

La Ley 25.506, la Resolución 1455/2011 del MTESS y los recibos de haberes digitales (*)

Por Alejandro Batista [1]

1.- La Ley 25.506 y el principio de equivalencia funcional.-

Al analizar la Ley 25.506 de Firma Digital, se ha mencionado como uno de sus puntos más importantes o relevantes, el de consagrar lo que se conoce como **principio de equivalencia funcional**, a partir del juego de los artículos 3º y 6º de la norma:

ARTICULO 3 - Cuando la ley requiera una firma manuscrita, esa exigencia también queda satisfecha por una firma digital. Este principio es aplicable a los casos en que la ley establece la obligación de firmar o prescribe consecuencias para su ausencia.-

ARTÍCULO 6 - Se entiende por documento digital a la representación digital de actos o hechos, con independencia del soporte utilizado para su fijación, almacenamiento o archivo. Un documento digital también satisface el requerimiento de escritura.-

Es posible que la aparente simpleza de sus enunciados, no traduzca el enorme poder de transformación que estos dos breves artículos pueden generar en nuestras acciones cotidianas.-

En efecto, provenimos de una cultura tan apegada al papel, que *hemos perdido la capacidad de escindir ese papel en tanto soporte físico de una manifestación de voluntad de la expresión de dicha voluntad propiamente dicha.-*

De allí la tendencia a equiparar la idea de *documento con el documento escrito y más precisamente con el impreso.-*

Pero ese mundo está cambiando rápidamente, si hasta el icono por excelencia de esta era “impresa” como lo es el libro viene soportando el asedio, normalmente acompañado de vaticinios de extinción, de su par digital, el ebook.-

Si bien es bastante poco probable que el libro impreso pase a retiro en lo inmediato, no menos evidente es el avance de las publicaciones digitales, tal como lo atestiguan las cifras de la principal librería on line, **Amazon.com** donde ya es común que la venta de títulos digitales supere a la de los impresos[2].-

Siendo entonces el papel un elemento omnipresente en nuestra relaciones cotidianas, estas dos previsiones de la ley 25.506 ofician de **cabecera de playa del “mundo de los bits”**, por sobre los dominios del **“mundo de los átomos”**.^[3]

2.- La Legislación laboral y los recibos de haberes.-

Que dice la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), en relación a los recibos de haberes?

Básicamente podemos mencionar los **artículos 138 a 142 de la Ley 20.744** que son los que se dedican a todos los aspectos relativos a las constancias de haberes. Así, se determina *el contenido de la información de los recibos y el doble ejemplar (artículos 138, 139 y 140), la emisión por separado de ciertos conceptos, (artículos 141) su validez, plazo de conservación, y limitaciones legales (artículos 142 y 145), etc.*,

En particular, en lo que aquí nos concierne, corresponde citar las siguientes previsiones:

Recibos y otros comprobantes de pago

ARTÍCULO 138.- Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, o en las condiciones del artículo 59 de esta ley, si fuese el caso, los que deberán ajustarse en su forma y contenido en las disposiciones siguientes:

Doble ejemplar

ARTÍCULO 139- El recibo será confeccionado por el empleador en doble ejemplar, debiendo hacer entrega del duplicado al trabajador.-

Contenido necesario

ARTÍCULO 140.- El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T);

b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.);

c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador.-

d) Los requisitos del artículo 12 del decreto-ley 17.250/67.-

e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se

tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.-

f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.-

g) Importe neto percibido, expresado en números y letras.-

h) Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.-

i) Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador.-

j) En el caso de los artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos.-

k) Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.-

Como podemos apreciar, este mosaico normativo nos ubica en la materialidad habitual de la confección y entrega de los recibos de haberes, debiendo en primer lugar consignar los datos que facilitan la **individualización de los sujetos intervinientes** (incisos “a” y “b”); por otra parte, los datos que permiten **verificar la exactitud de lo abonado**: (incisos “k”, “c”, “e”, “f” y “g”) y finalmente datos que hacen al **cumplimiento en legal tiempo** de la obligación de pago.-

Por supuesto se agrega a eso la exigencia de la firma del trabajador como condición esencial de validez del recibo (artículo 138).-

Además se considera que el instrumento debe explicitar también lo ingresado a la seguridad social.-

3.- La Resolución 1455/2011 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.-

