



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

### **INFORME N° 199 -2022-MTPE/2/14.1**

**PARA** : **JUAN MARIANO NAVARRO PANDO**  
Director General de Trabajo

**DE** : **KENNY DÍAZ RONCAL**  
Dirección de Normativa de Trabajo

**ASUNTO** : Consulta sobre la validez del uso de la firma electrónica en documentos laborales

**REFERENCIA** : Documento S/N de Celer S.A.C.

**FECHA** : 08 de junio de 2022

---

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente y al mismo tiempo informar a usted lo siguiente:

#### **I. ANTECEDENTES**

- 1.1 Mediante el documento de la referencia, la empresa CELER S.A.C. (en adelante, “FRACTAL”) nos solicita opinión sobre *“la validez del uso de la firma electrónica por parte de trabajadores en documentos laborales de todo tipo, con las características que posee su software de firma electrónica “Fractal Sign”.*
- 1.2 Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo tiene entre sus funciones emitir opinión técnica en materia de trabajo.

#### **II. BASE LEGAL**

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales.
- 2.3. Decreto Legislativo N° 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa.
- 2.4. Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL).
- 2.5. Decreto Supremo N° 052-2008-PCM, Reglamento de la Ley de Firmas y Certificados Digitales.
- 2.6. Decreto Supremo N° 026-2016-PCM, Aprueban medidas para el fortalecimiento de la infraestructura oficial de firma electrónica y la implementación de la firma digital en el Sector Público y Privado.
- 2.7. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ROF del MTPE).

### III. 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, 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 digital en los documentos de índole laboral; ciertamente, para ello se tendrán en cuenta las características de la tecnología puesta en consulta.

### IV. ANÁLISIS

#### a. Sobre la validez de la firma digital

- 4.1. El artículo 141 del Código Civil establece que la manifestación de voluntad puede ser expresa o tácita. En el presente caso, nos interesa resaltar el primer supuesto, en tal sentido, la manifestación es expresa cuando se realiza en forma oral, escrita, a través de cualquier medio directo, manual, mecánico, digital, electrónico, mediante la lengua de señas o algún medio alternativo de comunicación, incluyendo el uso de ajustes razonables o de los apoyos requeridos por la persona.
- 4.2. En esa misma línea, el artículo 141-A del Código Civil dispone lo siguiente:

*“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.*

*(...)” (Énfasis nuestro)*

- 4.3. Como se puede apreciar, conforme con el Código Civil, en todo acto que, por disposición legal, requiera de manifestación de voluntad expresa, podrá emplearse la firma digital, contando con la misma validez y eficacia jurídica que una firma manuscrita.
- 4.4. Para el caso del empleador, encontramos que el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa, dispone que éste puede utilizar la firma digital en los documentos laborales:

*“Artículo 3.- Simplificación para la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral.*

*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.

(...)

- 4.5. De esta manera, tal como lo reconoce el referido decreto legislativo, 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.
- 4.6. Sobre el particular, la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 052-2008-PCM, tiene por objeto regular la utilización de la firma electrónica otorgándole la misma validez y eficacia jurídica que el uso de una firma manuscrita u otra análoga que conlleve manifestación de voluntad.
- 4.7. De esta manera, el artículo 1 de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, establece que la firma digital tiene la misma validez y eficacia jurídica que una firma manuscrita u otra análoga, que conlleve manifestación de voluntad.
- 4.8. Asimismo, el artículo 6 del Reglamento de la Ley de Firmas y Certificados Digitales, aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM, precisa lo siguiente respecto a la firma digital:

*“Artículo 6.- De la firma digital*

*Es aquella firma electrónica que utilizando una técnica de criptografía asimétrica, permite la identificación del signatario y ha sido creada por medios, incluso a distancia, que garantizan que éste mantiene bajo su control con un elevado grado de confianza, de manera que está vinculada únicamente al signatario y a los datos a los que refiere, lo que permite garantizar la integridad del contenido y detectar cualquier modificación ulterior, tiene la misma validez y eficacia jurídica que el uso de una firma manuscrita, siempre y cuando haya sido generada por un Prestador de Servicios de Certificación Digital debidamente acreditado que se encuentre dentro de la Infraestructura Oficial de Firma Electrónica, y que no medie ninguno de los vicios de la voluntad previstos en el Título VIII del Libro IV del Código Civil.*

(...)

