INFORME N° 0135-2021-MTPE/2/14.1

PARA	:	**JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE** Director General de Trabajo
ASUNTO	:	Opinión técnica sobre el uso de un sistema digital de almacenamiento y un sistema de suscripción de documentos en materia laboral mediante firma electrónica
REFERENCIA	:	Hoja de Ruta E-103357-2020
FECHA	:	26 de julio de 2021

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 viabilidad legal de utilizar un sistema digital de almacenamiento de documentos en materia laboral y un sistema de suscripción de dichos documentos mediante firma electrónica

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 mediante Resolución Ministerial Nº 308-2019-TR, la Dirección de 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 en el marco de sus competencias.

II. BASE LEGAL

2.1. Ley Nº 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales.
2.2. Decreto Legislativo Nº 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa.
2.3. Reglamento de la Ley Nº 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, aprobado por Decreto Supremo Nº 052-2008-PCM y modificado por Decreto Supremo Nº 029-2021-PCM.
2.4. Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial Nº 308-2019-TR.

III. ANÁLISIS

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

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado 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: XA5B2BA

administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.

3.2. En tal sentido, en la presente opinión técnica se expondrán criterios generales referidos al uso de las tecnologías de la información y comunicación en la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral. Ciertamente, para ello podrán tenerse en cuenta las características del S*oftware* descrito en la consulta.

3.3. Cabe anotar que el uso de una concreta tecnología para la gestión de documentos en materia laboral no está sujeto a autorización o aprobación por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; por lo tanto, no existe un procedimiento administrativo para la aprobación o autorización del uso de una modalidad de firma electrónica por parte de los empleadores.

Sobre la posibilidad de emplear firmas electrónicas en los documentos laborales

3.4. El numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Legislativo Nº 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 Nº 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales; así como hacer uso de microformas, conforme a lo regulado por el Decreto Legislativo Nº 681
> (…)".

3.5. Tal como lo reconoce el Decreto Legislativo Nº 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".

3.6. 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 Nº 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su reglamento.

3.7. En este contexto, debe tenerse en cuenta que la Ley Nº 27269, en su artículo 1, segundo párrafo, 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

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado 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: XA5B2BA

autenticar un documento cumpliendo todas o algunas de las funciones características de una firma manuscrita" (subrayado agregado).

De acuerdo con el artículo 2 de la referida ley, solo 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".

3.8. Bajo ese contexto, encontramos que el artículo 3 de la Ley Nº 27269 regula de manera expresa la modalidad de firma electrónica denominada *firma digital*, definiéndola como aquella firma electrónica que utiliza una técnica de criptografía asimétrica, basada en el uso de un par de claves único; asociadas una clave privada y una clave pública relacionadas matemáticamente entre sí, de tal forma que las personas que conocen la clave pública no puedan derivar de ella la clave privada.

Por su parte, el artículo 6 del Reglamento de la Ley Nº 27269 señala que la *firma digital* es aquella firma electrónica que, utilizando una técnica de criptografía asimétrica, permite la identificación del signatario y ha ido 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. La *firma digital* 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.

De este modo, se observa una clara correspondencia entre las características de la firma digital y los requisitos que establece el artículo 2 de la Ley Nº 27269, por lo que aquella tiene la misma validez y eficacia jurídica que el uso de la firma manuscrita para la manifestación de voluntad.

3.9. Sin embargo, la Ley Nº 27269 también admite otras modalidades de firma electrónica que, no teniendo la misma validez y eficacia jurídica que el uso de la firma manuscrita, pueden cumplir algunas de las funciones características de esta última. Ello teniendo en cuenta la diversidad de garantías que ofrecen, los diversos niveles de seguridad y la heterogeneidad de las necesidades de sus potenciales usuarios.

Sobre el particular, podemos 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 Nº 27269) y las demás modalidades de firma electrónica. Las plataformas informáticas que respaldan a la firma digital permiten a cualquier persona

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado 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: XA5B2BA

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"[1].

