

**LA APLICACIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFOCOMUNICACIÓN
EN LOS ACTOS DE EMPLEO DE LAS EMPRESAS. A PROPÓSITO DEL
REAL DECRETO 1424/2002, POR EL QUE SE REGULA LA
COMUNICACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A LOS
SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO¹.**

I.- INTRODUCCIÓN; II.- TRATAMIENTO NORMATIVO; III.- CONTENIDO DEL REAL DECRETO 1424/2002; IV.- HACIA LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TRAVÉS DE LOS MEDIOS TELEMÁTICOS.

I- INTRODUCCIÓN

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*. Esta norma supone el punto de inicio de la regulación de la gestión de la contratación laboral a través de las Tecnologías de la Infocomunicación. Queda pendiente la aprobación de las disposiciones que vengán a desarrollar el contenido de los principios que se establecen en el Real Decreto según se recoge en la Disposición Final Segunda y de manera muy particular, la definición de los datos que obligatoriamente deberán comunicarse a los Servicios Públicos de Empleo.

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 de uso generalizado en las empresas. 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. En todo caso hay que poner de manifiesto que, precisamente el desarrollo del contenido de las comunicaciones de los actos de empleo es uno de los puntos que queda pendiente de desarrollo normativo. Así pues en esta norma 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 el último apartado del presente artículo. 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.

¹ Roberto Fernández Villarino, abogado del Iltre. Colegio de Abogados de Huelva y colaborador del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Departamento Anton Menger. Universidad de Huelva.

Así pues, estamos ante inicio de lo que será un sistema que permita llevar a cabo determinadas gestiones relacionadas con las relaciones de trabajo en las empresas de manera muy similar al exitoso sistema RED (Remisión Electrónica de Documentos) de la Seguridad Social. La existencia de la normativa y el grado de desarrollo de este sistema contribuirá a desarrollar el procedimiento y contenido de las normas y programas informáticos que se creen.

De la misma manera el Real Decreto 1424/2002, supone un paso más en el proceso de digitalización en los servicios que ofrece la Administración o mejor dicho la “e-administración” o administración telemática. En el tema que nos ocupa estaríamos ante lo que se conoce como relaciones “G2B” (Government to business). A través de esta expresión hacemos referencia a los servicios que determinadas administraciones brindan a las empresas a través de portales de Internet, donde se ofrece la posibilidad de llevar a cabo con plena eficacia y validez jurídica un elevado número de trámites y gestiones de asuntos, así como obtener información y formación sobre aquellos aspectos directamente relacionados con su actividad, un claro ejemplo de ello serían los portales de la Seguridad Social, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y ahora el del Instituto Nacional de Empleo.

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:

- Ahorro 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 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.

II.- TRATAMIENTO NORMATIVO.-

El Real Decreto 1424/2002 trae 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 art. 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 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”.

Uno de los avances legales más significativos en esta materia lo sigue constituyendo 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 comunicación. Así se establece en el apartado 5 del citado artículo en donde: “los documentos emitidos, cualquiera que sea su soporte, por medios electrónicos, informáticos o telemáticos por las Administraciones Públicas, o los que éstas emitan como copias originales almacenados por estos mismos medios, gozarán de la validez y eficacia de documento 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.”

En el mismo sentido 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.

Por último la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ha venido establecer determinadas modificaciones en los art. 38 y 59 de la comentada Ley 30/1992, en el sentido de impulsar nuevamente la denominada administración electrónica a la vez que establecer 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.

III.- CONTENIDO DEL REAL DECRETO 1424/2002

El texto de la norma 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 de las comunicaciones**, como ya se dijo al principio queda pendiente el desarrollo reglamentario del contenido concreto de los datos a remitir, no obstante según se establece en el art. 3 tales aquéllos se referirán como mínimo a:

- Identificación del trabajador
- datos de la empresa
- los requisitos específicos de cada modalidad contractual,
- datos de las transformaciones o conversiones de los contratos de trabajo temporales en indefinidos
- 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 el conjunto de la información generada en estos procesos es necesario que quede garantizada a través de un registro, en este sentido el artículo cuarto, apartado 3 prevé, - dentro de las Obligaciones de los Servicios 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 segundo del Real Decreto establece que el envío o remisión del contenido de los contratos de trabajo, igualmente estará sometido a los principios anteriormente señalados en aquél.