- 4.9. En este marco, la firma digital posee la misma validez y eficacia jurídica que una firma manuscrita, siempre que haya sido generada por un Prestador de Servicios de Certificación Digital (en adelante, PSC) acreditado por la Autoridad Administrativa Competente, es decir, por el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y la Protección Intelectual - INDECOPI.
- 4.10. Por tanto, conforme lo señala la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales y el Código Civil, en la medida que dicho software se encuentra

autorizado por la Autoridad Administrativa Competente, esta puede ser empleada para la suscripción de documentos laborales con pleno valor jurídico.

## **b. Algunos alcances sobre el uso de la firma digital por parte de los trabajadores**

- 4.11. Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, conviene hacer una diferencia entre dos supuestos: (i) los trabajadores que utilizan la firma digital como parte de sus funciones; y (ii) los trabajadores que utilizan la firma digital para expresar su voluntad, aceptación, conocimiento u otro.

### ***b.1. Trabajadores que utilizan la firma digital como parte de sus funciones***

- 4.12. En relación al primer supuesto, conviene señalar que el artículo 9 del TUO de la LPCL dispone que, por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador; es así que, este último tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

- 4.13. De esta manera, el empleador cuenta con las facultades para organizar la ejecución del trabajo, cuyo sustento se encuentra en el artículo 59 de la Constitución, conforme ha señalado el Tribunal Constitucional:

*“15. De este modo, cuando el artículo 59° de la Constitución reconoce el derecho a la libertad de empresa está garantizando a todas las personas una libertad de decisión no sólo para crear empresas (libertad de fundación de una empresa), y por tanto, para actuar en el mercado (libertad de acceso al mercado), sino también para establecer los propios objetivos de la empresa (libertad de organización del empresario) y dirigir y planificar su actividad (libertad de dirección de la empresa) en atención a sus recursos y a las condiciones del propio mercado, así como la libertad de cesación o de salida del mercado.”*

- 4.14. En tal sentido, el poder de dirección permite al empleador dirigir la ejecución de las labores, por lo cual, este poder “(...) obedece a una necesidad social, que, en este caso, consiste en el uso adecuado de la fuerza de trabajo, coordinando y dirigiendo actividades, de modo tal que esta ocurra, de la manera más eficiente (...)”<sup>1</sup>. Asimismo, “(...) el poder directivo que se reconoce en el empleador está conformada por un haz de facultades de diversa índole, todas las cuales tienen por función garantizar la organización y la eficiencia de la empresa, para que aquel realice su fin económico.”<sup>2</sup>

- 4.15. Toda vez que esta facultad permite dirigir la actividad laboral, las directivas que emanen en función de ella deberán (i) encontrarse dentro de un contexto laboral y (ii) ser razonables y proporcionales, justificadas en una causa objetiva, excluyendo así la arbitrariedad<sup>3</sup> que genere un perjuicio a los trabajadores.

<sup>1</sup> BLANCAS, Carlos. Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Segunda Edición, 2016, pp. 102

<sup>2</sup> Ibid, pp. 94.

<sup>3</sup> Ibid, pp. 104.

4.16. En ese sentido, esta Dirección considera que, en virtud del poder de dirección con el que cuenta el empleador, es posible que éste solicite al trabajador el uso de la firma digital como parte de sus funciones, con la finalidad de una gestión eficiente de los recursos humanos. En este escenario, el trabajador se encuentra obligado a usar la herramienta de trabajo (firma digital) que el empleador ha puesto a su disposición para el adecuado desarrollo de sus labores, siempre en el marco del principio de razonabilidad.

***b.2. Trabajadores que utilizan la firma digital para expresar su voluntad, aceptación, conocimiento u otro***

4.17. Por otro lado, como segundo supuesto, encontramos aquellos casos en los que el trabajador usa su firma como una manifestación de su voluntad, aceptación, conocimiento u otro; es decir, cuando el trabajador actúa como contraparte laboral.