3.10. En efecto, la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley Nº 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 artículo 1-A del Reglamento de la Ley Nº 27269, incorporado por el Decreto Supremo Nº 029-2021-PCM, reconoce las siguientes tres (03) modalidades de firma electrónica:

a) Firma Electrónica Simple. Es un dato en formato electrónico anexo a otros datos electrónicos o asociado de manera lógica con ellos, que utiliza un firmante para firmar.
b) Firma Electrónica Avanzada. Es aquella firma electrónica simple que cumple con las siguientes características: (i) está vinculada al firmante de manera única, (ii) permite la identificación del firmante, (iii) ha sido creada utilizando datos de creación de firmas que el firmante puede utilizar bajo su control, y (iv) está vinculada con los datos firmados de modo tal que cualquier modificación posterior de los mismos es detectable.
c) Firma Electrónica Cualificada. La firma electrónica cualificada o firma digital es aquella firma electrónica avanzada que cumple con lo establecido en el capítulo II del Reglamento (en el que se encuentra el artículo 6 señalado precedentemente).

De lo señalado en el citado artículo se colige que, dadas las características de la *firma electrónica simple*, esta modalidad no permite identificar al firmante ni vincularlo de manera única con el documento, así como tampoco preserva la integridad del documento, pues no es posible detectar cualquier modificación posterior del mismo.

3.11. Por su parte, el artículo 2-A del Reglamento de la Ley Nº 27269, también incorporado por el Decreto Supremo Nº 029-2021-PCM, señala que la aplicación de la carga de la prueba varía para cada modalidad de firma electrónica. Así, mientras en caso de controversia sobre la autoría de la firma electrónica simple o avanzada, la carga de la prueba recae en quien la invoque como auténtica; en caso de controversia, en la utilización de la firma digital, la carga de la prueba se invierte debiendo quien niegue la autoría, demostrar que la firma es apócrifa.

Alcances del uso de la firma electrónica en los documentos laborales

3.12. La normativa vigente no hace distinciones con relación a los documentos laborales en los que puede utilizarse la firma electrónica y las microformas. Por el contrario, el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Legislativo Nº 1310 se refiere a "todo tipo de documentos laborales".

3.13. En tal sentido, la firma electrónica podría emplearse en los diferentes documentos de

[1] Opinión técnica contenida en el Oficio Nº 018-2017/CFE-INDECOPI.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado 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: XA5B2BA

índole laborales, tales como contratos de trabajo, acuerdos o convenios individuales, boletas y constancias de pago, hojas de liquidación, certificados de trabajo, entre otros.

3.14. Especial mención merecen los contratos de trabajo, adendas de contrato y acuerdos o convenios individuales celebrados de forma escrita por el trabajador y el empleador. Piénsese, por ejemplo, en el contrato de trabajo o acuerdo posterior en el que se pacte la modalidad de teletrabajo (Ley Nº 30036, Art. 5), el convenio de acumulación de vacaciones (Decreto Legislativo Nº 713, Art. 18), el acuerdo de reducción del descanso vacacional (Decreto Legislativo Nº 713, Art. 19). Al respecto, si bien el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Legislativo Nº 1310 solo se refiere de modo expreso a la sustitución de la firma ológrafa del empleador por su firma digital u otra modalidad de firma electrónica, dicha posibilidad es extensiva al trabajador en virtud del artículo 141-A del Código Civil.

3.15. No obstante, debe repararse que los contratos de trabajo, adendas de contrato y acuerdos o convenios individuales a que refieren los párrafos precedentes constituyen actos jurídicos que exigen una manifestación de voluntad de ambas partes, la cual se expresa a través de las firmas del empleador y del trabajador en los casos en que dichos actos se celebren de forma escrita.

3.16. Por tanto, toda vez que, en tales supuestos, la firma es un requisito para la manifestación de voluntad de las partes en la celebración del acto jurídico, consideramos importante acotar que la sustitución de la firma ológrafa o manuscrita del trabajador por la firma electrónica ha de responder, para efectos del contrato o acuerdo escrito, a una decisión libre de aquel.

Sobre la entrega de documentos laborales mediante tecnologías de la información

3.17. El numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo Nº 1310 habilita a los empleadores, cuando el pago de las obligaciones laborales económicas se deposite en cuenta por medio de entidades del sistema financiero, a sustituir la entrega física de las boletas o constancias de pago por la puesta a disposición de dichos documentos mediante el uso de tecnologías de la información y comunicaciones, tales como correo electrónico, intranet, entre otras.

