



*"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 los servicios de la empresa Gramd Peruana S.A.C. puestos a consulta.
- B. **La posibilidad de emplear firmas electrónicas en la suscripción del contrato de trabajo y demás 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





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

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).

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.
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**” (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 autenticidad del mismo; y,
 - (ii) se preserve la integridad del documento electrónico, 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).

En lo que respecta al contrato de trabajo, dado que 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

¹ 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”

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.

C. Sobre las firmas electrónicas generadas por los servicios de Gramd Peruana S.A.C.

9. En el escrito que contiene la consulta se indica que los servicios de la empresa Gramd Peruana S.A.C. permiten, entre otros componentes, la emisión de documentación electrónica mediante la aplicación de firmas digitales y electrónicas:

(i) Los servicios de Gramd Peruana S.A.C. utilizan el Software de Firma Digital *GRAM Firma Digital 1.1*, el cual cuenta con la acreditación del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI en su condición de autoridad administrativa competente encargada de administrar la Infraestructura Oficial de Firma Electrónica. Dicha acreditación le ha sido otorgada mediante Resolución N° 107-2018/CFE-INDECOPI de fecha 09 de julio de 2018, recaída en el expediente N° 013-2016-CFE. Asimismo, Gramd Peruana S.A.C. está acreditada como Entidad de Registro o Verificación para la venta de certificados digitales de Camerfirma Perú S.A.C.²

(ii) Asimismo, se señala que Gramd Peruana S.A.C. cuenta con una tecnología llamada *Signature Engine Web*, que combina el uso de software y hardware para el firmado electrónico de documentos tales como contratos de trabajo y acuses de recepción. Con ello se busca que las personas que no posean certificado digital puedan firmar electrónicamente a través de una *tableta especializada que utiliza una tecnología de lápiz patentada que captura y protege los datos de la firma*; la tableta puede instalarse en diversos sistemas de escritorio virtual.

(iii) Para procesar la firma electrónica del trabajador en el contrato de trabajo y en el acuse de recibo de documentos laborales, el procedimiento inicia con la visualización del documento en formato electrónico HTML/Web, desde una computadora portátil o de escritorio y con el soporte de una tableta, a fin de que el trabajador cuente con la documentación y tiempo de lectura antes de la toma de su firma electrónica. Luego, el sistema procesa el documento HTML al que se le ha añadido la firma electrónica y lo convierte automáticamente en un documento PDF.

(iv) El responsable de firmar el contrato de trabajo en nombre del empleador accede a su bandeja de *firma digital*, y seleccionando el contrato firmado electrónicamente por el trabajador, podrá firmarlo digitalmente con el uso de su certificado digital. Finalmente, el contrato de trabajo (firmado por ambas partes) puede ser enviado vía correo electrónico de vuelta al trabajador.

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

² 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->





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”
“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”³.

11. De acuerdo a lo señalado en la consulta, los servicios de Gramd Peruana S.A.C. no contemplan 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.

12. Sin embargo, en lo que se refiere al contrato de trabajo y otros documentos que requieren de la **manifestación de voluntad del trabajador**, las características descritas por Teleatento del Perú S.A.C en la consulta no nos permiten concluir que la tecnología de firma electrónica utilizada por los servicios de Gramd Peruana S.A.C. (*tecnología Signature Engine Web – firma a través de una tableta y lápiz electrónico*) sea suficiente para cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 2 de la Ley N° 27269. En efecto, si bien dicha tecnología permitiría “capturar y proteger” los datos de la firma, en la consulta no se brinda mayor detalle sobre los alcances de tal captura y protección; por ejemplo, si dicha tecnología permitiría o no preservar la integridad del documento electrónico firmado, detectando cualquier modificación o alteración posterior.

D. Sobre la **entrega** de documentos laborales mediante los servicios de Gramd Peruana S.A.C.

13. 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.

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 laboral) y un adecuado y razonable acceso por parte del trabajador; condiciones que, entendemos, también deberían observarse para la entrega de otros documentos laborales.

14. En la consulta se señala que los servicios de Gramd Peruana S.A.C. permiten la entrega electrónica de documentos dirigidos a los trabajadores, tales como copias de los contratos de trabajo, comunicaciones internas y documentos de sanción, y además, generan una firma electrónica para la suscripción del acuse de recibo del trabajador.

