

LA APLICACIÓN DE LOS MEDIOS TELEMÁTICOS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO. TRATAMIENTO JURÍDICO VIGENTE

ROBERTO FERNÁNDEZ VILLARINO
Abogado

ÍNDICE: 1. Introducción y justificación del estudio. 2. Viabilidad jurídica de la formalización del pago del salario a través de las tecnologías de la infocomunicación. 3. El desarrollo de gestiones laborales a través de los medios telemáticos en el ámbito de actuación de las administraciones. 4. Conclusiones del estudio.

INDEX: 1. Introduction and study justification: juridical viability of the formalization of salary payment across electronic means of N.T. of communication. 2. The development of labour management and negotiation actions across the electronic means in the scope of public administration performance. 3. Study conclusions.

PALABRAS CLAVE: Nuevas Tecnologías • Sociedad del conocimiento • e-administración

KEYWORDS: New Technologies of communication • Society of the Knowledge • e-government

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Hoy en día es una realidad incuestionable el empleo de las Nuevas Tecnologías de la Infocomunicación en la sociedad en general y en las administraciones y empresas en particular. No en vano tales instrumentos han contribuido de manera determinante a conformar lo que se denomina como Sociedad Informacional¹ dentro de un mundo globalizado.

Desde un primer momento, tanto los ordenadores personales como los software de gestión se han convertido en un elemento imprescindible para llevar a cabo la administración de las empresas de manera rápida y eficaz. Desde la facturación, hasta la contabilidad, pasando por la gestión ante los bancos, y como no, la gestión de los Recursos Humanos. En este ámbito de actividad y al poco tiempo de la implantación de los ordenadores, el trabajo que se podía desarrollar a través de ellos se limitaba a la elaboración de todo tipo de documentos, entre otros, facturas, libros contables, recibos bancarios, etc. Pero fue a partir de la eclosión del fenómeno Internet, cuando las empresas, las administraciones y las relaciones entre ambas, han evolucionado de tal forma que, en la actualidad un elevado número

¹ Término que quizás sea más apropiado que “sociedad de la información”. Por cuanto en esta segunda expresión puede entenderse que la información es un valor en si mismo utilizado por la sociedad, cuando por el contrario la información ha sido un objetivo perseguido a lo largo de la historia por la mayoría de las sociedades. El término informacional adjetiva la circunstancia de que las nuevas tecnologías son la fuente de esa información de la que se nutre la sociedad, que desempeña ante la avalancha de la rapidez y la intensidad de la información un papel de elemento pasivo. Para conocer más sobre este concepto Castells, M., *La era de la información; La Sociedad red*, Vol. 1; Alianza Editorial. Madrid 1996, pg. 111

ro de actividades son desarrolladas por aquéllos de una manera integral, es decir, es posible llevar a cabo trámites administrativos e institucionales con plena eficacia jurídica, desde un terminal conectado a la red sin salir de la sede física del centro de trabajo. De la misma manera, en los últimos años han aumentado exponencialmente los trámites que pueden desarrollar los administrados con la administración a través de estos instrumentos². Es lo que podría denominarse como teleadministración, que comprende entre otras las siguientes posibilidades:

- *Gestiones ante la Agencia Estatal de la Administración Tributaria* (en adelante AEAT): remisión telemática de las declaraciones informativas y liquidativas de carácter fiscal, obtención de certificados de estar al corriente en los pagos y, últimamente, la posibilidad de presentación vía telemática de recursos de reposición y otras solicitudes de carácter tributario, regulada en la Resolución de 11 de diciembre de 2001³.

- *Gestiones de carácter laboral*: entre otras la remisión telemática de documentos de Seguridad Social, cuotas, altas, bajas, etc.

- *Gestiones ante entidades financieras*, gracias a lo que se ha venido a denominar como banca electrónica que permite realizar un elevado número de actividades bancarias desde un PC.

Uno de los ámbitos de la empresa que se ha visto más influenciado por su uso ha sido sin duda el de las Relaciones Laborales, y más concretamente la gestión de Recursos Humanos. Sin embargo la utilización de estos instrumentos en el ámbito de aquéllas está originando mayores dudas de regulación y por ende, está planteando un mayor número de problemas⁴. Por otra parte su proceso de implantación ha venido acompañado de una desigual regulación jurídica de sus elementos. Así se da la paradoja de que el uso de estos medios entre la administración (básicamente Tesorería General de la Seguridad Social) y los administrados (empresas, aunque también en el caso de los ciudadanos) está mucho más desarrollado y avanzado que su puesta en práctica en el ámbito de las Relaciones Laborales (relaciones empresa/trabajadores)⁵.

² España se encuentra en el séptimo lugar de utilización de la administración electrónica en los países miembros de la Unión Europea, con una media de 51% de utilización para gestiones que van desde: el pago de impuestos, la búsqueda de empleo, la gestión de licencias de construcción, de servicios sanitarios, petición de certificados varios, etc. Datos extraídos del “Informe sobre la evolución de los servicios públicos electrónicos dentro de la Unión Europea”. Estudio encargado por la Presidencia Española del Consejo de la Unión Europea; desarrollado por la Fundación Retevisión. Madrid 25 y 26 de abril de 2002.

³ BOE 28/12/2001 Núm. 311.

⁴ Entre otros a nivel de *derechos individuales de los trabajadores*, como el replanteamiento de los elementos identificativos del contrato de trabajo, la redefinición de los sistemas retributivos, la regulación de los derechos de propiedad intelectual derivados de los resultados de la actividad de los trabajadores, la confrontación del poder de control empresarial frente al derecho a la intimidad y secreto de las comunicaciones de los trabajadores: protección de los datos personales del trabajador, la privacidad de sus comunicaciones, la monitorización de sus actividades, navegaciones irregulares en horas de trabajo, en definitiva la distinción entre lo profesional y lo personal en el tiempo de trabajo.

⁵ La CEOE ha dado a conocer, en su colección Informes y Estudios nº 88, el “Balance de la encuesta de CEOE sobre negociación colectiva 2001. Estructura y contenido de los Convenios Colectivos en España”. El balance se basa en los resultados de una encuesta con un total de 283 preguntas realizada a 875 empresas, entre

A modo de ejemplo hoy en día pueden remitirse a través de estas herramientas, seguros sociales, afiliaciones: altas y bajas, así como gran cantidad de datos referentes a la vida laboral de los trabajadores en las empresas, de manera directa y con plena eficacia jurídica a la Tesorería General de la Seguridad Social a través del sistema de *Remisión Electrónica de Datos* (en adelante RED) al que se hará referencia en líneas posteriores; igualmente las empresas pueden remitir a la AEAT los datos fiscales de los trabajadores (en forma de retenciones por el IRPF), o liquidar cuotas por ambas partidas de manera directa con las entidades de créditos (Bancos y Cajas de Ahorro) a través de servicios de líneas abiertas desde cualquier terminal. Sin embargo, surgen las dudas cuando trabajador y empresario utilizan estos medios para comunicarse dentro del ámbito contractual que los une. Así, no disponen de la misma cobertura legal su utilización de para llevar a cabo por ejemplo, las notificaciones de preavisos de fin de contrato, las notificaciones de sanciones, de dimisiones por parte del trabajador⁶, de despidos, de solicitud de vacaciones y/o permisos o, *la viabilidad de la formalización del pago del salario*.