3.18. La precitada 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 (entiéndase, la emisión segura del documento) y un adecuado y razonable acceso por parte del trabajador; condiciones que, entendemos, también deben observarse para la entrega de otros documentos de índole laboral, y que permiten que, en tales supuestos, no se requiera firma del trabajador en señal de recepción.

3.19. En ese sentido, y sin perjuicio de lo señalado anteriormente respecto del uso de la firma electrónica en la emisión de documentos de índole laboral, los empleadores pueden reemplazar la entrega física de dichos documentos por su remisión a través del correo electrónico, **el acceso por medio de la Intranet** u otro medio tecnológico, siempre que se cumplan las condiciones señaladas por el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo Nº 1310.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado 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: XA5B2BA

Sobre el *Software* descrito en la consulta

3.20. En el documento de la referencia se indica que el *Software* consiste en una plataforma de Intranet mediante la cual el trabajador y el empleador suscriben de forma electrónica la documentación laboral, la cual a su vez será almacenada en esa misma plataforma para que los trabajadores puedan acceder a ella. La plataforma también permitirá el almacenamiento de la documentación laboral que es requerida a la empresa empleadora para efectos de fiscalizaciones laborales. Al respecto, la consulta desarrolla las siguientes características:

- Para ingresar a la plataforma, cada trabajador deberá activar su cuenta y registrar una clave de acceso (contraseña), la cual es de uso exclusivo, personal e intransferible, y se almacena encriptada en la base de datos. Esta clave está asociada al correo electrónico personal del trabajador, quien la ingresará al recibir, en su correo personal, un hipervínculo (*link*) de activación.

- A través de la plataforma de Intranet, cada trabajador podrá acceder a los siguientes documentos (disponibles en formato PDF y que pueden ser descargados e impresos): *contrato de trabajo, anexos de contrato de trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, registro de vacaciones utilizadas y acumuladas, liquidación de remuneraciones, pacto de horas extraordinarias, firmar documentos laborales, boletas de pago, clima laboral, entre otros*.

- La plataforma permite emitir y suscribir mediante firma electrónica los documentos de carácter laboral que requieran firma. Así, el trabajador una vez que haya ingresado a la empresa empleadora, recibido su correo electrónico y generado su clave, podrá acceder a la plataforma y suscribir mediante firme electrónica su contrato de trabajo y cualquier otra documentación en la que la firma sea requerida.

- La empresa empleadora mantendrá almacenada toda la documentación laboral de sus trabajadores en formato digital, permitiendo que, a requerimiento del Inspector de Trabajo, este tenga acceso irrestricto a la misma.

3.21. De acuerdo a lo señalado en la consulta, el *Software* contempla el uso de una firma electrónica –entendemos– distinta a la firma digital prevista en el artículo 3 de la Ley Nº 27269.

Al respecto, como se ha señalado precedentemente, la Ley Nº 27269 y su reglamento admiten la posibilidad de utilizar dos modalidades de firma electrónica distintas a la firma digital: la *firma electrónica simple* y la *firma electrónica avanzada*.

3.22. Sin perjuicio de ello, debe tenerse en cuenta que, si bien es posible el uso de la firma electrónica simple o avanzada en cualquier documento de carácter laboral, ello no garantiza el no repudio del documento[2], pues en caso de negativa o controversia sobre

[2] De acuerdo al glosario de términos contenido en la décimo cuarta disposición complementaria final del Decreto Supremo Nº 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

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado 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: XA5B2BA

la autoría de la firma electrónica, quien invoque la autenticidad de la misma deberá acreditarla.

3.23. En lo que respecta al reemplazo de la entrega física de los documentos en materia laboral por la puesta a disposición de dichos documentos mediante la Intranet, encontramos que la plataforma descrita en la consulta 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 Nº 1310.

3.24. Sin perjuicio de ello, 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. 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.

