CARLOS HERNÁNDEZ CONTRERAS
SANTO DOMINGO, REPUBLICA DOMINICANA
Website: **www.hernandezcontreras.com**
Blog: **www.carloshernandezcontreras.com**

EL CONTRATO DE TRABAJO ELECTRÓNICO

A la luz de la Ley 126-02, del Código de Trabajo y del Derecho Comparado

Hoy un préstamo o una línea de crédito se negocian por videoconferencia y por WhatsApp. Aprobada la operación, el banco envía por correo un enlace; el cliente firma en una plataforma como DocuSign y esa misma tarde recibe el dinero. No pisa la sucursal.

Esa manera de contratar ya llegó al mundo del trabajo. Los tribunales, sin embargo, conocen la vida de las empresas sobre todo a través de los expedientes, y es natural que miren con cautela lo que no se parece al contrato firmado en papel. Ya ocurrió con la transferencia bancaria y con la nómina electrónica: las empresas las usaron durante años antes de que los tribunales las recibieran como prueba corriente.

Estas notas quieren acortar esa distancia: mostrar cómo se contrata hoy, por qué la ley dominicana ya lo admite, qué hacen los países que marcan tendencia y cómo se prueba.[1]

1. CÓMO SE CONTRATA HOY

En las empresas organizadas, el contrato de trabajo se forma con una carta oferta enviada por correo electrónico junto a la descripción de puesto. La carta fija el puesto, el salario y la fecha de inicio, y trae uno o dos enlaces a un portal donde el candidato acepta, con un clic o con una firma electrónica:

a) el manual de personal y el código de ética;
b) el acuerdo de confidencialidad y la política de uso de datos y de herramientas;
c) las políticas propias del puesto: la de comisiones, que firma el vendedor y no el chofer de patana; la de alcohol y drogas, que firma el piloto de avión.

El contrato escrito tradicional queda para casos excepcionales. Y la tendencia sigue después del ingreso: aumentos, traslados, vacaciones y amonestaciones —las acciones de personal— empiezan a comunicarse y aceptarse por la misma vía.

2. LA LEY DOMINICANA YA LO ADMITE

El contrato de trabajo es consensual: se forma por el acuerdo de voluntades y puede ser verbal. Si basta la palabra, con más razón basta un correo o un clic. Además, sus estipulaciones se prueban por todos los medios (Art. 16 del CT).

La Ley 126-02, sobre Comercio Electrónico, Documentos y Firmas Digitales, completa el cuadro desde 2002:

[1] Sobre la validez de estos contratos, véase, del autor, Consultorios Laborales No. 770 (5 may. 2026) y No. 772 (19 may. 2026), periódico Hoy, en https://carloshernandezcontreras.com/770-contratos-de-trabajo-pactados-y-firmados-por-medios-electronicos-validez-5-may-2026/ y https://carloshernandezcontreras.com/772-contratos-laborales-escritos-cuando-se-exigen-y-cuando-no-19-may-2026/.

1) no se niegan efectos jurídicos ni validez a una información por estar en forma digital (Art. 4);
2) si una norma exige que algo conste por escrito, basta un documento digital accesible para su posterior consulta (Art. 5);
3) los documentos digitales son admisibles como prueba, y no se les niega fuerza probatoria por ser digitales ni por no presentarse en original (Art. 9).

La Suprema Corte de Justicia lo aplicó en materia laboral en 2006: los documentos digitales tienen la fuerza probatoria de los actos bajo firma privada, y el juez debe ponderarlos como cualquier otra prueba.[2]

Hay un matiz. Cuando una norma exige firma, la ley solo da por cumplido el requisito con una firma digital, respaldada por el certificado de una entidad autorizada por el INDOTEL (Art. 6). La firma electrónica simple —el clic o el trazo en una plataforma— vale entre quienes la acuerdan, pero no tiene ese valor legal.[3]

Por eso, en los pocos contratos que deben constar por escrito y firmados —el del trabajador extranjero, el de aprendizaje y el de teletrabajo—, conviene la firma digital certificada.[4] En el contrato por cierto tiempo o para una obra, el escrito que exige el artículo 34 del CT sirve para probar la duración pactada: el documento digital basta, siempre que se pueda demostrar quién lo aceptó.