El primero de los puntos sobre los que gira este artículo trata precisamente sobre este asunto, por cuanto constituye no sólo uno de los aspectos más cotidianos y básicos de la relación del trabajador con el empresario, sino también, porque en la actualidad algunos de los software informáticos de elaboración de nóminas y seguros sociales que utilizan las empresas, cuentan entre sus aplicaciones con la posibilidad de remitir los recibos de las nóminas a través del correo electrónico. Conocer hasta qué punto el vigente ordenamiento jurídico laboral ofrece la posibilidad de llevarlo a cabo con las debidas garantías, utilizando para ello un software de correo electrónico y la red: *global –Internet–*, o la red de la *empresa –Intranet–*, serán los aspectos básicos a desarrollar. Por otra parte la gestión On-line de las nóminas, forma parte de lo que se puede denominar como actividad de “autoservicio” del trabajador de sus propias relaciones laborales, a través de las Intranets de empresa o los portales “B2E” (business to employee) en virtud de los cuales, aquéllos, -desde su ordenador con claves de acceso personalizadas-, pueden llevar a cabo todo tipo de consultas y peticiones relacionadas con su situación laboral.

En segundo lugar se analizará el grado de desarrollo de los trámites laborales a través de los medios telemáticos en el ámbito de actuación de las administraciones públicas, ello como consecuencia del abundante material normativo fruto del Plan Info XXI, que pre-

julio y octubre de 2001, con un nivel de confianza del 95%. De los resultados obtenidos, se constata la existencia de lentos avances en aspectos de la negociación colectiva que son del interés de la organización empresarial.

⁶ No obstante ya disponemos de sentencias que tratan sobre estos aspectos, es el caso de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sentencia núm. 200/2001 de 13 de marzo de 2001, nº de recurso 71/2001. En ella se considera como efectiva la dimisión de un trabajador efectuada a través del correo electrónico, siendo este el cauce de comunicación utilizado habitualmente en la actividad de la empresa. Así la sentencia ofrece un interesante Fundamento Jurídico Sexto, que viene a señalar que, *“hubo dimisión porque la actuación del actor fue clara y terminante al respecto, siendo tales notas las exigidas por la jurisprudencia —la expresión de aquella voluntad irrevocable— a través del e-mail enviado por él. patente queda y no deja duda al respecto; medio de comunicación utilizado que la nueva tecnología facilita siendo su uso cada día más habitual, y que, desde luego, útil y eficaz es, pues el RD 1382/1985 de 1 de agosto, recogiendo el principio general de nuestro ordenamiento jurídico, no exige forma determinada... bemos de sostener que el correo electrónico era el medio usual en la empresa, pues así se da por probado y tal extremo incólume ha quedado, y, es más, dicha habitualidad se admite por el actor cuando en los motivos fácticos a ese sistema se refirió como medio de comunicación interna”*.

tende su progresiva implantación en aquéllas. Así, -se expondrán a grandes rasgos-, las funcionalidades y el tratamiento jurídico de las actividades de carácter laboral que pueden desarrollarse a través de estos instrumentos en las relaciones administración – empresas, como es el caso de la remisión de partes de accidentes de trabajo a través del sistema Delt@ del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y muy especialmente, *la gestión de los actos de empleo a través de estos medios a propósito de dos recientes novedades legislativas, el Real Decreto 1424/2002 y la Orden de 14 de marzo que lo desarrolla*. Por otro lado se dejará constancia de un ejemplo de aplicación de la e-administración en su ámbito interno, (relaciones administración-funcionarios). Por último y unido con esto último, se hará una mención a la existencia de determinados proyectos de gestión laboral On-line desarrollados en algunas Comunidades Autónomas.

En definitiva el estudio pretende dar a conocer el estado de la situación jurídica vigente de todas aquellas actividades de naturaleza laboral que tanto empresas como administraciones están desarrollando a través de estos medios. Todo ello como consecuencia de la incesante labor legislativa así como de la aparición de constantes fenómenos relacionados con este asunto. Tal circunstancia obliga al jurista dedicado a la investigación, a la docencia o a la propia práctica del Derecho, a estar permanentemente alerta a las evoluciones y transformaciones de su oficio.

2. VIABILIDAD JURÍDICA DE LA FORMALIZACIÓN DEL PAGO DEL SALARIO A TRAVÉS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFOCOMUNICACIÓN

2.1. RÉGIMEN NORMATIVO DE LA FORMALIZACIÓN DEL PAGO DEL SALARIO

Por lo que respecta al análisis de la normativa vigente en materia de nóminas habría que analizar en primer lugar tanto el vigente Estatuto de los Trabajadores (en adelante E.T.), como la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994⁷, que desarrolla su contenido y ofrece el modelo de recibo individual justificativo de salarios. Pero también se hace especialmente necesario el análisis comparativo de diversa normativa que, —de manera tangencial—, nos ofrece otra perspectiva del desarrollo de determinados aspectos que pueden defender la idea de la remisión telemática de las nóminas.

De una lectura conjunta tanto del art. 29 del vigente E.T., como de la Orden Ministerial, podemos afirmar que existen una serie de requisitos que deben cumplirse a la hora de la elaboración de los mismos y que nos servirán de punto de partida.

A) Necesidad de soporte documental de la nómina:

Párrafo 1º: *“La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres”*.

Párrafo 3º: *“La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el*

⁷ B.O.E. de 13 de enero de 1995.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contengan con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan”.

Como primera conclusión se extrae el deseo del legislador de que la nómina tenga un soporte documental, —concretamente papel⁸—, con un evidente efecto garantista para el trabajador⁹. Con ello se persigue que quede constancia y suficiente justificación de que el salario efectivamente ha sido abonado por el empresario, y debidamente cobrado por el trabajador, así pues y a los meros efectos de cobro, la nómina puede ser comparada con el tradicional “recibi” mercantil. Precisamente este es el sentido que le da el art. 2.1 in fine de la Orden de 27 de diciembre, cuando textualmente recoge:

“La firma del recibo dará fe de la percepción por el trabajador de dichas cantidades, sin que suponga su conformidad con las mismas”.

De la misma manera recoge el precepto la posibilidad de que mediante acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores se establezca otro modelo de recibo de salarios, un acuerdo que debe circunscribirse de manera exclusiva a su contenido y forma, sin que aparezca ninguna limitación en lo referente a la manera de su transmisión o envío.

B) Necesidad de constancia de la entrega de la nómina:

Este es precisamente el eje fundamental sobre el que gira el contenido de la Orden de 27 de diciembre de 1994, que señala expresamente en su Exposición de Motivos cómo el recibo de la nómina debe garantizar:

“... la constancia de la percepción por el trabajador de las cantidades liquidadas, la debida transparencia en el conocimiento por el mismo de los diferentes conceptos de abono y descuento que conforman tal liquidación”.

Igualmente, establece que debe quedar con la: *“debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan”.*

Otra de las manifestaciones que aseguran la constancia de la entrega de las cantidades devengadas, viene recogida en el art. 2.2 de la Orden cuando establece la posibilidad de que la firma del recibo por el trabajador sea sustituida por el comprobante de abono emitido por el banco, motivo por el que se introduce la palabra “entrega” al trabajador del duplicado del recibo sin recabar su firma.

C) Deber de archivar las nóminas:

Obligación que pone de manifiesto el art. 3 de la Orden que recoge

“Conservación de recibos de salarios: Los recibos de salarios expedidos se archivarán y conservarán por las empresas, junto con los boletines de cotización a la Seguridad Social, durante un período mínimo de cinco años, a fin de permitir las comprobaciones oportunas”

⁸ Esta apreciación no es baladí cuando en líneas posteriores se analice qué significa exactamente documento y documento electrónico.

