



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"

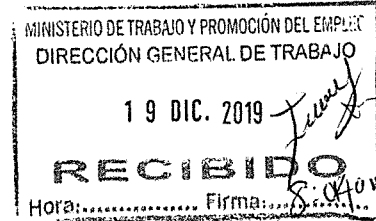
**INFORME N° 150-2019-MTPE/2/14.1**

**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 y entrega de documentos de índole laboral

**REFERENCIA :** H.R. N° E-157065-2019

**FECHA :**  
19 DIC. 2019



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 de la plataforma Smart Boleta (en adelante, la Plataforma).
- 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**

- 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



*"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"  
"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.

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 de la Plataforma puesta a consulta.

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





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

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)<sup>1</sup>.
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).
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

<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

*“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 la Plataforma

9. En el escrito que contiene la consulta se indica que la Plataforma permite simplificar la emisión, remisión, conservación y firma de documentos en materia laboral, como boletas de pago, constancias de compensación por tiempo de servicios, certificados de renta de quinta categoría, contratos de trabajo, entre otros, dejando constancia de la emisión y lectura de los documentos generados.

(i) En la consulta se señala que la Plataforma es una plataforma virtual creada por la empresa Innova Digital Solutions S.A.C., que permite que un representante de la empresa firme digitalmente el documento mediante un Software de Firma Digital acreditado por el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI<sup>2</sup> y que se encuentra en el marco de la Infraestructura Oficial de Firma Electrónica (IOFE), garantizando la autoría del documento así como la integridad de su contenido.

(ii) En el caso del trabajador, la Plataforma le ofrece acceso a un portal Web y a aplicaciones móviles, de modo que pueda ingresar en cualquier momento y lugar al portal Smart Boleta con su usuario (documento de identidad) y contraseña personal, para consultar, descargar, imprimir y, de ser necesario, firmar electrónicamente los documentos laborales que le hayan sido notificados.

Así, el trabajador, luego de leer el documento, puede “aceptar” o “rechazar” los términos y condiciones del mismo. Adicionalmente, se señala que la Plataforma “además permite utilizar la firma electrónica como una herramienta de validación y aceptación por parte del trabajador”.

La aceptación del documento por parte del trabajador podrá ser ejecutada bajo dos modalidades:

- Firma electrónica – biométrica (huella digital): El trabajador puede firmar su contrato de trabajo y otros documentos mediante su huella digital; para lo cual, Smart Boleta tiene una integración directa con el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC), mediante el cual se contrasta la huella digital con la identidad de la persona que está firmando el documento en señal de aceptación.
- Firma electrónica – clave token: El trabajador puede firmar electrónicamente ingresando un código de validación, el cual es enviado al correo electrónico y/o número de celular registrado por el trabajador.

<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->





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”*

En caso el trabajador no esté conforme con el contenido del documento o con los términos y condiciones del contrato, podrá rechazar el documento, teniendo la opción de redactar el motivo de su no conformidad.

De existir una modificación posterior del documento o contrato de trabajo suscrito, el proceso se tendrá que realizar nuevamente.

10. 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 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>.

11. De acuerdo a lo señalado en la consulta, la Plataforma 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.
12. En este contexto, conviene resaltar que en el contrato de trabajo y otros acuerdos individuales celebrados entre el trabajador y el empleador, la firma es un requisito para la manifestación de voluntad de las partes en la celebración del acto jurídico.

Siendo así, en el caso de la huella digital, entendemos que la Plataforma permitiría al trabajador colocar su huella dactilar en un lector o sensor biométrico, contrastando la identidad de la persona en la base de datos de RENIEC, por lo que esta modalidad garantizaría una adecuada identificación del suscriptor. Sin embargo, la firma electrónica, para tener la misma validez y eficacia jurídica que la firma manuscrita, debe también vincular o relacionar al firmante con el mensaje de datos (documento) que la contenga. Por tanto, para que esta modalidad cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 2 de la Ley N° 27269, es **imprescindible que la información biométrica obtenida por el lector o sensor de huella digital, sea efectivamente relacionada con el documento electrónico, protegiéndolo de cualquier modificación o alteración posterior**. De lo contrario, la tecnología empleada no garantizaría la autenticación e integridad del documento suscrito.

En cuanto a la clave token, de acuerdo con las características expuestas en la consulta, consideramos que la tecnología utilizada no sería idónea para identificar indubitablemente al firmante, pues si bien, en principio, el código de validación sería de

<sup>3</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"*

conocimiento exclusivo del trabajador, existe la posibilidad de que terceras personas accedan a él (en caso, por ejemplo, de pérdida o robo del teléfono celular del trabajador). De otro lado, si bien la clave token sería la herramienta a través de la cual el trabajador crearía su firma electrónica, no se ha especificado en qué consistiría esta última, es decir, no se ha indicado cuál sería el proceso mediante el cual se colocaría sobre el documento una firma electrónica que lo relacione con el suscriptor, de manera que permita la autenticación del documento y lo proteja de cualquier alteración posterior a la firma del mismo.

13. En el caso de las copias de los contratos y copias de otros acuerdos individuales entre el empleador y el trabajador, así como de los documentos emitidos de forma unilateral por el empleador (boletas de pago, constancias de depósito, hojas de liquidación, entre otros), 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; razón por la cual, en estos supuestos existiría, a nuestra consideración, un mayor margen de flexibilidad para el uso de la firma electrónica.

Por lo tanto, en caso se opte por utilizar la firma electrónica del trabajador **en señal de recepción de un documento electrónico**, consideramos que sería aplicable para tal efecto cualquiera de las dos tecnologías empleadas por la Plataforma (huella digital y clave token) conforme a las características que nos han informado a través de la consulta.