En este contexto, conviene resaltar que, a diferencia de la firma en el contrato de trabajo, **la cual conlleva la manifestación de voluntad para la celebración del acto jurídico**, la

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



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

firma en la notificación de documentos cursados por el empleador (copias de contratos de trabajo, boletas o constancias de pago, hojas de liquidación, sanciones, etc.) solo tiene por función **hacer constar la recepción del documento por el trabajador** (no existe en este supuesto una manifestación de voluntad para celebrar algún acto jurídico); razón por la cual, en este último caso existiría, a nuestra consideración, un mayor margen de flexibilidad para el uso de la firma electrónica.

Por ejemplo, en caso se opte por utilizar la firma electrónica del trabajador **en señal de recepción de un documento electrónico**, consideramos que sí sería aplicable para tal efecto la tecnología *Signature Engine Web* (firma a través de una tablet y un lápiz electrónico) empleada por Gramd Peruana S.A.C., conforme a las características que nos han informado a través de la consulta.

- De otro lado, en la consulta se señala que el sistema utilizado por Gramd Peruana S.A.C. permite verificar la lectura del documento remitido y contar con una fecha cierta de ello, evidenciando que el trabajador tiene pleno conocimiento del mismo.

En este punto, estimamos conveniente que, a fin de computar los plazos estipulados en el reglamento interno de la empresa para la impugnación de sanciones disciplinarias, el empleador precise, y haga de conocimiento oportuno a los trabajadores, desde cuándo se entenderían válidamente efectuadas las comunicaciones de sanciones; es decir, si sería desde la fecha de acuse de recibo del documento a través de la firma electrónica del trabajador (notificación de la sanción), o desde la visualización (lectura) de la comunicación de sanción respectiva.

Cabe resaltar que es viable ligar los plazos de impugnación de las sanciones a la fecha de notificación de las mismas, independientemente de la oportunidad en que el trabajador brinde lectura al documento de sanción electrónico.

- Adicionalmente, toda vez que el uso de tecnologías de la información y comunicación para la entrega de documentos laborales debe asegurar un *adecuado y razonable acceso por parte del trabajador*, además de garantizar la efectiva recepción de los documentos, resulta conveniente que cuando estos sean voluminosos, se brinde al trabajador, que así lo solicite, la posibilidad de acceder a dichos documentos en formato físico o impreso.
- Finalmente, para poder cubrir eventuales supuestos en los que el trabajador tenga algún tipo de limitación para acceder por sus propios medios al sistema de Gramd Peruana S.A.C., 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 dicha plataforma.

V. CONCLUSIONES

- 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,





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

- 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 realizarse mediante el uso de la firma digital u otra modalidad de firma electrónica, *según lo señalado en el párrafo precedente*. En este caso, debe tenerse presente el párrafo 8 del presente informe, relativo a la decisión libre del trabajador para la sustitución de su firma manuscrita por la firma electrónica.
- c) Los servicios de Gramd Peruana S.A.C. utilizan un software de firma digital que cuenta con la acreditación del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI. Sin embargo, en lo que se refiere al contrato de trabajo y otros documentos que requieren de la manifestación de voluntad del trabajador, de las características descritas en la consulta no resulta posible concluir que la tecnología de firma electrónica utilizada por los servicios de Gramd Peruana S.A.C. (*tecnología Signature Engine Web – tableta especializada con lapicero electrónico*) sea suficiente para cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 2 de la Ley N° 27269, es decir, que permita vincular e identificar al firmante, así como detectar cualquier modificación o alteración posterior del documento, de modo que se garantice la autenticidad e integridad del mismo.
- d) Con relación a la entrega de documentos laborales electrónicos, consideramos viable que la notificación de tales documentos se vincule a la firma electrónica del trabajador en señal de recepción de los mismos. Esta firma electrónica, al no implicar una manifestación de voluntad para la celebración de algún acto jurídico, podría ser válidamente generada a través del servicio de Gramd Peruana S.A.C., conforme a las características del servicio que nos han informado para la presente consulta.

Mención especial merece la notificación de comunicaciones electrónicas de sanción, para lo cual el empleador debe cumplir con la precisión que se exige en el punto 15 del presente informe.

Adicionalmente, recomendamos tener presente lo señalado en los puntos 16 y 17 del presente informe, que versan sobre algunos aspectos referidos a la entrega de documentos laborales por medios electrónicos.

Atentamente,


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