⁹ “Como medio probatorio del cumplimiento de la obligación retributiva” Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*; decimonovena edición, Tecnos, Madrid 1998, pg. 385. En el mismo sentido el salario “..para el trabajador, aparte de su valor como medio de prueba, entre otras posibles, de la existencia de la relación laboral, también para poder realizar con fundamento posteriores reclamaciones sobre las cifras liquidadas. Martín Valverde y vv. aa., *Derecho del Trabajo*, séptima edición, Tecnos, Madrid 1998, pgs. 640 y 641

Respecto a este particular el art. 35 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social¹⁰, reduce tal periodo temporal a 4 años. La norma, que viene a modificar el apartado 1 del art. 21 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante LISOS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, establece lo siguiente:

“1. No conservar, durante cuatro años, la documentación o los registros o soportes informáticos en que se hayan transmitido los correspondientes datos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas, bajas o variaciones que, en su caso, se produjeran en relación con dichas materias, así como los documentos de cotización y los recibos justificativos del pago de salarios y del pago delegado de prestaciones”.

Puede observarse como se va sustituyendo progresivamente la palabra “documento”, que aparecía en el antiguo texto de la LISOS, por “registros o soportes informáticos” aunque sólo y de momento bajo una mención expresa para los archivos generados por el uso del sistema RED.

En definitiva y atendiendo a un análisis conjunto de ambos cuerpos legales, podemos poner de manifiesto dos ideas fundamentales, en primer lugar *debe quedar garantizada o probada la entrega del salario*, (separando conceptos devengados de deducciones legales) y por otra parte *debe quedar constancia de la existencia de una relación de trabajo en virtud de la cual se ha devengado un salario por la actividad desempeñada*. Pues bien, teniendo como premisa el espíritu que se desprende de la regulación de la nómina, habría que preguntarse cómo afectaría o tendría cabida su remisión o formalización a través de correo electrónico.

2.2. POSIBILIDADES DE PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IDEA

- Necesidad de soporte documental de la nómina.

Para poder cumplir con el requisito de la necesidad de que exista *soporte documental en papel* habría que analizar qué naturaleza jurídica podría tener esa “nómina en papel” traducida a los nuevos medios técnicos y a la regulación que se dispone en la actualidad. Para ello y buscando normas que traten sobre este particular en el Ordenamiento Jurídico vigente, tendremos que tener en cuenta la clasificación que se hace en el párrafo 5 del art. 45 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, reformada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

El referido artículo señala lo siguiente:

“Los documentos emitidos, cualquiera que sea su soporte, por medios electrónicos, informáticos o telemáticos por las Administraciones Públicas, o las que estas emitan como copias de originales almacenados por estos mismos medios, gozarán de la validez y eficacia de documentos original siempre que quede garantizada su autenticidad, integridad y conservación y, en su caso, la recepción por el interesado, así como el cumplimiento de las garantías y requisitos exigidos por esta u otras leyes”¹¹.

¹⁰ B.O.E. 31/12/2001, Núm. 313, Fascículo 2º.

¹¹ No obstante en el fondo este artículo viene a comparar un documento en soporte informático, electrónico o telemático con los requisitos de legalidad que tendría cualquier otro documento que se emita o se reciba de la Administración. En parecidos términos se expresa González Pérez, J., González Navarro, F.; *Comentarios a la Ley de Régimen Administrativo y Procedimiento Administrativo Común*. Tomo I, 2ª edición. Civitas. 1994, pg. 1.247.

Del contenido del artículo nos quedamos con la primera parte por cuanto hace una triple diferenciación interesante, esto es, envío de soporte o información por medios “electrónicos, informáticos o telemáticos”. Así pues habría que preguntarse por el contenido de cada uno de ellos para después analizar qué lugar ocuparía la “nómina en papel” en esta clasificación.

1. Qué entendemos por *documentos electrónicos*: podríamos definirlos como mensajes o textos cuya información ha sido tratada o elaborada utilizando instrumentos informáticos, pero su remisión o envío tiene como resultado la emisión del mensaje en soporte papel. El ejemplo más claro sería el tradicional fax.

2. Qué entendemos por *documentos telemáticos*: podríamos definirlos como mensajes de información que se intercambian, entre ordenadores, con la posibilidad de que su contenido pueda ser impreso en cualquier momento. Como ejemplo más claro de ello lo constituye la realización de determinadas gestiones ante las administraciones públicas: Sistema RED o la presentación telemática de impuestos ante la AEAT.

3. Qué entendemos por *documentos informáticos*: Podríamos definirlos como mensajes cuya información, de igual modo que los documentos electrónicos ha sido generada por un ordenador, más concretamente mediante un determinado software. Tal mensaje o archivo, cuenta con tres variantes o posibilidades de utilización, a saber, o bien queda almacenado en la propia memoria del ordenador donde puede ser consultada su información, o puede remitirse de manera remota a otro ordenador, o bien puede convertirse a soporte papel, lo que también se denomina como *print out*, en el argot informático.

De acuerdo con la clasificación ofrecida, y teniendo en cuenta las características ya estudiadas de las nóminas, éstas bien podrían responder al concepto de documentos informáticos que pueden ser remitidas telemáticamente de un ordenador central al resto de terminales de la empresa. Circunstancia que favorecería el hecho de que la formalización de los salarios a través de los medios telemáticos quedase dentro del supuesto de hecho y de la cobertura jurídica que le ofrecería el mencionado art. 45 de la Ley 30/92.

Por otra parte y si queremos salvar con solvencia el requisito de la impresión garantizando a la vez la confidencialidad del recibo, podemos echar mano de la regulación del proceso de impresión de seguros sociales y demás documentos emitidos a través del sistema RED establecidos en el ANEXO V de la Resolución de 23 de mayo de 1995, de la Dirección General de la Seguridad Social, por la que se desarrolla la Orden de 3 de abril de 1995, sobre uso de medios electrónicos, informáticos y telemáticos en relación con la inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas y trabajadores, cotización y recaudación en el ámbito de la seguridad social, que recoge los *principios para una correcta impresión de tales documentos oficiales*:

ANEXO V

De la impresión autorizada

1.- La impresión autorizada se base en tres principios:

“en definitiva lo que dice este —a primera vista, deslumbrante precepto es simplemente esto: que los documentos informáticos, en lo que hace a la validez y eficacia del acto que reflejan, se rigen por las reglas generales”.

a) *La teleimpresión*: Impresión a distancia mediante la conexión del sistema informático del autorizado, a través de líneas telefónicas y/o datos, a los ordenadores de la Seguridad Social. Los datos a imprimir pueden residir, indistintamente, en cualquiera de los dos sistemas.

b) *La autorización administrativa* que permite al autorizado, utilizando sus medios técnicos (ordenador, terminales, impresoras) y sus elementos fungibles (papel, tinta, toner) imprimir los datos de recaudación y de afiliación, altas y bajas y variaciones, utilizando papel común sin tratamiento especial.

c) *Suministro por parte de la Administración de un conjunto de datos de control y contraste* según determina el art. 45, punto 5º, de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de régimen Administrativo Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

- Deber de constancia de la entrega de las nóminas

Tal requisito podría ser salvado sin dificultad gracias a la existencia de un elevado número de software de correo electrónico que incluyen la posibilidad de acusar recibo de entrega de archivos, pero sobre todo gracias a su ingreso a través de transferencia bancaria, que como dice el art. 2.2 de la Orden es sustitutiva de la firma de la nómina.