4.18. Al respecto, en este escenario, especial atención ameritan aquellos documentos como los contratos de trabajo, adendas de contrato y acuerdos o convenios individuales celebrados de forma escrita por el trabajador y el empleador, donde la expresión de voluntad es determinante para el despliegue de efectos jurídicos. Piénsese, por ejemplo, en el contrato de trabajo o acuerdo posterior en el que se pacte la modalidad de teletrabajo (Ley N° 30036, art. 5), el convenio de acumulación de vacaciones (Decreto Legislativo N° 713, art. 18), el acuerdo de reducción del descanso vacacional (Decreto Legislativo N° 713, art. 19), entre otros.

4.19. En este contexto, esta Dirección considera que el uso de la firma digital deberá realizarse bajo el marco del principio de razonabilidad, es decir, el empleador deberá observar criterios objetivos que le permitan determinar que dicha exigencia no constituye un acto arbitrario o en perjuicio del trabajador. En tal sentido, dicho principio permitirá determinar si existe un contexto idóneo para la exigencia del uso de la firma digital.

4.20. A modo de referencia, encontramos en legislación comparada que, en Colombia, mediante el Decreto 526 de 2021, se regula el uso de la firma electrónica para la suscripción del contrato de trabajo. Es decir, el uso de este mecanismo como expresión de la voluntad del trabajador.

4.21. En tal sentido, dicha norma señala que, para el uso de la firma electrónica, ésta última no solo debe cumplir las condiciones establecidas en la ley regula las disposiciones de firma electrónica (Ley 527 de 1999). Además, el empleador deberá proveer al trabajador de los medios necesarios para el uso de dicha firma, lo cual podrá darse mediante el desarrollo de tecnologías propias o contratadas a tercero; asimismo, el Decreto 526 de 2021 dispone que la imposibilidad de firmar electrónicamente no será una barrera de acceso al empleo.

4.22. Adicionalmente, la referida norma indica, en relación a las reglas del uso de la firma electrónica, lo siguiente:

“(…)



2. No tendrá ningún costo para el trabajador, correspondiendo exclusivamente al empleador el pago de cualquier valor asociado que se llegase a ocasionar.  
(...)”

- 4.23. Por tanto, a fin de que las acciones del empleador observen el referido principio, en casos en los que se requiera al trabajador emplear la firma digital, la empresa podría asumir medidas ponderadas, dependiendo del caso concreto, tales como: (i) la disponibilidad de medios electrónicos para el uso de la firma digital, (ii) la capacitación que reciba el trabajador respecto del software, (iii) el acceso a servicios de internet, etc.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1. De acuerdo con la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento, siempre que el software se encuentre autorizado por la Autoridad Administrativa Competente, es válido para la suscripción de documentos laborales con pleno valor jurídico.
- 5.2. Esta Dirección considera que, conviene hacer una diferencia entre dos supuestos: (i) los trabajadores que utilizan la firma digital como parte de sus funciones; y (ii) los trabajadores que utilizan la firma digital para expresar su voluntad, aceptación, conocimiento u otro:
- Sobre el primer supuesto, en virtud del poder de dirección, el empleador puede solicitar al trabajador el uso de la firma digital cuando ésta se encuentre dentro de sus funciones, siempre en el marco del principio de razonabilidad.
  - Sobre el segundo supuesto, es decir, en un esquema donde el trabajador actúa como la contraparte laboral; la firma digital será válida en tanto su uso sea conforme al principio de razonabilidad, lo cual implica que el empleador haya puesto previamente a disposición del trabajador los medios y/o herramientas necesarias para su correcto uso.

## VI. RECOMENDACIÓN

Se recomienda que el presente informe sea puesto a consideración de la Dirección General de Trabajo, a fin de que previo visto bueno de la misma, continúe el trámite correspondiente.

**Kenny Díaz Roncal**  
Director de Normativa de Trabajo

H.R. E-034005-2021