



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

LICENCIATURA EN DERECHO

TRABAJO POR ESCRITO QUE

PRESENTAN:

MARÍA MAGDALENA HERNÁNDEZ FRANCO

DIANA EDITH VÁZQUEZ CAMPOS

TEMA DEL TRABAJO:

**REGULACIÓN JURÍDICA DEL DOCUMENTO
INFORMÁTICO DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO**

**EN LA MODALIDAD DE SEMINARIO DE TITULACIÓN
COLECTIVA**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

SAN JUAN DE ARAGÓN, MÉXICO, MAYO 2008



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos de Maria Magdalena Hernández Franco

A DIOS:

Infinitamente te agradezco primeramente por haberme dado el regalo maspreciado que es la vida, por todas tus bondades y bendiciones que me brindas día a día, por tener conmigo a todos mis seres queridos, pero hoy en especial te agradezco por permitirme realizar una de las meta más importantes en mi vida.

A MIS PADRES:

Papá y Mamá, no tengo palabras para agradecerles todo lo que han hecho por mi, se que no ha sido nada fácil para ambos, pero también se lo fuertes y persistentes que son, por eso estoy muy orgullosa de ser su hija, gracias por haberme dado la vida, por cuidarme, por educarme, por apoyarme siempre en todo, por sus sabios consejos, por sus regaños, ya que todo eso ha hecho de mi una mejor persona y he aprendido a valorar lo que tengo, pero sobre todo gracias por el amor que me dan siempre, ustedes son mi mayor ejemplo, mi fortaleza y mi razón. Este logro es de ustedes papás LOS AMO MUCHO.

A LA UNAM Y A LA FES ARAGÓN:

Por ser una noble institución, porque gracias a ello me permitieron en sus aulas realizarme como estudiante y me forjaron poco a poco para llegar a ser una profesionista. Gracias por la oportunidad que me brindaron.

A MIS HERMANOS:

Lupe, Lety, Lalo y Luis, a pesar de que somos muy diferentes en nuestros pensamientos, se que nos amamos y que siempre estaremos juntos apoyándonos como mis padres nos han enseñado y como la familia que somos. En verdad, gracias hermanitos por estar conmigo siempre que los he necesitado, por sus consejos y por su amor, porque no olvido que han hecho mucho por y para mi. Los admiro y los quiero sinceramente.

A ISAAC NIETO GONZÁLEZ:

Amor, agradezco al destino por haberte puesto en mi camino, pero también a mis jefes por haberme mandado a la audiencia en ecatepec. Creo que hemos aprendido juntos muchas cosas tanto buenas como malas, y gracias a eso hemos fortalecido más nuestro amor, espero que sigamos caminando juntos como hasta ahora, retroalimentándonos en todos los aspectos. Gracias por tu amor, por tu confianza, por tu apoyo, por tu comprensión y por estar a mi lado impulsándome siempre a alcanzar mis metas, en verdad TE AMO OSITO.

AL DESPACHO ZAPATA FERNÁNDEZ, S.C.:

Lics. Mauro Zapata Torreblanca y Mauro Zapata Fernández, gracias por la oportunidad de permitirme formar parte de su equipo de trabajo, aunque se que las cosas no siempre resultan como quisieran, pero yo en particular he aprendido mucho a lo largo de estos años a su lado, gracias por su apoyo, confianza, consejos y regaños, porque creo que me han servido de mucho para seguir adelante. Tal vez nunca se los he dicho, pero los quiero mucho.