Artículo 2.2: *“Cuando el abono se realice mediante transferencia bancaria, el empresario entregará al trabajador el duplicado del recibo sin recabar su firma, que se entenderá sustituida, a los efectos previstos en el apartado anterior, por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria”*.

Esta posibilidad actualmente está muy desarrollada gracias a la existencia de lo que se ha venido a definir como banca electrónica, que no es más que la posibilidad de utilizar un PC como un terminal bancario donde la empresa puede realizar las transferencias del abono de sueldos y los pagos de los seguros sociales, e igualmente los trabajadores disponen de líneas abiertas suministradas por las propias entidades de crédito donde pueden consultar los movimientos de su cuenta, e incluso algunas entidades bancarias facilitan tales datos mediante mensajes cortos (tipo SMS) en sus teléfonos móviles.

El art 45 en su apartado 5, hace una mención muy detallada precisamente a los requisitos de validez en la remisión de documentos:

“Los documentos emitidos, cualquiera que sea su soporte, por medios electrónicos, informáticos o telemáticos por las Administraciones Públicas, o las que estas emitan como copias de originales almacenados por estos mismos medios, gozarán de la validez y eficacia de documentos original siempre que quede garantizada su autenticidad, integridad y conservación y, en su caso, la recepción por el interesado, así como el cumplimiento de las garantías y requisitos exigidos por esta u otras leyes”.

- Deber de archivar las nóminas

Quizás sea este uno de los requisitos que con mas facilidad puede ser compatible con el uso de las tecnologías de la infocomunicación. Ello básicamente porque ya lo regula la Ley, así se expresa en el referido art. 35 de la Ley 24/2001, pero también porque existen innumerables aplicaciones informáticas que permiten almacenar ingentes cantidades de archivos electrónicos en distintos soportes informáticos (disco duro de PC, disquetes, CD Rom, etc), con las debidas garantías de seguridad, lo que supone un ahorro de coste en papel pero sobre todo en espacio físico para conservar todos esos datos.

En definitiva del análisis de los factores expuestos se desprende la viabilidad, pero sobre todo la compatibilidad, del envío de nóminas utilizando los medios telemáticos como bien pudiera deducirse de la exposición de motivos de la referida Orden de 1994, donde se

señala que el modelo de nómina que se adjunta con ésta, “*pretende hacer compatibles tales objetivos (constancia en la entrega y prueba del pago) con la necesaria flexibilidad en su formulación*”. No obstante para que la idea tome cuerpo dentro de las empresas y se erija como una posibilidad para gestionar la formalización del cobro de los salarios, se hace necesario el correspondiente acuerdo entre trabajadores y empresarios que sirva para canalizarlo con las debidas garantías jurídicas. Llegados a este punto habría que conocer la perspectiva que la negociación colectiva así como otras fórmulas de regulación de las Relaciones Laborales pueden ofrecernos sobre el asunto.

2.3. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE OTROS INSTRUMENTOS DE REGULACIÓN

Mientras no se materialicen las distintas propuestas normativas planteadas en la actualidad para establecer las reglas básicas sobre el uso de las nuevas tecnologías en las relaciones de trabajo¹², volverá a ser la negociación colectiva el instrumento que asuma esta tarea recordando la disponibilidad que ofrece el E.T. para la formalización del recibo del salario mediante pacto, —empresa/representación de los trabajadores—. Sin embargo, en la actualidad los convenios colectivos no están previendo tal posibilidad, aunque sí se está llevando a cabo a través de otros cauces.

Es el caso los nuevos instrumentos de regulación que, con independencia de la figura tradicional del convenio colectivo, están contribuyendo a complementar, matizar o apoyar el contenido de aquéllos. Así, se los denomina como códigos de conductas, códigos de autorregulación, declaraciones de principios, directrices, acuerdos de distinto tipo, etc¹³. Ejemplo de ello y perfecta muestra en el asunto objeto de análisis, sería el documento “*Modelo de acuerdo para la implementación de las nuevas tecnologías de la comunicación en las empresas*”, elaborado por la confederación sindical COMFIA-CCOO¹⁴. En él se establece una declaración tipo para utilizar como principio rector bien para su posterior desarrollo en el convenio colectivo correspondiente o para su directa aplicación mediante acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores. Concretamente en el apartado tercero de este documento se afirma que:

“las partes establecen el compromiso de implantar los medios electrónicos necesarios para el envío de la documentación oficial que la entidad remite a sus empleados en sustitución de los sistemas tradicionales (papel)”.

¹² Entre otras, la Proposición de Ley presentada por el senador Manuel Cámara, para modificar el E.T. así como la Ley Orgánica de Libertad Sindical para incluir expresamente el uso de las nuevas tecnologías dentro de las empresas y que éstas puedan ser utilizadas como instrumentos de transmisión de información entre los trabajadores y sus representantes.

¹³ Para saber más sobre estos nuevos documentos, y muy especialmente su repercusión el teletrabajo, véase la interesante aportación de Rodríguez-Piñero, M (coord.) en “Nuevas actividades y Sectores Emergentes: el papel de la Negociación Colectiva” Colección Informes y estudios, serie Relaciones Laborales n° 33; *Ministerio de Trabajo*. Madrid 200. 1Pág. 298 y ss.

¹⁴ Texto completo disponible en www.comfia.net. Con fecha 05/01/2002

Para dar cumplimiento a este compromiso, se incorpora una cláusula específica sobre el recibo de salarios:

“las partes acuerdan expresamente la creación de un recibo de nómina electrónico que sustituirá al actual recibo en papel. Dicho recibo electrónico será susceptible de ser consultado e impreso mediante alguno de los medios tecnológicos de la entidad. Cada empleado podrá acceder únicamente a su recibo de nómina. En el caso de los empleados que por alguna circunstancia no puedan acceder a este medio (baja por enfermedad, permisos, etc.) recibirán el recibo de nómina por los medios hasta ahora habituales”.

En definitiva *la utilización del correo electrónico para remitir nóminas repercutirá directamente sobre el factor coste en las empresas que lo utilicen.* Una repercusión sobre dos aspectos distintos de coste:

2.1. *Coste temporal:* En la medida en que las nóminas, una vez elaboradas por la aplicación informática correspondiente, pueden ser remitidas a través del servidor de correo de manera instantánea, llegando a todos los centros de trabajo que pueda tener la empresa, siendo igual de instantánea la remisión de su abono a través de los mismos cauces con las entidades de crédito.

2.2 *Coste económico:* La regulación positiva de la remisión telemática de nóminas nos deja entrever *el incremento de la productividad y eficacia* que podría suponer para los departamentos de gestión de Recursos Humanos en determinadas empresas que, *reducirían sus costes económicos* a la hora del gasto de papel. Si bien esta idea habría que someterla a un eventual análisis empírico por cuanto no serán pocos los trabajadores que deseen imprimirlas para fines diversos (futuras prestaciones, préstamos bancarios, etc). Reducción de coste que igualmente se manifiesta en la *facilidad y comodidad para el trabajador* que, sin moverse de su puesto de trabajo podría acceder inmediatamente a su buzón de correo electrónico y disponer del fichero donde está su nómina; igualmente podría imprimirla y / o guardarla en archivos especialmente elaborados para proteger la confidencialidad e intransferibilidad de tal documento.