En este contexto, recientemente con fecha 1 de diciembre de 2011[4], el Ministerio de Trabajo emite la citada normativa que viene a innovar en la modalidad de emisión de los recibos de haberes; habilitando y enmarcando la utilización de **recibos de haberes digitales**.-

Tal lo que se desprende de su artículo 1:

Artículo 1º — Reglaméntase el régimen de autorización a los empleadores para emitir recibos de pago de salarios u otras formas de remuneración al personal en relación de dependencia, a través de formas electrónicas o digitales, en reemplazo de soporte en papel utilizado, de conformidad con las disposiciones contenidas en la presente.-

Se trata de un efecto de la tecnología en las relaciones laborales, pero desde el punto de vista formal dado que en la práctica diaria el trabajo es como muchos otros terrenos, escenario de cambios constantes derivados del desarrollo tecnológico.[5]

Antes de avanzar en los aspectos operativos de la reglamentación, conviene efectuar algunas breves consideraciones respecto *del contexto bajo el cual surge y su proceso normativo*.-

Una primera pregunta que podríamos hacernos es la siguiente:

¿Es INDISPENSABLE que el MTESS, genere una normativa específica para implementar el uso de recibos digitales?

En rigor, si repasamos las exigencias de la LCT en la materia, observamos que no hay manda alguna que nos ubique *obligatoria y exclusivamente en el campo de los documentos impresos.*-

Obviamente esta omisión obedece más a un *presupuesto fáctico* que el legislador dio por descontado en el marco de la “**cultura papel**” dominante, antes que a una *visionaria apertura hacia lo digital.*-

No obstante, como se ha expresado el requisito “papel” no está contenido en la Ley, antes bien lo que expresa y positivamente se exige es que los recibos contengan la *información indicada por la norma, que se emitan en doble ejemplar y que la copia tenga la firma del trabajador.***Eso es todo.**-

Si a ello, le sumamos el efecto introducido por el **principio de equivalencia funcional** previsto en la Ley 25.506, pareciera que el razonamiento jurídico lineal nos lleva a la siguiente conclusión:

Aun antes de la Resolución 1455/2011; un empleador hubiera podido válidamente emitir recibos de haberes en un formato digital sin contrariar el texto de la Ley 20.744.-

Entonces?

En este punto podríamos reformular la pregunta inicial, del siguiente modo:

¿Es ACONSEJABLE que el MTESS, genere una normativa específica para implementar el uso de recibos digitales?.-

En este caso creemos que la respuesta es **afirmativa**, por varias razones, veamos:

En primer hay que considerar que de la lectura del primer considerando, se desprende que más allá de la *posibilidad* de avanzar en la utilización de recibos digitales, *han sido los empleadores los que han impulsado la intervención del MTESS, en este punto:*

Que por las actuaciones citadas en el Visto tramitan las presentaciones formuladas por distintos interesados para que se autorice la emisión de los recibos de pago de salarios u otras formas de remuneración al personal en relación de dependencia, a través de formas electrónicas o digitales, en reemplazo del soporte en papel utilizado hasta el presente.-

Este párrafo presenta dos derivaciones, la primera que los empleadores *han percibido como necesario la existencia de una “autorización” previa de la autoridad de aplicación como requisito validante para cualquier iniciativa.*-

Y la segunda, igualmente relevante, que existe **voluntad e interés** de implementar este tipo de soluciones dado que la norma reconoce que ve la luz a partir de “...*las inquietudes demostradas por los particulares en utilizar los avances tecnológicos existentes en materia documentaria para proceder a su aplicación en el ámbito laboral.*”-

Como vemos se trata entonces de una reglamentación que de alguna manera ha sido impulsada y promovida por los propios interesados, lo que hace suponer que su puesta en práctica ha de ser *relativamente inmediata.*-

En tercer término, y algo que no siempre se contempla en la implementación de proyectos TIC, es que *más allá de la habilitación normativa, de la factibilidad técnica o de las intenciones de cambio, la confianza es fundamental.*-

Algo de ello debe haber estado presente en la redacción de la Resolución 1455/2011 pues el esquema diseñado apunta claramente a **dotar a cualquier iniciativa del mayor respaldo (confianza) posible.**-

Así, no se trata de una simple habilitación o mera autorización para emitir recibos digitales, sino que se exige una “**propuesta**” que debe **previamente ser aprobada por el Ministerio de Trabajo, en función de lo previsto por los artículos 2º, 3º y 4º.**

Art. 2º — El empleador que solicite autorización para implementar la emisión de recibos de pago de salarios u otras formas de remuneración, con las modalidades descritas en el artículo anterior, deberá formular una presentación en tal sentido ante la SECRETARIA DE TRABAJO (...)