A TODOS MIS AMIGOS:

Gracias por estar a mi lado, por escucharme, por apoyarme, por aconsejarme, por quererme y por brindarme siempre todo lo que encierra la palabra "amistad"

A MI ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO:

Muchas gracias por el apoyo brindado para la realización del presente trabajo de investigación y por el tiempo que se tomaron para leerlo. Ojala siempre sigan impulsando y apoyando a quienes se lo soliciten como lo hicieron conmigo

Agradecimientos de Diana Edith Vázquez Campos:

El presente trabajo aunque sencillo, pero un tanto interesante en su contenido es dedicado por supuesto a Dios, por que a lo largo de mi vida no me ha dado mas que bendiciones, la mas grande mi familia, a quien también le agradezco el apoyo brindado. Muy en especial le agradezco a mi papá por la gran fortaleza y honestidad que tiene y de quien solo he recibido buenos ejemplos, a mi mamá por su ternura y comprensión y a mi hermana por que también es y ha sido un gran ejemplo de una vida exitosa y plena.

Le agradezco a la Universidad Nacional Autónoma de México, por abrirme sus puertas para mi formación profesional, así también gracias a todos sus maestros por las enseñanzas y consejos brindados.

Gracias a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a Bufete de Buen, S. C. y a toda la gente que ahí trabaja, por que me han ayudado a crecer personal y profesionalmente.

Muchas gracias al Lic. Arturo Chelius Guzmán, a Erika Quiroz Mendoza y al Lic. Mario Muñoz Ortega Saavedra, quienes han tenido la paciencia de enseñarme y de compartirme sus experiencias en el litigio.

Gracias a mis amigos, por todo el apoyo brindado, en especial a:

Alfredo Cárdenas Delgado.

Edgar Ettiene Valois Espinosa.

Erika Quiroz Mendoza.

Lizbeth del Carmen Martínez Guerrero.

Luís del Valle San Miguel.

Manuel Gamez Cervantes.

Maria Magdalena Hernández Franco.

Mario Muñoz Ortega Saavedra.

Miguel Ángel Arrieta García.

Verónica Hernández Carapia.

Gracias, por que su ejemplo ha sido una palanca para la realización de este trabajo.

Le agradezco también a mi esposo y amigo Miguel Ángel Arrieta García, quien con mucho amor y comprensión, me ha apoyado tanto en mi vida de estudiante, profesional y ahora de familia, muchas gracias

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS BÁSICOS Y GENERALIDADES

1.1. Pruebas en el juicio laboral.....	1
1.2. La Prueba documental.....	3
1.3. Documento electrónico.....	7
1.4. Firma manuscrita y firma electrónica.....	11
1.5. Correo electrónico.....	12
1.6. Otros documentos electrónicos.....	14

CAPÍTULO 2

MARCO JURÍDICO

2.1. Las reglas generales de las pruebas en el juicio laboral.....	16
2.2. La prueba documental y su perfeccionamiento en el juicio laboral.....	20

CAPÍTULO 3

PROPUESTA, SUS BENEFICIOS Y PERJUICIOS

3.1. Propuesta.....	24
3.2. Beneficios.....	25
3.3. Perjuicios.....	26

CONCLUSIONES.....	31
-------------------	----

Anexos.....	33
-------------	----

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación estudiará el concepto de “prueba” en los juicios laborales, para posteriormente revisar el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala cuáles serán las pruebas que se admiten en el procedimiento laboral.

Dentro de éstas pruebas esta la prueba “documental”, la cual ha evolucionado y se ha convertido en una de las principales pruebas dentro de los juicios laborales, tal y como se abordara en el presente trabajo.

Estudiaremos posteriormente, las diversas concepciones y definiciones que hay al respecto, así como la forma en que la Ley Federal del Trabajo clasifica a las documentales.

Al centrarnos en la prueba documental, se tiene el fin de estudiar todas sus características, a fin de justificar posteriormente que el documento electrónico también cumple con algunas de sus características.

Señalando también, que los documentos electrónicos poseen algunos de los elementos que un documento escrito en soporte papel.

Dentro del segundo capítulo se estudiará el actual marco jurídico de la prueba documental en el proceso de un juicio laboral, así como las reglas generales para el ofrecimiento de cualquier prueba en éste juicio.

Adentrándonos en la prueba documental, se estudiará también el artículo 804 de la multicitada ley, en el cual se enlista claramente los documentos que el patrón tiene obligación de conservar y mismos que tiene obligación de exhibir en el juicio laboral.