Así también se podría plantear el debate en torno a la posibilidad de remisión de nóminas al ordenador de cada trabajador, o por el contrario enviar los archivos con las nóminas de cada trabajador a un único ordenador; posibilidad que podría plantearse en aquéllos centros de trabajo donde haya trabajadores que dispongan de aquél, junto a otros que por su actividad dentro de la empresa no lo necesitan. Con el objetivo de *evitar posibles agravios comparativos o situaciones discriminatorias* respecto de éstos últimos, se percibe la necesidad de que el software garantice el acceso restringido de cada trabajador a su nómina, a fin de preservar la confidencialidad del resto de los archivos.

De la misma manera habrá que tener en cuenta que, en principio las empresas que deseen implantar este sistema deberán hacer un esfuerzo económico en recursos técnicos que faciliten su gestión, por ejemplo disponer de un canal de comunicación interno “Intranet”, antes que utilizar el externo “Internet”; ello básicamente por la mayor seguridad que puede ofrecer el primero en detrimento del segundo; así como contar con determinados ordenadores centrales “Proxy”, o lugares donde almacenar soportes informáticos que contengan los archivos de las nóminas.

3. EL DESARROLLO DE GESTIONES LABORALES A TRAVÉS DE LOS MEDIOS TELEMÁTICOS EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES

Como ya se expuso en líneas anteriores, uno de los avances legales más significativos en la efectiva consolidación jurídica de la e-administración lo constituye el art. 45 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, donde se da un eminente impulso a la tecnificación y a la incorporación de los medios técnicos para otorgar verdadera eficacia jurídica a los actos llevados a cabo a través de las tecnologías de la comunicación. De la misma manera el Real Decreto 263/1996, de 16 de febrero, regula la utilización de técnicas electrónicas, informáticas y telemáticas por la Administración General del Estado, estableciendo los principios por los que deben regirse las distintas actividades a través de ellos.

El conjunto del material normativo de naturaleza pública que regula este tema, así como su puesta en práctica tiene su origen en el denominado plan INFO XXI aprobado en el Consejo de Ministros del día 23 de diciembre de 1999, que cuenta entre sus objetivos con la progresiva implantación de las nuevas tecnologías en las Administraciones Públicas a nivel interno y en su relación con los administrados.

3.1. ÁMBITO DE LAS RELACIONES EXTERNAS: ADMINISTRACIÓN EMPRESAS

3.1.1. Gestiones ante la Tesorería General de la Seguridad Social e Instituto Nacional de la Seguridad Social. Sistema RED

Como se ha venido poniendo de manifiesto a lo largo del presente artículo, podríamos definir al sistema RED como un servicio que ofrece la Tesorería a empresas, agrupaciones de empresas y profesionales, que tiene como objetivo el intercambio de información y documentos entre la Seguridad Social y los usuarios a través de los medios telemáticos. El Sistema RED, tiene como ámbito de aplicación:

- *Cotización*: presentación de documentos TC2 (relación nominal de trabajadores), tramitación de saldos acreedores y domiciliación del pago de las cuotas, o modalidad de pago en ventanilla del TC1.
- *Afiliación*: tramitación de altas, bajas, variaciones de datos de trabajadores, así como un elevado número de consultas de trabajadores y empresas.
- *Remisión al INSS y/o mutuas de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, de los partes de alta y baja médica derivados de contingencias comunes como de enfermedades profesionales.

El usuario de estos servicios podrá realizar estas gestiones y recibir respuesta de la administración, —que tendrá plena validez jurídica frente a terceros—, sin moverse de su propio despacho, evitando con ello desplazamientos innecesarios. Otros de los aspectos destacados de este sistema, es *la posibilidad de ser utilizado para canalizar las obligaciones del empresario en relación con la información o puesta de manifiesto de determinados derechos*, como es el caso de la exhibición de boletines de TC2 en los tableros de información de las empresas; en

este sentido la Disposición Adicional Primera de la *Orden de 3 de abril de 1995* sobre uso de medios electrónicos, informáticos y telemáticos en relación con la inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización y recaudación en el ámbito de la Seguridad Social. Textualmente dice: “*Cuando, en aplicación de las previsiones de la presente Orden, se transmitan por medios informáticos los datos de las relaciones nominales de los trabajadores, la obligación de exponer en lugar destacado del centro de trabajo y dentro del mes siguiente de aquel al que corresponda el ingreso de las cuotas, los ejemplares de dicho documento de cotización o copia autorizada del mismo, a que se refiere el artículo 13.2 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social, se entenderá cumplida mediante la exposición o puesta a disposición de los trabajadores de dichas relaciones nominales en su forma impresa o convencional a través de su presentación en pantalla de ordenador o terminal informático de los datos de sus archivos, que a tales efectos, serán considerados como copia autorizada de las citadas relaciones nominales de trabajadores.*”

3.1.2. La Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre y la Resolución de 26 de noviembre de 2002

La Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre¹⁵, estableció los modelos en virtud de los cuales se podían notificar los accidentes de trabajo así como la posibilidad de su transmisión a través de procedimientos electrónicos. Posteriormente fue la Resolución de 26 de noviembre de 2002 de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales¹⁶, la que reguló la utilización del denominado Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (*Delt@*) que *posibilita la efectiva transmisión de los nuevos modelos aprobados en la norma anterior, a través de los medios telemáticos con plenos efectos jurídicos.*

Los documentos que podrán notificarse a través de estos instrumentos serán, los partes de accidentes de trabajo, la relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica y la relación de altas o fallecimientos de accidentados (Art. 3.3º de la Orden TAS/2926/2002). Aunque la norma entró en vigor con fecha de 1 de enero de 2003 (Disposición Final Segunda de la referida Orden), no será hasta el 1 de enero de 2004, cuando la cumplimentación y tramitación de los modelos de notificación deban efectuarse, de manera obligatoria, a través de los medios telemáticos. (Disposición Adicional Primera de la Orden)

3.1.3. La gestión de los actos de empleo de las empresas a través de los medios telemáticos (RD 1424/2002 y Orden de 14 de marzo de 2003)

Con fecha de 19 de febrero de 2003 (BOE núm. 43) se publicaba el *Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre*, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla. Posteriormente, el día 5 de abril de 2003 (BOE núm. 82), se publicaba la Orden TAS/770/2003, de 14 de marzo, por la que se desarrolla el contenido de aquél.

¹⁵ BOE Núm. 279 de 21-11-2002.

¹⁶ BOE Núm. 303 de 19-12-2002.

El Real Decreto 1424/2002, tal y como se refleja en el extenso título que lo precede, establece la posibilidad de gestionar los actos de empleo a través de los medios telemáticos. Con el concepto *actos de empleo* se está haciendo referencia —entre otras gestiones—, al envío de copias básicas de contratos de trabajo, denuncias, prórrogas o transformación de tales contratos, tal y como se expondrá en apartados posteriores. Por otra parte, la Orden TAS/770/2003 define tanto los datos que obligatoriamente deberán comunicarse a los Servicios Públicos de Empleo, como la aprobación de una aplicación informática para la puesta en práctica de las gestiones señaladas. Así, pues, no se hace referencia alguna a la formalización y celebración de los contratos de trabajo entre el trabajador y la empresa a través de medios o instrumentos telemáticos, cuestión sobre la que se ofrecerá una valoración en líneas posteriores. El conjunto de todas estas actuaciones podrá llevarse a cabo ante el Instituto Nacional de Empleo (en adelante, INEM), así como ante los correspondientes Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el INEM en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, tal y como se establece en la Disposición Adicional Única del Real Decreto de referencia.

