This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/06/04/attestation-without-attribution-completion-metrics-and-the-authentication-of-employment-records/.

Certificación sin Atribución: Métricas de Finalización y la Autenticación de Registros de Empleo

Heather Grizzle · June 4, 2025

Un empleador con un acuse de recibo electrónico completo y con marca de tiempo aun así perdió el caso. Ruiz v. Moss Bros muestra por qué las tasas de finalización no demuestran la atribución.

Contenidos

1. La métrica que los proveedores pueden mover
2. Lo que un tribunal hace con un registro de atestación
3. Por qué la remediación rápida produce registros débiles
4. Lo que requiere una arquitectura de atestación probatoria
5. Implicaciones para la gobernanza
6. Referencias

La métrica que los proveedores pueden mover

La tecnología de cumplimiento se vende en función de la medida que es capaz de mejorar, y en la categoría de administración de políticas esa medida es casi invariablemente la tasa de finalización. Se contrata una plataforma, se automatizan los recordatorios, y una organización que certificaba al cuarenta por ciento certifica por encima del noventa en un trimestre. La mejora es real, es visible en un panel de control y es reportable a una junta directiva. También es, por sí sola, un indicador deficiente de si la organización ha adquirido alguna capacidad adicional para defenderse.

La dificultad no es que las tasas de finalización carezcan de sentido. La cobertura es un problema genuino, y una organización que no logra que su personal reconozca sus políticas en absoluto tiene un defecto que vale la pena corregir. La dificultad es que la

finalización es una métrica de distribución que se usa como métrica de prueba, y las dos divergen precisamente en el punto en que se examina el registro. Un registro de atestación no es evidencia porque exista. Es evidencia porque establece atribución: que una persona en particular, y no simplemente una cuenta en particular, realizó un acto en particular respecto de un documento en particular en una fecha en particular. Las tasas de finalización miden cuántos registros existen. No miden si alguno de ellos establece eso.

Esta distinción no es teórica, y el derecho aplicable al respecto es más antiguo y está mejor desarrollado de lo que suponen la mayoría de los programas de administración de políticas.

Las tasas de finalización miden cuántos registros existen. No miden si alguno de ellos establece eso.

Lo que un tribunal hace con un registro de atestación

The California Court of Appeal's decision in *Ruiz v. Moss Bros. Auto Group* remains the most instructive published treatment of the problem, in part because the employer in that case had done what most organizations believe is sufficient.

The employer sought to compel arbitration on the basis of an agreement contained within an employee acknowledgment form. It produced the executed document, bearing the employee's printed name followed by the notation of electronic signature and a timestamp specific to the second. It produced a declaration from its business manager attesting that each employee was required to log into the company's human resources system using a unique login identifier and password in order to review and electronically execute the acknowledgment form. In other words, the employer held a completed attestation record, generated through an authenticated login, timestamped, and stored. On any completion dashboard, this employee was compliant.

The court held that the employer had not carried its burden. Electronic signatures are expressly valid under California law, and the court took care to say that the authentication standard is not difficult to satisfy. What it identified instead was a gap in inference. The declaration established that all employees were required to log in and sign. It did not establish that this employee performed this act. The evidence that the re-

cord was attributable to the individual, rather than merely associated with the individual's account, was absent, and the petition failed on that basis. The relevant statutory provision, in California and in the corresponding electronic transactions law adopted elsewhere, turns on whether the electronic signature was the act of the person, and an organization that cannot connect its process description to the specific record has not addressed that question.

Los tribunales han seguido tratando estas disputas como investigaciones intensivas en hechos, resolviéndolas según la especificidad con que el empleador pueda describir cómo llegó a existir el registro individual. La variable determinante no es si se obtuvo una atestación. Es si la organización puede reconstruir, con particularidad, el proceso mediante el cual esa persona en particular encontró ese documento y actuó en consecuencia.

Por qué la remediación rápida produce registros débiles

Hay un problema adicional, menos frecuentemente notado, en la manera en que típicamente se elevan las tasas de finalización.

Una campaña de atestación que lleva a una organización del cuarenta por ciento al noventa y seis por ciento en treinta días lo hace mediante secuencias automatizadas de recordatorios aplicadas a una población que antes no se había involucrado. Los registros resultantes comparten características que son descubribles y no son favorables. Se agrupan en el tiempo. Siguen indicaciones cada vez más urgentes. Sus tiempos de permanencia, cuando el sistema los captura, son con frecuencia más cortos que el tiempo necesario para leer el documento. Un demandante que busque establecer que el consentimiento fue superficial tiene, en esos datos, un registro fáctico sustancialmente mejor que el del empleador.

The point is not that automation is inappropriate or that reminders are improper. It is that the same instrumentation which produces a favorable headline metric also produces the detailed behavioral record from which an adverse inference may be drawn, and organizations rarely examine what their attestation system is recording alongside the completion event. An acknowledgment obtained after four automated escalations, executed in eleven seconds against a nineteen-page document, is a record the organization created and will be required to produce. Whether it strengthens or weakens the organization's position depends on facts that were determined at implementation and are not recoverable afterward.