Posteriormente se señalaran los requisitos que según algunos autores son necesarios para la valoración de la prueba documental, sin embargo siempre existe la posibilidad de que la contraparte de quien ofreció los mismos, realice objeciones ya sea en cuanto a su alcance y valor probatorio o bien en cuanto a su autenticidad de contenido y firma. En caso de encontrarnos en

este último supuesto, será necesario aportar los medios de convicción idóneos a efecto de que tal documento sea perfeccionado, es decir, crear certidumbre a la autoridad de que tal documento es auténtico.

Es por lo que actualmente en el juicio laboral, se puede perfeccionar un documento objetado en su autenticidad de contenido y firma por dos medios, el primero de ellos es la ratificación de contenido y firma del suscriptor, tratándose de un documento ofrecido en original y el cotejo o compulsas tratándose de un documento ofrecido en copia simple.

Posteriormente nos enfrentaremos al supuesto de que un correo electrónico, ofrecido como “documento electrónico”, en caso de ser objetado, cuál sería el medio idóneo para perfeccionarlo.

Actualmente existe jurisprudencia que señala que el medio idóneo para perfeccionar un correo electrónico en el juicio laboral no puede ser su ratificación de contenido y firma, sin embargo no aclara cuál sería el medio idóneo para su perfeccionamiento.

De igual manera y aunque el correo electrónico tuviera firma digital, se debe de buscar un medio idóneo para probar que fue enviado por el suscriptor a quien se le imputa y que tal correo no sufrió ninguna alteración en su contenido.

Por lo anterior se señalará que tratándose de un correo electrónico, el mismo debe ofrecerse con los medios idóneos para probar su autenticidad y quién fue su emisor, ya que en caso de ser objetado en cuanto a su autenticidad de contenido y suscripción, las partes deben ofrecer pruebas para desvirtuar estas objeciones.

En el tercer capítulo, se hará la propuesta de regular al documento electrónico dentro de la Ley Federal del Trabajo, misma que se podría dar por medio de la creación del artículo 796 bis.

Finalmente se estudiará los beneficios y perjuicios de la creación de dicho artículo.

Dentro de los beneficios podemos señalar, que al aceptarse los documentos electrónicos como medio de prueba en el juicio laboral, se podría ofrecer como prueba el correo electrónico, el cual podría resultar trascendente en el juicio, pudiendo tener como contenido dicho correo algún aviso por parte del patrón o jefe inmediato al trabajador, respecto de las actividades que deba desempeñar, lo cual podría probar la subordinación a la que se encuentra sujeto el trabajador o bien algún permiso para faltar, o alguna señalización respecto a sus condiciones laborales.

Dentro de los perjuicios, nos encontraríamos con que los documentos electrónicos, deberán de ser ofrecidos con su respectivo medio de perfeccionamiento idóneo, por lo que en su momento se verán algunas alternativas al respecto.

En razón de lo anterior, en caso de que hubiera un artículo que regulara a los documentos electrónicos, también habría la necesidad de que la Ley Federal del Trabajo, regulara su medio idóneo de perfeccionamiento.

Resaltamos que en lo sucesivo se denominará a la Ley Federal del Trabajo con la abreviatura de LFT, a efecto de dar una lectura mas simplificada al presente trabajo.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS BÁSICOS Y GENERALIDADES.

1.1. Pruebas en el juicio laboral.

Toda vez que el presente trabajo se centrará sobre la prueba documental, iniciaremos señalando lo que es la prueba, que etimológicamente proviene del latín “*probus*” y significa bueno, recto, honesto; otros afirman que proviene de “*probandum*” que quiere decir recomendar, experimentar, patentizar, pero es la primera de las acepciones la que se ha admitido en forma unánime por los diversos tratadistas.

La prueba constituye el eje central de toda clase de conocimiento y sin lugar a dudas es tema central en el derecho procesal. Para el autor Eduardo Pallares, la prueba “... es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto a la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición.”¹

En razón de lo anterior, es que las partes en cualquier tipo de juicio, buscan que la autoridad tenga certeza respecto de un hecho que se encuentra en controversia.