En relación con la creación de registros telemáticos hay que poner de manifiesto que tiene su tratamiento legal en una disposición muy reciente, se trata del **Real Decreto 209/2003, de 21 de febrero, por el que se regulan los registros y las notificaciones telemáticas, así como la utilización de medios telemáticos para la sustitución de la aportación de certificados por los ciudadanos.(BOE 28-02-2003).** La norma viene a regular su creación así como el tratamiento jurídico que se le confiere a los documentos de esta naturaleza. Así en su art. 1 establece literalmente: “El presente Real Decreto tiene como objeto la regulación de los registros telemáticos, las notificaciones telemáticas y los certificados y transmisiones telemáticas, en desarrollo de los artículos 38.9, 45, 59.3 y disposición adicional decimoctava de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, así como de los apartados 3 y 8 del artículo 105 de la Ley 230/1963, de 28 de diciembre, de la Ley General Tributaria.

En lo relativo al **derecho de Información por parte de la representación de los trabajadores**, el art. 5.2 establece que la información que contiene las copias básicas de los contratos de trabajo, estarán 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 canales distintos, a través de la propia administración o bien con carácter previo a su remisión a través de la propia empresa, ex art. 1.2 Real Decreto 1424/2002.

El capítulo segundo es el que deja previsto los **principios por los que se desarrollará la remisión telemática del contenido de los contratos**:

1. **El uso de los medios telemáticos**: El art. 6 deja pendiente el desarrollo reglamentario de las herramientas para llevarlo a cabo, en todo caso tales procedimientos respetarán el contenido de lo dispuesto en el Real Decreto 263/1996

2. **Autorizaciones**: para el adecuado uso del sistema que se desarrolle, deberá mediar la correspondiente autorización al empresario, o a la persona o entidad que se encargue en la empresa de tales gestiones. Tal obligación viene recogida en el art. 7 del Real Decreto, y tal como se establece en la norma parece funcionar de una manera muy similar a la existente para el sistema RED, en virtud del cual debe existir autorización expresa por la administración correspondiente, además de mediar la existencia del correspondiente certificado digital del emitido por la Fabrica Nacional de la Moneda y Timbre. Por lo que respecta a la eficacia y validez de la transmisión hecha por estos medios, el art. 8 aclara expresamente que tal acción tendrá plena validez y eficacia jurídica. En cualquier caso para que estos actos tengan tal validez jurídica frente a terceros, será necesario su impresión y convalidación través de firma y sello de la persona autorizada.

3. **Efectos de las transmisiones**: que llevadas a cabo utilizando estos instrumentos, -art. 8 del Real Decreto-, darán cumplido trámite a la obligación empresarial de presentar la documentación relativa a los contratos de trabajo en el INEM.

4. **Información**: según lo dispuesto en el art. 9 surtirán efectos frente a terceros a través de la impresión en formato papel de tales documentos homologados debidamente por las personas autorizadas.

Por último la Disposición final primera establece que los programas, aplicaciones diseños y estructuras de datos e impresión que se vayan a utilizar en las comunicaciones de los contratos a través de las tecnologías de la infocomunicación serán aprobados por el Ministerio de Trabajo y las Comunidades Autónomas que tuvieran asumido la gestión realizada por el INEM.

IV.- HACIA LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TRAVÉS DE LOS MEDIOS TELEMÁTICOS.

La regulación de la remisión telemática del contenido de los contratos de trabajo, deja abierta la **reflexión en torno de 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 ni en la materia que queda pendiente de desarrollo normativo. 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 de esta norma, así como todo el desarrollo reglamentario que se haga de ella, debe servir igualmente para debatir en torno a la idea de regular la celebración del contrato de trabajo a través de estos instrumentos. En la actualidad trabajador y empresario pueden desarrollar sus recíprocas obligaciones separados por la distancia desde el mismo momento de la propia 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, 12/07/2002) Precisamente esta propia Ley podría ofrecer un argumento para su aplicación a las relaciones de trabajo. Ello por cuanto en el texto de la norma no se excluye su aplicación el orden laboral². Concretamente en su art. 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.
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 regirán 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.

En definitiva todas estas acciones englobadas dentro de la administración laboral de las empresas, podrían desarrollarse técnicamente sin problemas a través de los portales B2E (business to employee), que son instrumentos que permiten a los trabajadores acceder de manera personalizada a consultar sus datos laborales y llevar a cabo un elevado número de gestiones. No obstante queda por conocer en esta materia la opinión de los tribunales, así como los criterios que se ofrezcan en la negociación colectiva y muy especialmente en otros instrumentos de regulación que cada vez abundan más en esta materia, los denominados códigos de conducta.

² En el mismo sentido GONZÁLEZ BIEDMA, Eduardo, en “La Ley de Internet y relaciones laborales”, publicado en *Expansión*, (27/08/2002) accesible en www.asedie.es/prensa/Agost13_02.htm (28/02/2003)