En definitiva, la implantación de este sistema en la administración laboral de las empresas nos hace percibir una serie de *ventajas*, entre las que se pueden citar las siguientes:

—*Aborro de tiempo*. Para la empresa: evitando desplazamientos de personal a las oficinas del INEM para el correspondiente registro del conjunto de actos de empleo (contratos de trabajo y sus transformaciones, prórrogas, comunicaciones de bajas y altas, etc.) Para el INEM: Optimización de la mecanización de los datos de los contratos realizados.

—*Mayor eficacia en la fiscalización de la contratación laboral*. Con estos procedimientos se puede facilitar el control sobre los errores que frecuentemente se cometen en los contratos de trabajo en formato papel. Tal y como ocurre con el sistema RED, en donde el propio programa informático impide que se introduzcan datos incorrectos de acuerdo con la normativa de aplicación; tal circunstancia implicaría mayores ventajas a la hora de luchar contra el fraude.

Tanto el Real Decreto 1424/2002 así como la Orden TAS/770/2003 que lo desarrolla, traen causa, en primer lugar, de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que vino a modificar los artículos 16.1 y 8.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de establecer la obligación por parte de las empresas de entregar la copia básica de los contratos a la oficina de empleo, así como a la representación de los trabajadores. Con esta reforma, el artículo 16.4 establecía: (*sic*) “Los empresarios están obligados a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.”

Posteriormente, desde otras Instituciones y a través de otros textos y recomendaciones se estableció para el tratamiento de esta materia el principio de la simplificación administrativa, concretamente a través de recomendaciones de la Comisión Europea, así como en el Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España. Así, pues, se caminaba hacia el establecimiento —tal y como se recoge en la Exposición de Motivos de la norma

comentada— de “sistemas alternativos para el registro de los contratos de trabajo que supusieran verdaderos avances en la eliminación de trámites burocráticos, simplificando las relaciones entre la Administración con los ciudadanos”.

Por otra parte, la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ha venido a establecer determinadas modificaciones en los artículos 38 y 59 de la comentada Ley 30/1992, en el sentido de impulsar nuevamente la denominada administración electrónica a la vez que se establecen los principios en virtud de los cuales debe regirse la presentación telemática de solicitudes y comunicaciones dirigidas a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.

El *Real Decreto 1404/2002* posibilita la acción de utilizar procedimientos telemáticos para comunicar a los Servicios Públicos de Empleo los siguientes datos:

- El contenido de los contratos de trabajo.
- El contenido de las prórrogas de tales contratos.
- La remisión de las copias básicas.

Respecto al *contenido concreto de las comunicaciones*, el art. 2 y el Anexo I de la Orden des- arrollan los datos que se ofrecen en el art. 3 del Real Decreto; son los siguientes:

- Datos de la empresa.
- Identificación del trabajador.
- Los requisitos específicos de cada modalidad contractual: los códigos numéricos del contrato de trabajo (que coinciden con los que se aplican en las comunicaciones análogas con la Tesorería General de la Seguridad Social a través del Sistema Red); la fecha de inicio de la relación laboral, la ocupación o profesión, el nivel formativo y, -si se conoce-, la identificación de la oferta de empleo o los datos de los contratos según su modalidad. (a modo de ejemplo si es a tiempo parcial hay que señalar, entre otros, las horas de la jornada o el periodo de tiempo en que se realizan las horas de aquélla).

Del resto de modalidades contractuales establecidas en el Anexo, destaco el supuesto de los contratos de duración determinada por obra o servicio o eventual por circunstancias de la producción. En el primero no será necesario identificar la obra o servicio determinado, ni el motivo o circunstancia concreta de la producción para justificar el segundo. Ambos datos seguirán manifestándose en el texto del contrato de trabajo convencional, tal y como se recoge en el procedimiento de comunicación de datos del art. 12 de la Orden, a la que se hará referencia posteriormente. Así, pues, únicamente habrá que señalar para el primero la fecha de término, -si se conoce-, y para el segundo el convenio que autorice la duración superior a la máxima permitida.

Datos de la comunicación de la copia básica.

Datos de la comunicación de la prórroga.

Datos de las transformaciones o conversiones de los contratos de trabajo temporales en indefinidos: entre otras, el señalamiento del nuevo código de contrato transformado y, en su caso, la normativa de aplicación que recoja bonificación en las cuotas de la Seguridad Social.

- Llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos y de los pactos de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial indefinido.

- Los datos de las certificaciones expedidas por la Administración Pública o entidad encargada de gestionar la formación de trabajadores sustituidos durante dichos periodos por trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo, y, en definitiva, a los de las comunicaciones que legal o reglamentariamente se establezcan según lo dispuesto en su respectiva normativa reguladora.

Por otra parte, es necesario que quede garantizado el conjunto de la información generada en estos procesos a través de un registro. En este sentido, el artículo 4.º, apartado 3, prevé —dentro de las Obligaciones de los Servicio Públicos de Empleo— el *establecimiento de registros telemáticos para la recepción o salida de las comunicaciones que se efectúen*. Tal registro estará sometido a las garantías de seguridad, normalización y conservación establecidos en el citado Real Decreto 263/1996 por el que se regula la utilización de técnicas electrónicas, informáticas y telemáticas por la Administración General del Estado. De la misma manera, el capítulo II del Real Decreto establece que el envío o remisión del contenido de los contratos de trabajo igualmente estará sometido a los principios señalados en aquél. El Capítulo III de la Orden se encarga de establecer dicho registro con el objetivo de canalizar adecuadamente: la solicitud y concesión de autorizaciones de uso, la transmisión del contenido de las comunicaciones y las consultas relativas a la gestión de autorizaciones y comunicaciones realizadas por los usuarios (art. 10 de la Orden). Concretamente se ha creado la aplicación informática del Servicio Público de Empleo estatal que en la actualidad esta operativa en la dirección www.inem.es/contrata/ayuda (con fecha 10 de abril de 2003).

En lo relativo al *derecho de información por parte de la representación de los trabajadores*, el artículo 5.º2 establece que la información que contiene las copias básicas de los contratos de trabajo, estará a disposición de la representación de los trabajadores, según recoge textualmente el Real Decreto, “a través de los órganos de participación institucional de los mismos en los correspondientes Servicios Públicos de Empleo”. Así, pues, éstos pueden acceder a la información canalizada a través de medios telemáticos por dos cauces distintos: a través de la propia Administración, o bien, con carácter previo a su remisión, a través de la propia empresa, *ex* artículo 1.º2 del Real Decreto 1424/2002.

El Capítulo II del Real Decreto establece los *principios por los que se desarrollará la remisión telemática del contenido de los contratos*, que son desarrollados en los capítulos II y III de la Orden:

1. *El uso de los medios telemáticos en la comunicación de los actos de empleo*: El artículo 12 de la Orden recoge dos posibilidades para llevar a cabo la comunicación del contenido de la contratación laboral y de las copias básicas:

1) De manera individualizada (Art. 12. 2º):

1.1) “Comunicando los datos obligatorios del contenido del contrato, *que previamente haya sido suscrito por las partes*.” Es decir, una vez suscrito el contrato de trabajo convencional, la empresa o el profesional colegiado que asuma la gestión de la administración laboral comunicará a los servicios públicos de empleo los datos que correspondan según lo establecido en el Anexo I de la Orden.

1.2) “Cumplimentando el modelo de contrato y comunicando provisionalmente el contenido de los datos *que obligatoriamente han de reseñarse y confirmando, con posterioridad a la firma del mismo por las partes, dicha comunicación*”; Así, estamos ante una comunicación previa de un

acto de empleo que para su efectiva consolidación requiere confirmación, una vez que las partes hayan firmado el documento convencional del contrato de trabajo.

