6J4UTB



- 3.1. A través de una opinión técnica, la Dirección de Normativa de Trabajo emite criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral, por lo que una opinión técnica no resuelve ni 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 el presente informe se expondrán criterios generales referidos a la normativa que regula el empleo de la firma electrónica en los documentos de índole laboral; ciertamente, para ello se tendrán en cuenta las características de la tecnología puesta en consulta.

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, del año 2016, 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, 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.

Así, 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 precedentemente 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 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.



En este contexto, debe tenerse en cuenta que el artículo 1 de 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" (subrayado agregado).

Por su parte, el artículo 2 de la referida ley señala que tendrán la misma validez y eficacia jurídica que el uso de una firma manuscrita, 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".

- 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)¹.
- 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).

- 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 el medio empleado garantice la autenticidad, la integridad y el no repudio del documento (funciones características de la firma manuscrita)².
- 3.9. A propósito de lo antes expuesto, resulta conveniente remitirnos a la opinión técnica de INDECOPI:

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

² De acuerdo al glosario de términos contenido en la décimo cuarta disposición complementaria final del Decreto Supremo N° 052-2008-PCM, en el ámbito del artículo 2 de la Ley de Firmas y Certificados Digitales, el no repudio hace referencia a la vinculación de un individuo (o institución) con el documento electrónico, de tal manera que no puede negar su vinculación con él ni reclamar supuestas modificaciones de tal documento (falsificación).



"[...] Se admite la posibilidad de que un documento electrónico provisto de cualquier modalidad de firma electrónica posea valor probatorio. Así se 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"³ (subrayado agregado).

3.10. En atención a lo expuesto, tenemos que nuestro ordenamiento jurídico 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 puede identificar al firmante;
- (ii) Permite vincular al firmante con el documento suscrito, garantizando la autenticación del mismo; y,
- (iii) Se preserva la integridad del documento electrónico, detectando cualquier modificación o alteración posterior (inalterabilidad).

3.11. Dicho esto, cabe añadir que, **en lo que respecta al contrato de trabajo y otros acuerdos individuales celebrados entre el trabajador y el empleador**, y dado que se trata de actos jurídicos que requieren la manifestación de voluntad de ambas partes, la firma tanto del empleador o su representante como del trabajador es un requisito para dicha manifestación de voluntad en los supuestos de contratos de trabajo o acuerdos celebrados por escrito⁴. Por tanto, consideramos importante que la sustitución de la firma ológrafa o manuscrita del trabajador por la firma electrónica responda, para efectos del contrato o acuerdo escrito, a una decisión libre de aquel.

Sobre la modalidad de firma electrónica puesta en consulta

3.12. En la consulta se describe el proceso de *videofirma*, señalando que el mismo posee las siguientes características:

- (i) Se identifica al firmante a través del número de su DNI, la foto de su DNI y la verificación inmediata con el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC).

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

⁴ Distinto es el caso de las copias de los contratos u otros acuerdos celebrados entre el empleador y el trabajador, así como el caso de documentos emitidos de forma unilateral por el empleador (boletas de pago, constancias de depósito, hojas de liquidación, entre otros), en los que, al no tener el trabajador la calidad de emisor del documento, su firma solo tiene por función hacer constar la recepción del mismo, no existiendo por tanto una manifestación de su voluntad para celebrar algún acto jurídico. En tales casos, inclusive, puede prescindirse de la firma del trabajador si se opta por poner dichos documentos a su disposición mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (correo electrónico, Intranet, etc.), siempre que se cumpla con las condiciones que establece el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1310.



- (ii) Se crea un número de registro para cada documento, que lo vincula únicamente con las partes que lo firmarán. Además, iniciado el proceso de firma, cada una de las partes recibe un correo electrónico, en el cual pueden apreciar el documento que va a firmarse.
- (iii) Se almacena el documento, así como la videofirma de cada una de las partes.
- (iv) Una vez concluido el proceso de firma, cada una de las partes recibe un correo electrónico, en el que se deja constancia de la fecha y hora de la firma electrónica, así como del documento que ha sido firmado.
- (v) Finalmente, si hubiera alguna alteración posterior al documento, se genera un nuevo número de registro y debe volver a iniciarse todo el proceso.

Cabe indicar que el administrado, en su consulta, adjunta un anexo que detalla las etapas de la generación de la videofirma, en las que destacan, por ejemplo, la validación de DNI en RENIEC, validación biométrica entre RENIEC y foto del DNI, validación biométrica entre RENIEC y videofirma, prueba de vida del firmante y reconocimiento del texto hablado; asimismo, se adjunta un video explicativo.

- 3.13. De acuerdo a lo señalado en la consulta, la tecnología utilizada 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.
- 3.14. Siendo así, encontramos que la modalidad de *videofirma*, de acuerdo a las características descritas en la consulta, cumpliría con los requisitos establecidos en el artículo 2 de la Ley N° 27269, por cuanto permitiría verificar los datos del firmante con la base de datos del RENIEC, garantizando una adecuada identificación. Además, la tecnología utilizada permitiría vincular al firmante con el documento, garantizando la autenticación del mismo, así como preservar la integridad y no alteración posterior del documento firmado electrónicamente. En tal sentido, y siempre según los términos expuestos en la consulta, la *videofirma*, como modalidad de firma electrónica, tendría la misma validez y eficacia jurídica que la firma manuscrita.
- 3.15. Finalmente, para poder cubrir eventuales supuestos en los que el trabajador tenga algún tipo de limitación para acceder por sus propios medios a la tecnología descrita en la consulta, el empleador podría poner a su disposición los equipos tecnológicos que le permitan el 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 la tecnología para la *videofirma*.

IV. CONCLUSIONES

- 4.1. 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, que i) se pueda identificar firmante, ii) permita vincular al firmante con el documento suscrito, a fin de garantizar la autenticación del



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”*

mismo, y iii) se preserve la integridad del documento, detectando cualquier modificación o alteración posterior (inalterabilidad).

- 4.2. 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 3.11 del presente informe, relativo a la decisión libre del trabajador para la sustitución de su firma manuscrita por la firma electrónica.
- 4.3. De acuerdo con las características descritas en la consulta, la modalidad de videofirma cumpliría con los requisitos previstos en el artículo 2 de la Ley N° 27269 para el uso de firma electrónica en la suscripción de los contratos de trabajo y demás documentos de índole laboral, con la misma validez y eficacia jurídica que la firma ológrafa o manuscrita.
- 4.4. Finalmente, recomendamos tener presente lo señalado en el punto 3.15 del presente informe.

Atentamente,

Renato Sarzo Tamayo
Director de Normativa de Trabajo (e)

H.R E-039394-2020