Para Bentham, citado por Marco Antonio Díaz de León, define a la prueba como, “...un hecho supuestamente verdadero que se presume debe servir de motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho...”.²

A diferencia de Bentham, creemos que la prueba no es un hecho, si no el instrumento por medio del cual podemos tener bases para afirmar si un hecho determinado hecho es o no verdadero.

¹. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Segunda edición, Editorial Porrúa, México 1990. p. 397.

². DIAZ DE LEON, Marco Antonio. *La Prueba en el Proceso Laboral*. Editorial Porrúa, México 1990. p. 454

La prueba y sus métodos de investigación, permiten la selección y análisis de toda información fáctico - jurídica acumulada en todo proceso concreto. Posibilitan además la comprobación o verificación de la verdad o falsedad sobre los hechos que narran las partes en el juicio.

Las pruebas en el juicio laboral, están enmarcadas en la Ley Federal del Trabajo, siendo admisibles en el proceso aquellas pruebas que no sean contrarias a la moral, al derecho y en especial, las que a continuación se enlistan y transcriben del siguiente artículo:

“Artículo 776 de la citada ley:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”

Podemos concluir que todas las anteriores pruebas, tienen por objeto el comprobar las afirmaciones o negaciones vertidas por la partes.

En el juicio laboral, el trabajador puede dolosamente al formular su demanda afirmar hechos contrarios a la realidad y la demandada al contestarla puede hacer lo mismo, es decir, ocultar la verdad y narrar una versión distinta, por lo tanto lo que se intentará probar en el juicio son afirmaciones vertidas, en relación con hechos supuestamente acaecidos.

1.2. La Prueba documental.

No obstante el listado de pruebas previamente señalado, nuestra investigación se centrará en la prueba documental.

Dentro de los medios de prueba reconocidos por la doctrina procesal y la ley, uno de los más importantes es el documento, por la eficacia probatoria que representa. En el documento quedan fijados los hechos que se quisieron expresar en el momento de su creación, lo cual evita en cierta forma, el peligro de modificaciones o retracciones posteriores, y con ello, este medio se convierte en uno de los más confiables en el proceso.

Señalaremos el concepto de documento, basándonos en el autor Devis Echandía, quien señala que es: “toda cosa que sea producto de un acto humano perceptible con los sentidos de la vista y del tacto, que sirve de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualquiera y que puede ser declarativo - representativo, cuando contenga una declaración o puede ser únicamente representativo cuando no contenga ninguna declaración como sucede en los planos, cuadros o fotografías. Por tanto el documento no es siempre un escrito, pueden reunirse ambos caracteres en un mismo documento.”³

En relación con lo anterior, podemos denotar que para Devis Echadía un documento abarca características muy amplias, por lo que a diferencia de la clasificación que hace el artículo 776 de la LFT, sobre medios de prueba, éste autor si incluye a las fotografías dentro de lo que puede ser un documento.

Comúnmente se piensa que el documento, forzosamente debe ser aquello que contenga algo por escrito, sin embargo nosotros creemos que no debe tener esa limitante, ya que coincidimos con el anterior autor respecto de que incluso puede ser aquello que contenga algo representativo como un dibujo o un esquema.

³. RODRÍGUEZ CAMPOS, Ismael, *Las Pruebas en el Derecho Laboral*. Primera edición, Universidad Regiomontana, Monterrey N. L., México, 1989. p. 98.

Para Eduardo Pallares, citado por Tena Suck e Italo Morales, el documento es: *“toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento”*⁴

Es así que coincidimos con los anteriores dos autores, quienes no limitan la definición de documento, respecto de que únicamente puede ser aquello que contenga algo escrito, si no que amplían de manera basta sus particularidades.

