

# Legislación sobre RH y Transformación Digital

Por: Victor González, Socio / Director Contencioso en Legal Laboral



Las nuevas tecnologías de información son un elemento esencial en la vida de las personas y las organizaciones. Se trata de una realidad que cambia de manera tan rápida que, para no quedar obsoletos, debemos procurar anticiparnos y adecuarnos a la transformación.

Las empresas de todos tipos y tamaños deben estar a la vanguardia en cuanto a los elementos tecnológicos relacionados con su actividad u objeto de negocio. Ya en la gestión del capital humano, advertimos una digitalización creciente de prácticamente todos los procesos.

Es innegable que se trata de importantes herramientas que ya son parte imprescindible de las agrupaciones, que requieren la observancia de una serie de medidas para garantizar que su uso generará soluciones y no problemas. Obviaremos algunas medidas tendientes a proteger la información restringida y/o confidencial de la empresa y utilización común de dispositivos móviles (por ejemplo, el almacenamiento seguro de información, el empleo de redes sociales para fines no personales, etcétera), para puntualizar algunos elementos relevantes.

- **En materia de protección de datos personales.** La Ley Federal de Protección de Datos Perso-

nales en Posesión de los Particulares (artículos 8, 15, 16, 17, 18 y 36), así como su reglamento, establecen los lineamientos generales que toda organización debe observar incluso desde el momento de las contrataciones laborales, pues no olvidemos que el candidato pone a disposición de su empleador información personal (e incluso sensible, de acuerdo con la ley); por ello es que se vuelve imprescindible contar con avisos de privacidad, con independencia de la forma en que se celebre el contrato de trabajo, la naturaleza de las actividades o la forma en que se haya entregado la información personal.

- **En materia civil / mercantil.** El Código de Comercio en su artículo 80, el Código Civil Federal en sus numerales 1803 y 1807, así como el artículo 23 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Contratos de Compraventa Internacional de Mercaderías, contemplan la posibilidad de perfeccionar un convenio o contrato mediante el uso de cualquier tecnología de la información, con la simple aceptación de la propuesta efectuada; ello se vuelve especialmente importante tratándose de comunicaciones relativas a operaciones con clientes, proveedores o terceros.
- **En materia de información confidencial.** Los artículos 82, 84 y 85 de la Ley de Propiedad In-

dustrial contemplan la prohibición de divulgar información considerada como restringida, en especial tratándose de la obtenida por los trabajadores de sus empleadores. Este punto es especialmente importante, en virtud que hoy en día se puede tener acceso vía electrónica, a veces de forma indiscriminada, a información confidencial de las empresas; por ello es importante diseñar e implementar contratos que contemplen este tipo de limitantes.

### En materia de trabajo y relaciones laborales

Es común que RH, en una muy justificada búsqueda de hacer más efectivos sus procesos, recurra a elementos tecnológicos; en algunos de ellos, su principal problemática y sugerencias de solución son:

- **Medios electrónicos o biométricos de control de jornadas de trabajo.** El principal problema es que, generalmente, los reportes emitidos por este tipo de dispositivos no va acompañado de la firma del trabajador como signo de conformidad, con lo cual se presume que el empleador lo puede modificar unilateralmente; la solución es la firma semanal o quincenal de los reportes emitidos por este tipo de dispositivos, de tal manera que obtengamos una doble utilidad: en el ámbito administrativo (descuentos, pagos, etcétera) y desde el punto de vista legal, que puedan servir en un conflicto laboral. Véase artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo.
- **La remisión de los recibos de pago por vía electrónica.** En materia fiscal, existe la obligación patronal de enviar a cada uno de sus empleados el comprobante fiscal de su pago nómina. La situación ha generado confusión acerca de si se debe continuar con la impresión y firma de los recibos por parte del trabajador. La respuesta es un contundente sí. En efecto, la firma del recibo de pago es el elemento inequívoco de la conformidad del trabajador con el monto de sus percepciones y deducciones del periodo. Especialmente en el caso de conflictos laborales puede darse el caso que, aun cuando pudiera acreditarse que al trabajador se le efectuó una transferencia de fondos a su cuenta bancaria y que el monto de ésta corresponde con el recibo de nómina (no firmado) enviado vía electrónica al correo del empleado, sólo podría probarse

que se efectuó dicho pago, pero no que se estuvo de acuerdo con el mismo.

- **Validez legal de las comunicaciones vía electrónica.** Cuando surgen problemas y lo único que tenemos como evidencia es información que ha quedado almacenada en algún medio digital, surgen preguntas relativas a la validez. Desafortunadamente, nuestra legislación laboral no ha avanzado a la par de las necesidades que reclama el incesante avance tecnológico, pues aun cuando en las reformas a la Ley Federal del Trabajo vigentes a partir de diciembre del año 2012 se reguló el ofrecimiento de pruebas de carácter tecnológico (artículos 836-A al 836-D), ello implica grandes gastos y una serie de medidas documentales que el patrón debió haber implementado para lograr que estas comunicaciones tengan validez legal (como la firma de los comprobantes de resguardo de números o nombres de usuarios, contraseñas, convenios de confidencialidad, entre otros). Con lo anterior, podemos aseverar que la mejor forma de acreditar la validez legal en materia laboral de las comunicaciones digitales es que las mismas consten en un documento físico y con la firma de quien los emite. En este caso, la utilización de papel seguirá siendo imprescindible y difícilmente superable por los medios electrónicos.

Quienes estamos inmersos en los procesos de RH debemos acostumbrarnos a lidiar con documentos y comunicaciones digitales, firmas electrónicas, así como vínculos cada día menos presenciales. Esto va acompañado de nuevas disposiciones legales en diversas materias, desde obligaciones y reglas que cumplir, hasta la ampliación del catálogo de ciber delitos.

Invitamos a documentar todo tipo de obligaciones, reglas y prohibiciones, mediante la implementación de contratos de trabajo actualizados, códigos de ética, convenios de confidencialidad, comprobantes de resguardo, entre otros soportes que rigen la relación de trabajo. Así, podemos beneficiarnos de los avances tecnológicos, al tiempo que se cumple con la ley y evitan conductas nocivas por parte de las partes involucradas.

**El contenido es responsabilidad del autor.**