2) De manera múltiple: cuando se trate de remitir el contenido de contratos de trabajo *que previamente hayan sido suscrito por las partes* (Art. 12. 3º). Del texto del artículo se desprende el hecho de que no se podrán llevar a cabo las comunicaciones previas múltiples de los actos de empleo antes de la formalización del contrato.

La copia básica podrá ser remitida por cualquiera de los procedimientos establecidos en el art. 12 apartados 2 y 3. La aplicación informática permitirá la cumplimentación de los datos de la copia básica que no se incluyen en el Anexo I de la Orden como obligatorios respecto del contenido de la contratación (art. 12. 4º).

El artículo 1 del Real Decreto 1424/2002 establece el plazo legal de comunicación del contenido de los contratos de trabajo en *“diez días hábiles siguientes a su concertación”*. Surge la duda en relación con el plazo que hay que observar en el supuesto de la comunicación previa de los mismos sin haberse firmado por las partes el contrato (art. 12 2º de la Orden). Podría entenderse que para esta modalidad juega idéntico plazo para la presentación de confirmación de la firma de aquél, contados a partir de la fecha de la comunicación previa de los datos obligatorios.

2. *Autorizaciones*: Para el adecuado uso de la aplicación informática deberá mediar la correspondiente autorización al empresario o a los colegiados profesionales que se encarguen de tales gestiones. Tal obligación viene recogida en el artículo 7º del Real Decreto, y el desarrollo del procedimiento de concesión a lo largo de los capítulos II y III de la Orden así como en sus Anexos II y III donde se recogen modelos de solicitud de autorización.

Lo más destacado del procedimiento es la prontitud y agilidad con la que se obtiene la concesión de la autorización que será comunicada formalmente a través de correo electrónico en la dirección que haya consignado el solicitante (art. 4 de la Orden). Este hecho tiene entre sus causas, la de no ser necesaria la solicitud previa del certificado digital emitido por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre. En el caso de los profesionales colegiados encargados de la gestión de la administración laboral de varias empresas, podrán solicitar a través de la propia aplicación informática la autorización para comunicar los actos de empleo de las empresas que gestione. En este sentido los Servicio Públicos de Empleo podrán instarlos a poner de manifiesto la acreditación de la representación con la que actúan. A partir de la concesión de la autorización la persona o entidad acreditada dispone de un plazo de tres meses para comenzar a realizar las comunicaciones de la contratación (apartado 6 del Anexo III de la Orden)

3. *Información y efectos de las transmisiones*: Las transmisiones llevadas a cabo utilizando estos instrumentos —artículo 8.º del Real Decreto— darán cumplido trámite a la obligación empresarial de presentar la documentación relativa a los contratos de trabajo en el INEM. Surtirán efectos frente a terceros a través de la impresión en formato papel de los documentos de las comunicaciones homologados debidamente por las personas autorizadas, de este modo, el documento impreso confirmado por el INEM tendrá asignado una huella electrónica de seguridad, y en todo caso el sistema informático del Servicio Público de Empleo dejará cumplida constancia a través de las claves de acceso de todos los procesos realizados por las empresas y colegiados profesionales. (Artículo 9 del Real Decreto, artícu-

lo 8 y apartado 9 y 10 del Anexo III de la Orden).

Por último y como se recoge en la Disposición Final Primera de la Orden será necesario la aprobación de resoluciones que vengan a desarrollar la aplicación telemática para el óptimo aprovechamiento de esta nueva herramienta, siendo la administración competente, la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo Estatal, (*sic*) “de acuerdo con las necesidades derivadas de las modificaciones normativas y con las oportunidades que ofrezcan los avances tecnológicos en cada momento.”

La regulación de la remisión telemática del contenido de los contratos de trabajo deja abierta la *reflexión en torno a la regulación de la formalización misma del contrato de trabajo a través de estos medios*. El Real Decreto 1424/2002 sólo regula el procedimiento de remisión del contenido del contrato de trabajo, pero no hace valoración alguna sobre esta posibilidad.

Por otra parte la Orden, en su artículo 7.2 recoge textualmente: “La concesión de la autorización para realizar las comunicaciones a las que se refiere la presente Orden permitirá al autorizado realizar dichas comunicaciones *sea cual fuera la ubicación de los puestos de trabajo*”. Esta medida pudiera parecer un intento por favorecer la “concertación” de la contratación laboral a través de las nuevas tecnologías para determinados colectivos de trabajadores que desarrollan su actividad laboral fuera de los centros de trabajo de la empresa (por ejemplo los teletrabajadores). Sin embargo, lo único que se consigue es posponer el inevitable desplazamiento del trabajador a la sede de aquella para formalizar el contrato de trabajo tradicional, posibilidad que en todo caso está recogida en el comentado art. 12 de la Orden.

Así, pues, todo indica que estamos, exclusivamente, ante un procedimiento encargado de la gestión de la contratación con las ventajas que ya hemos visto que aporta a la administración laboral de las empresas.

Sin embargo, la aprobación del Real Decreto, de la Orden y de todo el desarrollo reglamentario que se haga en adelante, debe servir para debatir en torno a la idea de regular la celebración del contrato de trabajo a través de estos instrumentos. Hoy en día trabajador y empresario pueden desarrollar sus recíprocas obligaciones separados por la distancia desde el mismo momento de la formalización de su relación. El teletrabajo puede ser el ejemplo paradigmático, pero no el único, en un mercado de trabajo donde fenómenos como la intermediación virtual, o la existencia de centros de trabajo muy distantes entre sí pueden favorecer esta circunstancia.

En la actualidad, es posible formalizar contratos de naturaleza civil o mercantil a través de las tecnologías de la información, gracias al tratamiento jurídico que ofrece la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico. (BOE núm. 166, del 12-07-2002). Precisamente esta misma Ley podría ofrecer un argumento para su aplicación a las relaciones de trabajo, por cuanto en el texto de la norma no se excluye su aplicación el orden laboral¹⁷. Concretamente en su artículo 23.4 establece que “no será de aplicación lo dispuesto en el presente título” (se refiere al título IV, “Contratación por vía electrónica”) a:

1. Los contratos relativos al Derecho de familia y sucesiones.

¹⁷ En el mismo sentido, véase González Biedma, E.: “La Ley de Internet y relaciones laborales”, *Expansión* (27/08/2002), accesible en www.asedic.es/prensa/Agost13_02.htm (28/02/2003).

2. Los contratos, negocios o actos jurídicos en los que la Ley determine para su validez o para la producción de determinados efectos la forma documental pública, o que requieran por Ley la intervención de órganos jurisdiccionales, notarios, registradores de la propiedad y mercantiles o autoridades públicas, se registrarán por su Ley específica.

De la misma manera, y utilizando idéntico criterio, sería posible entender que otros actos específicos de la relación de trabajo podrían desarrollarse a través de estos instrumentos; es el caso de las prórrogas, transformaciones o comunicación de finalización del contrato de trabajo, y con carácter general las notificaciones de traslados o los despidos, entre otras.

3.2. ÁMBITO DE LAS RELACIONES INTERNAS: ADMINISTRACIÓN-FUNCIONARIOS

El 18 de marzo de 2003 (BOE Núm. 66), se publicaba la Resolución de 12 de marzo de 2003, de la Subsecretaría del Ministerio de Economía y Hacienda en virtud de la cual, *“se incluyen determinados procedimientos internos en materia de personal en el ámbito de aplicación de la Orden de 26 de diciembre de 2001 para posibilitar su tramitación telemática a través del Registro Telemático del Departamento”*.