14. Sin perjuicio de lo señalado con relación a las modalidades de firma electrónica que utiliza la Plataforma, reiteramos que la presente opinión técnica, al contener criterios generales sobre el empleo de las tecnologías de la información y comunicación en los documentos laborales, no tiene por finalidad descartar el uso de una concreta tecnología de firma electrónica; razón por la cual, existe la posibilidad de formular consulta al Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI a fin de que, en su condición de autoridad administrativa competente encargada de administrar la Infraestructura Oficial de Firma Electrónica, brinde respuesta al caso concreto.

#### D. Sobre la entrega de documentos laborales mediante la Plataforma

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.

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.

16. En la consulta se señala que los documentos firmados digitalmente por el empleador son enviados al trabajador y almacenados en un file (archivo) digital personal dentro de la Plataforma, para su posterior búsqueda o consulta. El trabajador es notificado del envío del documento mediante correo electrónico y/o mensaje de texto (SMS). Conforme se ha





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”*

indicado líneas arriba, el trabajador podría acceder en cualquier momento y lugar al portal Smart Boleta con su usuario (documento de identidad) y contraseña personal, para consultar, descargar e imprimir los documentos que le han sido notificados.

Con respecto al acuse de recibo, se señala que el documento “es generado y firmado digitalmente de forma automática cada vez que el documento laboral ha sido recepcionado correctamente en la casilla virtual del trabajador registrando su respectiva fecha y hora. El acuse de recibo es almacenado junto a todos los documentos laborales dentro del file digital de cada trabajador dentro de SMART BOLETA” (sic).

La Plataforma también permite verificar la primera visualización del documento remitido, generando un acuse de lectura con el detalle de la fecha y hora de ello. Adicionalmente, el trabajador puede “aceptar” o “rechazar” los términos y condiciones del mismo, pudiendo en este último caso, redactar el motivo de su no conformidad.

17. De esta forma, encontramos que la Plataforma, según las características descritas, garantizaría la emisión segura del documento, así como un adecuado y razonable acceso por parte del trabajador, cumpliendo así con las condiciones requeridas en el Decreto Legislativo N° 1310.
18. Sin perjuicio de ello, estimamos conveniente que, a fin de tener certeza acerca de la remisión electrónica de los documentos en materia laboral, cada empleador precise, y haga de conocimiento oportuno de los trabajadores, desde cuándo se considerará efectivamente notificado el documento al trabajador; es decir, si sería desde la fecha de la confirmación de recepción (acuse de recibo), o desde la confirmación de la primera visualización o lectura del mismo (acuse de lectura).

Cabe resaltar que, de acuerdo a lo señalado en la consulta, la Plataforma genera en forma automática una confirmación de la recepción electrónica del documento, oportunidad desde la cual podría entenderse válidamente efectuada la notificación del documento, independientemente del primer momento en que el trabajador haga lectura del mismo.

19. De otro lado, resulta conveniente que se precise el efecto jurídico de la “aceptación” o “rechazo” del documento electrónico por parte del trabajador, teniendo en cuenta que en caso de las boletas de pago, constancias de depósito, hojas de liquidación, entre otros documentos cursados por el empleador, la recepción electrónica de los mismos por parte del trabajador no supone la aceptación o conformidad de su contenido, y por tanto, no implica renuncia por éste a cobrar las sumas que considere le corresponden y no figuran en el documento<sup>4</sup>.
20. 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 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

<sup>4</sup> Así lo establece, para el caso de las boletas de pago, el artículo 20 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, Normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores de llevar planillas de pago.



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

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 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) La Plataforma permite que el empleador utilice un Software de Firma Digital acreditado por el INDECOPI y que se encuentra en el marco de la Infraestructura Oficial de Firma Electrónica.



En el caso del trabajador, la Plataforma emplea tecnologías distintas a la firma digital (huella digital y clave token). Al respecto, en lo que se refiere al contrato de trabajo y otros acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador, en los que la firma conlleva la manifestación de voluntad, recomendamos tener en cuenta lo señalado en el punto 12 del presente informe. En lo que se refiere a las copias de los contratos y copias de otros acuerdos individuales entre el empleador y el trabajador; así como a las boletas de pago, constancias de depósito, entre otros documentos emitidos de forma unilateral por el empleador, la firma del trabajador solo tiene por función hacer constar la recepción del documento, por lo que, a nuestra consideración, existiría un mayor margen de flexibilidad para el uso de la firma electrónica, siendo aplicable para tal efecto cualquiera de las dos tecnologías empleadas por la Plataforma, conforme a las características que nos han informado a través de la consulta.

Sin perjuicio de lo señalado con relación a las modalidades de firma electrónica que utiliza la Plataforma, reiteramos que la presente opinión técnica no tiene por finalidad descartar el uso de una concreta tecnología de firma electrónica; razón por la cual, existe la posibilidad de formular consulta al Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI a fin de que, en su condición de autoridad administrativa competente encargada de administrar la Infraestructura Oficial de Firma Electrónica, brinde respuesta al caso concreto.

- d) Con relación a la entrega electrónica de documentos en materia laboral, de acuerdo a las características detalladas en la consulta, encontramos que la Plataforma garantizaría la emisión segura del documento, así como un adecuado y razonable acceso por parte del





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

trabajador, cumpliendo así con las condiciones requeridas en el Decreto Legislativo N° 1310.

Adicionalmente, recomendamos tener presente lo señalado en los puntos 18, 19 y 20 del presente informe, que versan sobre algunos aspectos referidos a la entrega de documentos laborales por medios electrónicos.

Atentamente,

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