El propio Estado ya contrata en digital. El Ministerio de Trabajo reconoce el contrato de teletrabajo firmado con firma electrónica cualificada, y el SIRLA solo lo recibe en forma digital.[5]

El empleador, por su parte, ya cumple en línea ante la TSS y el Ministerio de Trabajo; el 15 de noviembre de 2026 es el último plazo para que todos los contribuyentes facturen electrónicamente; los tribunales operan con medios digitales, y la Suprema Corte reglamentó la firma digital de los notarios.[6] Sería extraño que el contrato con el trabajador fuera lo único que exigiera papel.

3. EL MUNDO YA LO HACE

Los países que marcan tendencia resolvieron la cuestión hace años, y en el trabajo han ido más lejos que nosotros:

[2] Caso Eduard G. Courey vs. Corporación de Hoteles, 3ª SCJ, 23 ago. 2006, B.J. 1149, pág. 1629.

[3] Arts. 1.17 y 6.1 del Reglamento de aplicación de la Ley 126-02, aprobado por el Decreto 335-03.

[4] Resolución 25/2001 del Ministerio de Trabajo (extranjeros) + Art. Cuarto del Reglamento sobre el Contrato de Aprendizaje, aprobado por la Resolución 31-2010 del Ministerio de Trabajo + Art. Tercero de la Resolución 23/2020 del Ministerio de Trabajo (teletrabajo).

[5] Art. Tercero, Párr. II, de la Resolución 23/2020 del Ministerio de Trabajo, del 12 nov. 2020, modificado por la Resolución 27/2020, del 11 dic. 2020.

[6] Art. 37 de la Ley 32-23, de Facturación Electrónica, y Aviso 06-26 de la DGII + Ley 339-22, que habilita y regula el uso de medios digitales para los procesos judiciales y procedimientos administrativos del Poder Judicial + Resolución núm. 50-2024 del Pleno de la SCJ, que aprueba el Reglamento de aplicación para el uso de documentos y firmas digitales en el ejercicio de la función notarial.

País	Documento y firma electrónicos	En el trabajo
Francia (referencia)	El escrito electrónico vale como el de papel si se identifica a su autor y se garantiza su integridad (Arts. 1366 y 1367 del Code civil).	Nómina electrónica por defecto, salvo oposición del trabajador, disponible durante cincuenta años (Arts. L3243-2 y D3243-8 del Code du travail).
Unión Europea	No se niega efecto a una firma por ser electrónica; la cualificada equivale a la manuscrita (Art. 25 del Reglamento eIDAS, 910/2014).	Las condiciones del contrato pueden entregarse en forma electrónica si el trabajador puede consultarlas, guardarlas e imprimirlas (Art. 3 de la Directiva 2019/1152).
México	Documento digital y firma electrónica avanzada como prueba (Arts. 836-A a 836-D de la LFT-mx).	El recibo de nómina digital (CFDI) prueba el pago sin firma del trabajador si se verifica en el portal fiscal (Art. 101 de la LFT-mx; jurisprudencia, registro digital 2030960, 2025).
Colombia	Equivalencia funcional del mensaje de datos (Ley 527 de 1999).	El contrato de trabajo puede firmarse electrónicamente por una o ambas partes (Decreto 526 de 2021).
Perú	Firmas y certificados digitales (Ley 27269).	Firma digital o electrónica en todo documento laboral; boletas de pago por medios digitales (D. Leg. 1310 de 2016).
Brasil	Contrato de trabajo sin forma especial (Art. 443 de la CLT-br).	Cartera de trabajo digital, alimentada por el eSocial y equivalente a la de papel (Art. 14 de la CLT-br, Ley 13.874 de 2019).
Chile	Documentos y firma electrónica (Ley 19.799 de 2002).	El contrato se registra en el portal de la Dirección del Trabajo dentro de quince días (Art. 9 bis del CT-cl); su firma electrónica se admite desde 2008.
Argentina	Firma digital (Ley 25.506).	Registro laboral digital, recibos con firma digital o electrónica y renuncia digital (Ley 27.802 de 2026).
Estados Unidos	No se niega validez a un contrato o a una firma por ser electrónicos (ley E-SIGN, 15 U.S.C. § 7001, y ley uniforme UETA).	Los tribunales aplican los acuerdos firmados en línea si el empleador prueba cómo se firmaron.
República Dominicana	**Documento digital, escrito y prueba (Arts. 4, 5 y 9 de la Ley 126-02); para la firma legal, firma digital certificada (Art. 6).**	**Contrato de teletrabajo con firma electrónica cualificada, que el SIRLA solo recibe en forma digital (Resolución 23/2020 del Ministerio de Trabajo).**