Art. 3º — La SECRETARIA DE TRABAJO evaluará la procedencia de la solicitud de autorización y, previa opinión de las áreas técnicas y jurídicas, se pronunciará sobre su admisibilidad.-

Art. 5º — La autorización conferida podrá ser revocada en el supuesto de constatarse la inobservancia de la normativa aplicable.-

El primero de ellos, a lo largo de nueve incisos detalla los **requisitos** que debe *acompañar y acreditar* un empleador para poder sustituir los recibos impresos.-

La lectura de tales exigencias refuerzan la idea de un avance medido en el proceso de digitalización, ya que requiere del peticionante no solo datos estadísticos, sino también técnicos específicos tales como “...*Protocolos y estándares tecnológicos utilizados para garantizar la seguridad, autenticidad, autoría, integridad e inalterabilidad de los recibos ...*” (inc. c), mecanismos de implementación del acuse de recibo “...*las firmas previstas en la Ley N° 25.506 ...*” (Inc. f), “...*recepción del documento al trabajador mediante su acceso a intranet de la organización ...*” previa autenticación (Inc. f) y también desde “...*fuera del establecimiento y de forma personal y privada ...*” (Inc. h).-

Finalmente otros puntos están dirigidos a proteger al trabajador y **asegurar la validez de los recibos digitales**, mediante una **declaración jurada del empleador** en el sentido de que “...**la empresa reconocerá la autenticidad de los recibos emitidos**...” (Inc. e) además de obligar a la incorporación de una leyenda expresa en el recibo de sueldo, por el cuál de antemano la empresa admite y reconoce su “... **autenticidad, autoría e integridad** ...” junto con la identificación del acto administrativo que los autorizó. (artículo 6º).-

Art. 6º — Los ejemplares de recibos instrumentados de acuerdo a este régimen deberán contener la siguiente mención: “La empresa reconoce la autenticidad, autoría e integridad del presente documento, cuya emisión ha sido autorizada mediante Resolución S.T. Nº...”.-

4.- La firma en los recibos digitales.-

Tal y como vimos la LCT en su artículo 138 establece el requisito de la firma del trabajador en su recibo de haberes, mientras que la Resolución 1455/2011 en sus considerandos y en particular en el inciso f) del artículo 2º, hace referencia expresa a las firmas de empleador y trabajador, bajo las formas “...previstas en la Ley Nº 25.506, su Decreto Reglamentario Nº 2628/02...”

Lo primero que asoma es la incorporación para esta modalidad de la **firma del empleador**, que no integra los requisitos de la Ley 20.744.-

Por otra parte, debemos concluir que cualquiera fuere la modalidad por la que se opte para la emisión de recibos de haberes digitales, éstos deberán **estar firmados** mediante el uso de la **firma digital** prevista en el artículo 2º de la Ley 25.506 o en su defecto, una **firma electrónica**, según la definición del artículo 5º de la misma.-

Se trata de un punto importante pues a la fecha, no existe ninguna empresa habilitada como Certificador Licenciado que pueda válidamente emitir certificados digitales bajo los términos de la Ley 25.506.-

Las **Autoridades de Certificación** vigentes se remiten al ámbito público, como las que corresponden a la AFIP, la de ANSES y más recientemente la Autoridad de Certificación licenciada de la ONTI.-

Parecería por tanto que al menos en lo inmediato, cualquier implementación se ubicaría en el espectro de la **firma electrónica** y no de la **firma digital**. Aun así resta conocer cuál es el modelo de infraestructura PKI que están pensando utilizar las empresas que han promovido esta iniciativa.-

Una posibilidad sería montar una AC propia, apelando a las herramientas técnicas que están disponibles incluso de código abierto y dotarla del marco reglamentario y de las medidas de seguridad tanto lógicas como físicas indispensables. Y de ese modo, certificar a todos los empleados, generando un ecosistema digital interno con validez legal.[6]

