

## ¿ES POSIBLE EL USO DE LA FIRMA ELECTRÓNICA AVANZADA (FIEL) PARA EL CONTROL DE PROCEDIMIENTOS DE PERSONAL?



Suele ser común que las leyes vayan un paso atrás de la realidad y de los avances tecnológicos, es por ello que la regulación para estos no es del todo expedita. La materia laboral en nuestro país es una de las menos dinámicas, la Ley Federal del Trabajo actual -que entró en vigor el 1 de mayo de 1970- ha sufrido únicamente dos reformas hasta la fecha. Como consecuencia de lo anterior, no hay disposiciones aplicables al día a día en las relaciones laborales. Un ejemplo de esto es la falta de regulación alguna en materia laboral respecto del uso de medios electrónicos, como el de la Firma Electrónica Avanzada (FIEL).

Ésta se encuentra regulada por los artículos 89 y 97 del Código de Comercio, así como por el artículo 17 D del Código Fiscal de la Federación. El Sistema de Administración Tributaria (SAT) la ha definido como un conjunto de datos que se adjuntan a un mensaje electrónico, cuyo propósito es identificar al emisor del mismo como autor legítimo de éste, tal y como si se tratara de una firma autógrafa. En este sentido y por sus características, brinda seguridad a las transacciones electrónicas, pues con su uso se puede identificar al autor y verificar que no haya sido modificado.

De esta manera, se considera que su uso sería posible para el control de procedimientos de personal, siempre y

cuando se cuiden ciertos aspectos, por no existir una regulación en materia laboral. Lo anterior, toda vez que los documentos firmados electrónicamente con la FIEL son considerados como suscritos con firma autógrafa.

En este sentido, y con fundamento en una tesis aislada en materia constitucional, su uso permite identificar al emisor de un mensaje como su autor legítimo, garantiza la integridad del documento produciendo los mismos efectos que las leyes otorgan a los documentos con firma autógrafa, teniendo el mismo valor probatorio. Lo anterior, en razón de que la FIEL está vinculada a un certificado expedido por el SAT, en el que constan los datos del registro respectivo (Semana Judicial de la Federación y su Gaceta XXVI, 2007).

Cabe destacar que en términos del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo y al no ser clara la supletoriedad señalada en dicho precepto, cabría a la interpretación el uso o no de la FIEL en esta materia, por lo que al no existir regulación clara, sería discutible la admisión o no de dichos documentos en un procedimiento.

Por lo anterior, su uso podría ser discrecional en las relaciones obrero-patronales siempre y cuando, entre otros requisitos, el trabajador tenga conocimiento de ella, que exista constancia de su recepción y que sea de uso exclusivo de los trabajadores.

*La FIEL está vinculada a un certificado expedido por el SAT, en el que constan los datos del registro.*

### Nuhad Ponce Kuri

ASOCIADA DEL ÁREA CORPORATIVA DE LA FIRMA IBÁÑEZ PARKMAN Y ASOCIADOS, S.C.

ESTUDIOS: Licenciatura en Derecho por la Universidad Panamericana.

HA FORMADO PARTE DE: SAI Consultores, S.C.