3.25. Finalmente, en lo que se refiere al almacenamiento de la documentación laboral en formato digital, para que, a requerimiento del Inspector de Trabajo, éste tenga acceso a la misma, encontramos que ello se encuentra conforme al numeral 3.3 del artículo 3 del Decreto Legislativo Nº 1310, que dispone que, cuando en el marco de un procedimiento inspectivo, la autoridad competente requiera la presentación de documentos que forman parte de los archivos del empleador, estos pueden, a elección del administrado, ser presentados en versión digitalizada del original.

IV. CONCLUSIONES

4.1. De acuerdo con el Decreto Legislativo Nº 1310, para la suscripción de los diferentes documentos en materia laboral, el empleador puede sustituir su firma manuscrita por su firma digital o por otra modalidad de firma electrónica.

4.2. Al respecto, la Ley Nº 27269 regula expresamente la modalidad de firma digital, como aquella que puede tener la misma validez y eficacia jurídica que el uso de una firma manuscrita para la manifestación de voluntad. Sin embargo, teniendo en cuenta la diversidad de garantías que ofrecen, los diversos niveles de seguridad y la heterogeneidad de las necesidades de sus potenciales usuarios, dicha ley también admite otras modalidades de firma electrónica que, no teniendo la misma validez y eficacia jurídica que el uso de la firma manuscrita, pueden cumplir algunas de las funciones características de esta última.

En ese sentido, el Reglamento de la Ley Nº 27269 admite la posibilidad de utilizar dos modalidades de firma electrónica distintas a la firma digital: la *firma electrónica simple* y la *firma electrónica avanzada*. Sin embargo, dadas las características de la *firma electrónica simple*, esta modalidad no permite identificar al firmante ni vincularlo de manera única con el documento, así como tampoco preserva la integridad del documento, pues no es posible detectar cualquier modificación posterior del mismo.

4.3. En aplicación del artículo 141-A del Código Civil, es viable que –para la formalización por

puede negar su vinculación con él ni reclamar supuestas modificaciones de tal documento (falsificación).

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado 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: XA5B2BA

escrito del contrato de trabajo u otro acuerdo individual entre el trabajador y el empleador– la manifestación de la voluntad de ambas partes pueda utilizar la firma digital u otra modalidad de firma electrónica, según lo señalado en los párrafos precedentes. En este caso, debe tenerse presente lo señalado en el punto 3.16 del presente informe, relativo a la decisión libre del trabajador para la sustitución de su firma manuscrita por la firma electrónica.

4.4. De otro lado, los empleadores pueden reemplazar la entrega física de los documentos laborales por su remisión a través del correo electrónico, la puesta a disposición por medio de la Intranet u otro medio tecnológico, siempre que se cumplan las condiciones señaladas por el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo Nº 1310, es decir, que el medio utilizado garantice la constancia de su emisión por parte del empleador (entiéndase, la emisión segura del documento) y un adecuado y razonable acceso por parte del trabajador.

4.5. De acuerdo a lo señalado en la consulta, el *Software* contempla el uso de una firma electrónica –entendemos– distinta a la firma digital prevista en el artículo 3 de la Ley Nº 27269. Sin perjuicio de ello, debe tenerse en cuenta que, si bien es posible el uso de la firma electrónica simple o avanzada en cualquier documento de carácter laboral, ello no garantiza el no repudio del documento, pues en caso de negativa o controversia sobre la autoría de la firma electrónica, quien invoque la autenticidad de la misma deberá acreditarla.

4.6. En lo que respecta a la remisión de los documentos laborales al trabajador, encontramos que la plataforma descrita en la consulta 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 numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo Nº 1310. No obstante, para poder cubrir eventuales supuestos en los que el trabajador tenga algún tipo de limitación para acceder por sus propios medios a la plataforma, recomendamos tener presente lo señalado en el punto 3.24 del presente informe.

4.7. Finalmente, en lo que se refiere al almacenamiento de la documentación laboral en formato digital, para que, a requerimiento del Inspector de Trabajo, éste tenga acceso a la misma, encontramos que ello se encuentra conforme a lo dispuesto en el numeral 3.3 del artículo 3 del Decreto Legislativo Nº 1310.

Atentamente,

Renato Sarzo Tamayo
Director de Normativa de Trabajo

,

H.R E-103357-2020

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado 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: XA5B2BA