Posiblemente este sea el horizonte que se avizora y de allí la explicación de incluir en la

reglamentación, el detalle por parte del interesado respecto de *los protocolos técnicos a utilizar y en especial*, la obligación de una declaración de voluntad previa de reconocimiento de los recibos digitales, y de la constancia escrita en el mismo sentido que deberán llevar los recibos según el ya mencionado artículo 6º de la Resolución 1455/2011.-

En efecto, **si los recibos de haberes digitales se emitieran aplicando firma digital**, tales previsiones devendrían **superfluas** ya que la presunción de autoría e integridad de los mismos derivaría **directamente de los artículos 7º y 8º de la Ley 25.506**:

Presunción de autoría.-

ARTÍCULO 7 - Se presume, salvo prueba en contrario, que toda firma digital pertenece al titular del certificado digital que permite la verificación de dicha firma.-

Presunción de integridad.-

ARTICULO 8 - Si el resultado de un procedimiento de verificación de una firma digital aplicado a un documento digital es verdadero, se presume, salvo prueba en contrario, que este documento digital no ha sido modificado desde el momento de su firma.-

De allí que entendemos que el **artículo 3º** de la Resolución del Ministerio de Trabajo está pensada para **fortalecer la validez de los recibos digitales** mediante lo que no es otra cosa que una **“renuncia anticipada del empleador al desconocimiento de los mismos”**.-

Y de ese modo devuelve la carga probatoria en caso de impugnación al propio empleador y no al trabajador como podría suceder sin esa manifestación, por aplicación del artículo 5º de la Ley de Firma Digital:

Firma electrónica.-

ARTICULO 5 – (...). En caso de ser desconocida la firma electrónica corresponde a quien la invoca acreditar su validez.-

5.- Integridad y autoría al papel. Timbrado Digital.-

Hasta aquí el análisis de la génesis y las probables derivaciones de la Resolución 1455/2011, en lo que respecta a la emisión de los recibos de haberes digitales, y la aplicación de firma digital o electrónica.-

No obstante, bajo la misma filosofía se abre la posibilidad de utilización de una herramienta que innova un paso más en la utilización de documentos digitales firmados.-

Como sabemos la única manera de corroborar las firmas digitales en un documento es hacerlo sobre su versión digital y de forma tal que la aplicación que estemos utilizando pueda chequear *on line* la validez de los certificados digitales utilizados para firmar.-

Todo ello se pierde si por alguna razón debemos *pasar ese documento del “mundo de los bits”, al de “los átomos”*. No es posible efectuar si más, dicha comprobación sobre la versión impresa de ese documento digital firmado.-

Para ello se requiere incorporar otro elemento, el denominado **timbrado digital**, que consiste en “...*la incorporación de una marca o sello con información codificada (timbre digital) a documentos emitidos electrónicamente e impresos en cualquier tipo de impresora...*”, permitiendo de esa forma “...*asegurar que el documento impreso fue emitido por un agente autorizado y que el texto se corresponde con el original*”.-

Este mecanismo se concreta al momento de firmar un documento tomando parte de los datos del mismo (tratándose de los recibos, la información sería la que indica el artículo 140 de la LCT), junto con los del certificado digital del firmante, generando un código de barras bidimensional del tipo **PDF417**[7] o similar.-

Así, disponiendo de un lector de códigos de barras es posible aplicarlo a la copia impresa de del documento de modo de **corroborar los datos** que allí constan con lo que están contenidos en el **código** creado al momento de su emisión.-

Si alguien quisiera alterar el texto de la copia impresa, esa diferencia surgiría a leer el código, y lo propio si alguien quisiera “copiar” y pegar el código en otro documento.-

Se trata del mecanismo que habilita traspasar al papel, la garantía de autoría e integridad de un documento electrónico firmado digitalmente.-

6.- Algunas conclusiones.-

La posibilidad de implementar los **recibos de haberes digitales** representa un paso más hacia la digitalización documental que en los últimos años ha ganado terreno firme. Así podemos mencionar solo a título ilustrativo la **Ley 14.142** que habilita la **Notificación Electrónica** modificando el Código de Procedimiento Civil y Comercial en la **Provincia de Buenos Aires**, la **Ley 14.238** de **Subastas Electrónicas**, también de la provincia[8], o la **Ley .26.685** de **Expediente Digital**[9], **Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Firma Digital** en el ámbito del **Poder Judicial de la Nación**. [10]