El fallo generalizable es la sustitución de métricas. Los programas de gobernanza adoptan la medida que su instrumentación puede producir, los proveedores optimizan en función de la medida que los compradores han adoptado, y la medida gradualmente desplaza a la capacidad que pretendía representar. La tasa de finalización sustituye a la defendibilidad de la misma manera que las horas de capacitación sustituyen a la competencia y las tasas de cierre de auditorías sustituyen a la eficacia del control. En cada caso la sustitución es invisible hasta que se pone a prueba la capacidad subyacente, y en cada caso la prueba ocurre en el momento menos conveniente.

Lo que requiere una arquitectura de atestación probatoria

La especificación correctiva es estrecha y puede formularse de manera concreta, que es la razón principal por la cual las organizaciones deberían exigirla en la contratación en lugar de descubrirla en litigio.

El registro debe vincular cuatro elementos como una sola unidad: la persona identificada, la versión específica del documento, la fecha y hora, y la vía autenticada mediante la cual la persona llegó al documento. Los sistemas que capturan los primeros tres y tratan el cuarto como infraestructura en lugar de como evidencia producen exactamente el registro que fracasó en *Ruiz*. La organización debería poder indicar, para cualquier atestación individual seleccionada al azar, cómo se autenticó esa persona, qué se le mostró, en qué versión y en qué fecha, sin depender de una descripción general de lo que se exige a todos los empleados.

> **LOS CUATRO ELEMENTOS VINCULADOS**
>
> La persona identificada, la versión específica del documento, la fecha y hora, y la vía autenticada mediante la cual la persona llegó al documento.

La vinculación de versión merece especial énfasis porque es el elemento más comúnmente ausente. Cuando la organización no puede establecer qué versión de un documento reconoció una persona, tiene un registro de que la persona reconoció algo. Si la disposición ahora en disputa se añadió en una revisión posterior, ese registro puede ser peor que ninguno, ya que invita a demostrar que la versión reconocida no contenía la cláusula en cuestión.

La retención debe diseñarse en el momento de la creación en lugar de en el momento de la necesidad, y debe sobrevivir a la migración de sistemas. Las plataformas de administración de políticas se reemplazan en ciclos considerablemente más cortos que los períodos de prescripción que rigen las reclamaciones laborales, y un registro de atestación que no puede exportarse en forma autenticada es un activo con una fecha de caducidad que la organización no ha calculado.

Finalmente, la tasa de finalización debe reportarse como lo que es. Es un indicador de cobertura, útil para identificar poblaciones a las que el proceso no está logrando llegar. No es un indicador de cumplimiento, y no debería presentarse a una junta directiva como tal. Una organización que reporta un noventa y seis por ciento de atestación ha reportado que el noventa y seis por ciento de una población generó un registro. Si esos registros sobrevivirían al escrutinio es un hallazgo aparte, que solo puede obtenerse intentando producir una muestra de ellos bajo el estándar que aplicaría un tribunal.

Implicaciones para la gobernanza

La recomendación sigue el patrón establecido en el análisis precedente de esta serie. En mayo el argumento se refería a sistemas que estaban dentro del perímetro regulatorio sin haber sido reconocidos como tales. En junio se refería a obligaciones que generan requisitos de evidencia en lugar de requisitos de política. El presente caso es la tercera forma del mismo error, en el cual una organización posee el artefacto que exige la obligación y no ha establecido que ese artefacto cumpla su función.

The diagnostic is an adversarial production test conducted against a sample rather than a review of aggregate metrics. Select individual attestations, attempt to assemble the complete evidentiary chain for each, and assess the result against the authentication standard rather than against the organization's own process documentation. Where the chain cannot be assembled, the gap is architectural and will not be closed by raising the rate.

Las organizaciones deberían ser sinceras consigo mismas sobre cuál de estas dos condiciones fue diseñado para producir su programa de cumplimiento. Ambos son objetivos legítimos, y el primero es considerablemente más barato. Solo el segundo es una defensa.

Referencias

Ruiz v. Moss Bros. Auto Group, Inc., 232 Cal. App. 4th 836 (Cal. Ct. App. 2014).

California Civil Code §§ 1633.7, 1633.9 (Ley Uniforme de Transacciones Electrónicas según adoptada en California), que aborda el efecto legal de las firmas electrónicas y la atribución de una firma electrónica al acto de una persona.

Electronic Signatures in Global and National Commerce Act, 15 U.S.C. § 7001 y siguientes.

29 C.F.R. Part 1602 (mantenimiento y retención de registros de personal).

Novara Consulting Group, "The Development Exception: Internal Mobility Platforms and the Perimeter of Employment AI Governance," May 2025.

Novara Consulting Group, "The Evidentiary Burden: Policy Currency, Attestation, and the Distance Between Compliance and Its Demonstration," June 2025.

* * *

Aviso legal.
Novara Consulting Group ofrece servicios de asesoría en gobernanza y adquisiciones para el despliegue institucional de inteligencia artificial y la infraestructura de cumplimiento en materia laboral. Este artículo es analítico y no constituye asesoría jurídica.

TIPS

Know something about a sign language AI system that the public should know? Send it to tips@novaracg.com. Every tip is read by me and kept confidential. If you work in the UK, writing to us is not by itself a protected disclosure under the Public Interest Disclosure Act 1998, so before you share employer information, check your options with Protect (protect-advice.org.uk), the free whistleblowing advice line.

Cómo citar

Grizzle, H. M. (2025, June 4). Certificación sin Atribución: Métricas de Finalización y la Autenticación de Registros de Empleo. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/es/2025/06/04/attestation-without-attribution-completion-metrics-and-the-authentication-of-employment-records/