A continuación, estudiaremos los sujetos que forman el documento, señalando que normalmente se compone de dos sujetos; el autor y el destinatario, pero hay ocasiones en que surgen también otros sujetos, como el autor del hecho documentado y las personas que firman el documento como testigos autenticando el documento.

El autor del documento es quien lo elabora o tiene el ánimo de elaborarlo; hay casos en los que el autor lo elabora, por ejemplo, el patrón que formula en forma manuscrita una carta de recomendación al trabajador, o cuando el trabajador de propia mano solicita un permiso para ausentarse del trabajo; hay otros casos en donde quien tiene el ánimo de elaborarlo, no lo formula materialmente, pues confía su creación a un auxiliar o a una secretaria, en éste caso el autor del documento es quien lo ordena o firma; en materia del trabajo se vive a menudo, pues normalmente los documentos exigidos por la ley, se formulan por representantes del patrón, inclusive los firmados por el trabajador, como el contrato del trabajo, los recibos de salario, la renuncia al empleo y otros mas, en estos últimos ejemplos quien los firma es el trabajador y por ello es su autor.

El destinatario será a quien este dirigido el documento, pero por ejemplo, si el documento se presentó en un juicio, el destinatario será la autoridad que dirige el conflicto.

⁴. TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo. *Derecho Procesal del Trabajo*, Sexta edición, Editorial Trillas, México 2003. p. 121.

Es así que podemos señalar que el documento puede estar compuesto por el autor del hecho documentado, el autor intelectual del documento, el autor material del documento, entre otros.

Toda vez que ya se ha estudiado de manera general el concepto de documento, continuaremos el presente subtítulo con el concepto de prueba documental, señalando que el autor Sergio Teopala señala que: “el documento es una prueba preconstituida, que nace antes del proceso, bien como un acto de orden público, en el caso de instrumento o escritura, o bien como un acto estrictamente particular, en ambos casos el documento es la representación del pensamiento humano, en el primer caso realizado con las solemnidades exigidas por la Ley, en el segundo sin ninguna de ellas.”⁵

La LFT, en sus artículos 795 y 796 divide la prueba documental, de la siguiente manera:

“Artículo 795. Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

Artículo 796. Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior.”

Los documentos públicos son los creados, autorizados y expedidos por los funcionarios con fe pública, o en ejercicio de sus funciones y los documentos

⁵. TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 2003. p. 457.

privados son los que no reúnen las condiciones anteriores, o bien aquellos que consignan alguna disposición o convenio entre particulares.

La diferencia esencial entre un documento público y uno privado, además de su origen estriba en el valor probatorio que se les pueda otorgar, pues un documento público normalmente tiene valor pleno, el privado no goza de esa calidad.

A fin de robustecer lo anterior, nos permitimos transcribir la siguiente tesis aislada:

No. Registro: 204,009
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
II, Octubre de 1995
Tesis: X.2o.3 L
Página: 537

DOCUMENTOS PUBLICOS, SU OBJECION EN CUANTO A CONTENIDO NO BASTA PARA NEGARLES EFICACIA PROBATORIA.

Cuando la contraparte del oferente de una prueba documental pública, la objeta en cuanto a su contenido, no obstante que se trata de actuaciones realizadas por un funcionario público en ejercicio de sus atribuciones legales, argumentando que éste sólo puede dar fe de que obran en determinado expediente pero no de la legalidad de su contenido y firmas, así como que dicho documento no fue perfeccionado con otros medios probatorios, debe decirse que aquella documental está revestida de eficacia demostrativa plena, ya que el artículo 795 de la LFT dispone que hace fe sin necesidad de legalización, de donde se desprende que la objeción por sí sola es insuficiente para privarla de valor probatorio, pues para ello sería necesario que la objetante acreditara la falsedad del documento con elementos de convicción idóneos.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.
Amparo directo 22/95. Petróleos Mexicanos. 21 de septiembre de 1995.
Unanimidad de votos. Ponente: Alfredo Borboa Reyes. Secretario: Víctor Hugo Coello Avendaño.