Esta norma permite desarrollar determinadas peticiones relacionadas con la gestión de los Recursos Humanos a través de las nuevas tecnologías de la infocomunicación. Concretamente y tal como se recoge en su artículo primero, será posible la tramitación telemática a través del Registro Telemático de los Departamentos, de aquellas solicitudes, escritos y comunicaciones del personal de los servicios centrales del Ministerio de Economía relativas a solicitudes de: situación de servicios especiales; excedencia voluntaria por agrupación familiar, excedencia por prestación de servicios en el Sector Público, excedencia voluntaria por interés particular, excedencia por cuidado de hijo, excedencia por cuidado de familiares, reconocimiento de grado, reconocimiento de servicios previos, licencia por servicios propios, situación de servicio en Comunidades Autónomas. Estos procedimientos pasarán a incluirse en la Orden de 26 de septiembre de 2001, en la que el Ministerio de Economía venía a establecer los criterios generales de tramitación telemática de determinadas gestiones del Departamento y organismos públicos adscritos, así como del Registro Telemático para la presentación de escritos y solicitudes.

Uno de los puntos más interesantes y significativos de esta norma, pudiera ser el contenido del artículo segundo y cuarto que viene a dejar en manos de la Intranet del servicio público las variaciones que se vayan produciendo en el diseño de las solicitudes señaladas anteriormente, *sin necesitar para ello de desarrollo normativo de tipo reglamentario o la utilización de circulares de carácter interno*: Art. Segundo (in fine): (Sic) *“Las posibles modificaciones que se vayan produciendo en el diseño de los modelos normalizados no supondrán la modificación de la presente Resolución, sino que se darán a conocer en la Intranet mencionada anteriormente”*

Lo mismo ocurre con los trámites y criterios específicos de utilización de las técnicas telemáticas. (Sic) *“Los trámites concretos de gestión administrativa y los criterios específicos de utilización de técnicas telemáticas correspondientes a los procedimientos a que se refiere el apartado primero de esta resolución se incluyen en la Intranet del –Departamento: intranet.mineco.age.”* Así pues la norma autori-

za y otorga validez jurídica a los medios telemáticos en el papel de instrumentos que canalizarán su propio desarrollo y puesta en práctica; circunstancia sin duda novedosa, que supone un paso más en la normalización del uso de estas herramientas y de su plena eficacia jurídica en las gestiones más cotidianas de la sociedad.

3.3. ESTUDIO DE CASOS

En la actualidad existen otras administraciones que están desarrollando precisamente la idea que recoge la resolución comentada, es decir, las posibilidades de gestión a través de medios telemáticos de los Recursos Humanos en el seno de las relaciones internas administración-funcionarios.

1. El caso de la *Generalitat de Catalunya*, más concretamente el Departamento de Gobernación y Relaciones Institucionales que ha aprobado los programas y las aplicaciones que posibilitarán que el mecanismo de participación en las convocatorias de procesos selectivos para el acceso a los cuerpos y escalas de funcionarios de la administración, pueda desarrollarse a través de los medios telemáticos. De esta manera mediante la utilización de un terminal de ordenador con acceso a la Internet a través del portal de las administraciones públicas catalanas, podrán llevarse a cabo actividades tales como la presentación de solicitudes, comprobar la admisión a la convocatoria o los resultados de las pruebas.

En el ámbito de la *Comunidad Autónoma de Andalucía*, tenemos el proyecto “Sirhus”, en virtud del cual se pretende construir e implantar un sistema de información y gestión único de los Recursos Humanos del conjunto de la administración pública de Andalucía, que de igual forma sea de común uso a todos los colectivos de personal dependiente que la integran. Con ello se persigue: disponer de una herramienta de ayuda a la planificación, seguimiento y control en materia de personal; potenciar las tareas de gestión, optimizar la calidad y oportunidad en la toma de decisiones y construir una plataforma integrada y flexible que permita soportar todo tipo de esquemas competenciales y colectivos heterogéneos. Entre las tareas que podrán desarrollarse a través de este proyecto destacan: la gestión de registro de personal, el tratamiento de altas y bajas de personal, la gestión de la antigüedad, el currículo del empleado, la gestión de selección y acceso, y soporte a elecciones sindicales, gestión de licencias y permisos así como vacaciones, la actualización de la información general de la nómina, el cálculo de retribuciones y retenciones, así como la gestión de descuentos entre otras.

3. CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

De todo lo desarrollado hasta ahora podemos poner de manifiesto las siguientes reflexiones o consideraciones finales:

1. La concreción técnica y el carácter tan específico del asunto, no debe hacernos perder la perspectiva del tema de fondo: *la repercusión que los medios telemáticos están teniendo en las relaciones de trabajo en general, y muy particularmente la progresiva gestación de un conjunto de derechos de complicada naturaleza jurídica que están surgiendo al hilo de la utilización de aquéllas.* Son los deno-

minados derechos On-line¹⁸ o Ciberderechos, categoría jurídica que aún no está determinada con claridad pero que hace referencia a un conjunto de derechos más o menos homogéneos, que están íntimamente relacionados con el uso de estos instrumentos en las relaciones laborales de las empresas.

2. Del análisis de la normativa que se está generando al hilo de esta materia, se percibe como las propias aplicaciones informáticas asumen cierto papel de desarrollo normativo de los principios manifestados en aquéllas, si bien es cierto que se trata de asuntos relacionados con la puesta en práctica final de la propia aplicación (formularios, características de modelos, etc) – sobre todo a partir de la comentada Orden de 18 de marzo de 2003-. En todo caso *resulta interesante comprobar como aspectos que, tradicionalmente se han venido desarrollando a través de reglamentos o de circulares internas, ceden protagonismo en favor de estos instrumentos.*

3. Las administraciones deben mantener su esfuerzo por favorecer la efectiva universalización del uso de estos medios para el conjunto de las empresas, y muy especialmente para las pequeñas y medianas empresas que en nuestro país siguen manteniendo elevadas cuotas de protagonismo económico. Contribuyen a esta idea el mantenimiento y ampliación de medidas fiscales o las ayudas para la adquisición de materiales informáticos, pero *también será necesario un mayor esfuerzo en formación para la correcta utilización de sus aplicaciones laborales a los profesionales encargados de llevarlas a cabo.*

4. En definitiva todos estos fenómenos desde la perspectiva de las actuaciones o gestiones tanto de las administraciones públicas como de las empresas, traen causa entre otros objetivos, de *un ideal de mayor eficacia y agilidad en los trámites, del progresivo abaratamiento de los costes y de un intento de ir mitigando errores.* Todo ello gracias a la universalización del uso de unas herramientas imprescindibles desde hace ya tiempo en las sociedades avanzadas sobre todo a partir de su interconexión a través de la Red global.

RESUMEN: En la actualidad son muchas las gestiones que pueden desarrollarse a través de las nuevas tecnologías de la Infocomunicación. El presente estudio analiza el estado de la cuestión jurídica del asunto, con especial dedicación a los efectos sobre las relaciones laborales.

ABSTRACT: At present, one can find a lot of management actions and negotiations that can be carried out across New Technologies of Info-communication. The present study analyses and focuses on the legal and juridical aspect of this matter, with special dedication to the effects on the labour relations.

¹⁸ Para conocer más sobre este tema véase de Rodríguez-Piñero Royo, M. y Barba Ramos F.J. “Alternativas de regulación de los derechos On-line en el ordenamiento laboral español”, en el que se hace un completo análisis sobre el concepto de derechos laborales On-line y su regulación. (En prensa)