4. LA VERDADERA DISCUSIÓN: LA PRUEBA

Ningún sistema serio discute ya si el contrato electrónico vale. Lo que se discute es si se puede probar quién lo aceptó, cuándo y qué aceptó.

Los tribunales de California lo ilustran. En un caso, el empleador presentó un acuerdo firmado en línea, pero no explicó cómo se colocó la firma ni cómo sabía que era del trabajador: el acuerdo no se aplicó. En otro, el empleador describió el usuario y la clave únicos del trabajador, los pasos para firmar y la fecha, la hora y la dirección IP registradas: el acuerdo se aplicó.[7]

Una corte federal, a su vez, negó efecto a una política que la empresa envió por correo masivo con un enlace: el correo no advertía que se trataba de un acuerdo obligatorio, y la empresa solo podía probar que el trabajador había abierto el mensaje, no que hubiera leído la política.[8] Es exactamente el riesgo de la carta oferta con enlaces.

[7] Caso *Ruiz v. Moss Bros. Auto Group, Inc.*, 2014, Corte de Apelación de California, Cal.App.4th, Vol. 232, Pág. 836 + Caso *Espejo v. Southern California Permanente Medical Group*, 2016, Corte de Apelación de California, Cal.App.4th, Vol. 246, Pág. 1047. Ambos versan sobre acuerdos de arbitraje, que en nuestro derecho son nulos en el contrato de trabajo (Caso Arizona Diamondbacks vs. Randy Federico, 3ª SCJ, 31 ago. 2021, B.J. 1329, pág. 5398); la lección probatoria es la misma.

[8] Caso *Campbell v. General Dynamics Government Systems Corp.*, 2005, Corte de Apelaciones del Primer Circuito, F.3d, Vol. 407, Pág. 546.

La Casación francesa sigue la misma lógica: lo que importa es que el firmante quede identificado y tenga facultad para firmar.[9] Y nuestra Suprema Corte exige que quien aporta mensajes de WhatsApp impugnados ponga al juez en condiciones de comprobar su veracidad.[10] Con el contrato electrónico ocurrirá igual.

CÓMO HACERLO BIEN

1) Identificar al trabajador: usuario y clave propios, código enviado a su celular o a su correo, copia de su cédula.
2) Exigir un acto expreso de aceptación de cada documento: un «Acepto» o una firma. El simple enlace no basta.
3) Conservar el certificado que emite la plataforma: fechas, horas, correo, dirección IP y sello de integridad del documento.
4) Guardar la versión exacta de cada política aceptada y entregar copia al trabajador, en un formato que pueda guardar e imprimir.
5) Usar firma digital certificada en los contratos que deben constar por escrito y firmados: extranjeros, aprendizaje y teletrabajo.

La Ley 126-02 cumplió veinticuatro años. El contrato de trabajo electrónico no necesita una reforma, sino que se aplique la ley que ya existe. Al juez le toca lo que siempre ha hecho con el papel: comprobar quién firmó, qué firmó y si lo hizo libremente.

Santo Domingo, RD.
14 de noviembre de 2026

[9] Cass. soc., 14 dic. 2022, n.º 21-19.841.

[10] Caso CM Comercial Maxim vs. Ana Ramírez, 3ª SCJ, 31 ago. 2021, B.J. 1329, pág. 5241.