Pero en tales casos, como en la gran mayoría de las experiencias vigentes, nos ubicamos en la **esfera pública**, y en este sentido el horizonte que surge con la **Resolución 1455/2011** del MTESS, y fundamentalmente con el cabal aprovechamiento que pueda hacerse del **principio de equivalencia funcional** de la Ley 25.506, nos invita a esperar un avance semejante **del uso de documentos electrónicos y de la firma electrónica o digital, en el sector privado.-**

De esta forma además, se puede poner en marcha un **círculo virtuoso** que aumente el interés de

las empresas que se dedican a desarrollos de este género y que ello impulse aún más las aplicaciones.-

Habrá que ver de qué manera se van desarrollando las primeras experiencias que asumimos han estado “en carpeta” en el pedido de reglamentación al Ministerio de Trabajo.-

Pero en cualquier caso, la utilización de documentos digitales firmados implica un avance en términos de **seguridad, de accesibilidad, de conservación y de los tiempos de las transacciones**; aun cuando nuestra mente todavía “**formateada a papel**”[11], no nos permita vislumbrarlo del todo.-

(*)Resolución 1455/2011 - MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Regláméntase el régimen de autorización a los empleadores para emitir recibos de pago de salarios u otras formas de remuneración al personal en relación de dependencia, a través de formas electrónicas o digitales, en reemplazo de soporte en papel utilizado

Bs. As., 18/11/2011

Publicación en el B.O.: 01/12/2011 (ingresar)

[1] Abogado. Magister en Finanzas Públicas. Especialización en Derecho de Alta Tecnología en la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Argentina (tesis en curso). Docente de grado y posgrado en Sociología y en temáticas de Derecho y Nuevas Tecnologías de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata. Responsable Ejecutivo de diferentes proyectos sobre Firma Digital, Voto electrónico, e-learning, etc. Actualmente se desempeña como Gerente de Asuntos Jurídicos de PAMI y como Enlace de Gobierno Electrónico ante el Gobierno Nacional.

[2] Ver artículo de LaNacion.com: <http://www.lanacion.com.ar/1374652-la-venta-de-libros-electronicos-superan-a-las-versiones-impresas-en-amazon>

[3] Según la definición que en 1995 nos aportara Nicholas Negroponte en su precursora “Ser Digital” (Being digital)

[4] Fecha en la que se publicó en el Boletín Oficial, aunque la Resolución es del 18 de noviembre de 2011.

[5] Ver artículo de quien suscribe, “Trabajo, teletrabajo y trabajo nómada” (eIDial.com - DC142F) Suplemento de Derecho de Alta Tecnología, de fecha 8/09/2010.

[6] La ventaja de este diseño es que su aplicación no se reduce a los recibos de haberes sino que podría extenderse a cualquier circuito documental interno.

[7] Es el que se utiliza por ejemplo en el nuevo DNI tarjeta. Ver más detalles en http://es.wikipedia.org/wiki/Código_de_barras

[8] Ver “Innovaciones tecnológicas y principios procesales: la subasta electrónica” de Gabriela Antonia PALADIN, (eIDial.com - DC167C)Suplemento de Derecho de Alta Tecnología de fecha 10/08/2011.

[9] Ver artículo del Centro de Información Judicial, <http://www.cij.gov.ar/nota-2397-Expediente-digital.html>

[10] Ampliar con “El expediente virtual una historia sin fin” de Claudio RODRIGUEZ, (eIDial.com -

Suplemento de Derecho de Alta Tecnología – eIDial.com (Citar: eIDial.com - DC1790)

DC15F0); y “La sanción de la Ley 26685 de Expedientes Digitales, el principio de la equivalencia funcional y la firma digital” de Horacio GRANERO, (elDial.com - CC2736), Suplemento de Derecho de Alta Tecnología de fecha 8/06/2011.

[11] Ver Nota Editorial del Suplemento de Derecho de Alta Tecnología de fecha 14/09/2011, titulado “No sellemos los tickets electrónicos” por Horacio GRANERO. (elDial.com - CC29BA)