



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"  
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

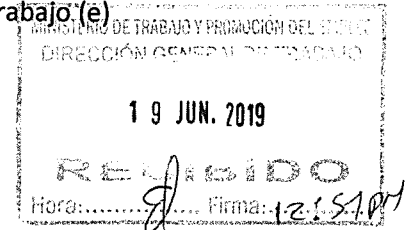
**INFORME N° 75 -2019-MTPE/2/14.1**

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

**DE** : **VÍCTOR RENATO SARZO TAMAYO**  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

**REFERENCIA** : H.R. N° E-023879-2019

**FECHA** : 19 de junio de 2019



**I. ASUNTO**

Opinión técnica referida a la suscripción, entrega y recepción de documentos laborales a través de una plataforma que emplea las tecnologías de la información y comunicación.

**II. BASE NORMATIVA**

- Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales.
- 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 de Firmas y Certificados Digitales.
- Decreto Supremo N° 004-2014-TR que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**III. ANTECEDENTES**

Mediante el escrito de la referencia, nos consultan si una plataforma como la de "TuRecibo.com", que utiliza tecnologías de la información y comunicación, cumple con las exigencias legales para la suscripción, entrega y recepción de los contratos y documentos laborales.

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo. En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse sobre lo solicitado en el marco de nuestras competencias.

**IV. ANÁLISIS**

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

1. A través de una opinión técnica, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo emite criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral: una opinión técnica no





*“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”  
“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*

resuelve ni se pronuncia sobre casos concretos, pues ello corresponde a otras instancias administrativas o judiciales.

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 la plataforma “TuRecibo.com”, puesta a consulta.

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

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”.

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”.

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, 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).





*"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"*  
*"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"*

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>.
7. Sin embargo, la Ley N° 27269 y su reglamento también admiten otras formas de firmas electrónicas. 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".

De este modo, se admite el empleo de otras modalidades de firma electrónica 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 signatario y vincularlo con el documento suscrito, garantizando la autenticidad del mismo; y,
  - (ii) se preserve la integridad del documento, detectando cualquier modificación o alteración posterior (inalterabilidad).
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).
- C. Sobre las firmas electrónicas en la plataforma "TuRecibo.com"**
9. En el escrito que contiene la consulta se indica que la plataforma "TuRecibo.com" permite la emisión, transferencia y conservación de documentos electrónicos de índole laboral, registrando firmas digitales y firmas electrónicas en señal de conformidad, cuando sea necesario:
- (i) Con relación al empleador, se indica que este podrá emplear una firma digital generada a partir de certificados digitales que se encuentran acordes con los parámetros establecidos en la Ley N° 27269, garantizándose la autoría en la emisión y suscripción de los contratos laborales, así como la integridad del contenido del documento remitido.

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





*“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”  
“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*

- (ii) En el caso del trabajador, se indica que la plataforma le habilitará un usuario, a fin de que aquel cree una clave que será de su exclusivo conocimiento y dominio. A partir de esta clave, el sistema generará un certificado digital de encriptación aritmética correspondiente al estándar internacional ITU: X.509, el cual estará vinculado al nombre de usuario del trabajador. Con este certificado el trabajador podrá efectuar la firma electrónica de documentos laborales a futuro. La utilización de esta firma electrónica permitirá asentar en el mismo documento fecha y hora de la notificación, además de la “conformidad” o “no conformidad” del trabajador. Junto a su firma electrónica, el trabajador podrá realizar la representación gráfica de su firma con el *mouse* de la computadora o incrustar un código QR.
- (iii) Para la modificación posterior de los documentos y contratos laborales suscritos, la plataforma requerirá nuevamente la firma digital del empleador y la firma electrónica del trabajador.
- (iv) De lo anterior, se tendría que, a través de la plataforma “TuRecibo.com”, los documentos laborales se generarán en formato PDF, con la firma digital del empleador (incluyendo el nombre y apellido del firmante, fecha y hora de la firma y el concepto de “conforme” o “no conforme”) y la firma electrónica del trabajador, conteniendo los datos de los certificados digitales utilizados por ambos y sus respectivas claves públicas.

10. A propósito de lo antes expuesto, resulta conveniente remitirnos a la opinión técnica del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI:

“[...] 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”<sup>2</sup>.

11. Sobre la base de lo expuesto en la consulta, la plataforma “TuRecibo.com” cumpliría con identificar a la persona que firma, así como vincular el documento con el signatario, tanto en el caso del empleador (firma digital) como en el caso del trabajador (firma electrónica), de modo que se garantizaría la autenticidad del documento electrónico. Asimismo, para cualquier modificación ulterior del documento, la plataforma requeriría nueva firma digital del empleador y nueva firma electrónica del trabajador, de modo que se preservaría la integridad del documento electrónico. De esta manera, observamos una correspondencia entre las características de la plataforma “TuRecibo.com” y los requisitos de la firma electrónica previstos en el artículo 2 de la Ley N° 27269.

<sup>2</sup> Opinión técnica contenida en el Oficio N° 018-2017/CFE-INDECOPI.



*“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”  
“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”*

Cabe resaltar que, de lo señalado por el administrado, la referida plataforma no emplearía 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.

12. Por otro lado, dado que el contrato de trabajo es un acto jurídico que exige una manifestación de voluntad de ambas partes, la cual se expresa a través de las firmas del empleador y trabajador en los supuestos de un contrato escrito, 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.

Asimismo, estimamos conveniente que se precise el efecto jurídico que tendrían los conceptos de “conforme” o “no conforme” tanto de la firma digital del empleador como de la firma electrónica del trabajador, consignadas en el contrato de trabajo.

**D. Sobre la emisión y remisión del contrato de trabajo y otros documentos laborales a través de la plataforma “TuRecibo.com”**

13. Por otra parte, con relación a la remisión o entrega de los contratos de trabajo y otros 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.
14. A propósito de ello, 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) y un adecuado y razonable acceso por parte del trabajador; condiciones que, entendemos, también deberían observarse para la remisión de otros documentos laborales, como los contratos de trabajo.
15. En la consulta se señala que la plataforma utiliza un portal bajo codificación HTTPS, al cual se podrá acceder desde cualquier ubicación y desde dispositivos electrónicos como computadoras de escritorio, laptops, smartphones, tablets, entre otros. Sin perjuicio de ello, 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 plataforma. De igual modo, 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.

**V. CONCLUSIONES**

- a) De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 1310, el empleador puede sustituir su firma manuscrita por su firma digital u otra modalidad de firma electrónica en el contrato de trabajo y demás documentos laborales, siempre que cumpla con los requisitos previstos en la Ley N° 27269 y su reglamento.





*"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"  
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"*

- 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 realizarse mediante el uso de la 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).
- c) Con relación a la remisión de los contratos de trabajo y otros documentos de índole laboral mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, el medio utilizado debe garantizar la emisión segura del documento, así como un adecuado y razonable acceso por parte del trabajador.
- d) Considerando las características expuestas en la consulta, un sistema como el de la plataforma "Turecibo.com" 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 laborales, con la misma validez y eficacia jurídica que la firma manuscrita; así como, cumpliría las condiciones para la remisión de documentos laborales a través de tecnologías de la información y comunicación.

Sin perjuicio de ello, debe tenerse presente el párrafo 12 del presente informe (referido a la decisión libre del trabajador para la sustitución de su firma manuscrita por la firma electrónica), así como recomendamos tomar en cuenta el párrafo 15 (relativo al acceso del trabajador a los documentos electrónicos).

Atentamente,

.....  
RENATO SARZO TAMAYO  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)  
Dirección General de Trabajo