Finalmente, podemos señalar que en materia laboral los documentos representan hechos pasados, presentes y futuros. El recibo de pago de salarios, reconociendo faltas del trabajador y el aviso de rescisión entregado por el patrón al trabajador, consignan hechos pasados; los recibos de pago de prima vacacional, aguinaldo, utilidades, etc., consignan hechos presentes y finalmente el contrato individual, el contrato colectivo, contrato ley y

reglamento interior de trabajo, plasman las condiciones de trabajo a cumplirse en el futuro.

Es por lo anterior, que en muchas ocasiones la prueba documental será el punto de partida para que alguna de las dos partes en el procedimiento, compruebe ante la autoridad que dirima el juicio, si los hechos narrados por su parte son ciertos o no.

1.3. Documento electrónico.

La evolución tecnológica de los últimos tiempos ha provocado una verdadera conmoción, que afecta todos los ámbitos de la actividad jurídica y comercial, lo que origina nuevas modalidades de contratación y de actos jurídicos. En este sentido, es necesario en la ciencia del derecho, hallar nuevas formas y maneras de optimizar las oportunidades que presenta la tecnología, frente a los medios tradicionales, tal es el caso de la prueba documental en soporte de papel o la firma, que pierde utilidad, práctica y vigencia.

Al día de hoy, existe la suficiente tecnología como para realizar todo tipo de transacciones por medios electrónicos, por lo que nos deberíamos preguntar si nuestro sistema jurídico se encuentra capacitado para responder a nuevas exigencias generadas por la tecnología de la información.

El avance tecnológico con sus distintos medios informáticos, son bastante rápidos, creando un fenómeno que parece ser irreversible, a tal punto que no es aventurado pensar que en un futuro no muy lejano, casi toda la actividad documental se llevará a cabo en forma automatizada. “De esta manera, el documento redactado en las formas tradicionales (documento manual, mecánico o fotográfico) será prácticamente sustituido por el documento electrónico.”⁶

⁶. ARODIN VALCARCE, “Valor Probatorio del Documento Electrónico”, Revista de Jurisprudencia Provincial, mensual Año 5, Número 9, Septiembre, Buenos Aires, Argentina 1995, pp. 741-747.

Para Julio Téllez Valdés, el documento electrónico se puede considerar como, “un conjunto de impulsos electrónicos que recaen en un soporte de computadora, y que sometidos a un adecuado proceso, permiten su traducción al lenguaje natural a través de una pantalla o una impresora. Aclarando que lo que se lee en la pantalla o lo impreso no es el documento electrónico original sino copias, ya que el original no se podrá utilizar directamente, debido a que su contenido no puede ser aprehendido por nuestros sentidos.”⁷

Nosotros creemos que el documento electrónico, tiene su origen al igual que los demás tipos de documentos, en la necesidad de declarar o representar algo, sin embargo se crea por un medio electrónico, a través del cual se da todo un proceso para que finalmente nosotros podamos verlo reflejado en la pantalla de la computadora o bien de manera impresa en un papel.

Hoy en día, existe una gran discusión en su denominación, unos lo llaman documento electrónico, otros documento digital y finalmente hay quienes hablan del documento informático.

Es así que el Magistrado español, Jaime Rouanet Moscardó, en la revista *Informática y Derecho*, señala que “el documento electrónico es un soporte material al que se le ha impreso, por medios electromagnéticos, un pensamiento con un determinado significado.”⁸

Corroborando lo anterior el mismo magistrado, señala que la única diferencia entre un documento escrito y el documento electrónico, consiste en que: “...la impresión se ha hecho en un lenguaje especial, distinto al común, el “lenguaje de máquina”, un lenguaje codificado, por lo que para conocer su contenido es necesario conocer el código al que esta sometido, el cual esta fuera del alcance del hombre común. Sin embargo este lenguaje puede servir de prueba cuando se traduce al lenguaje vulgar, ya que es el mismo

⁷. TÉLLEZ VALDÉS, Julio., *Derecho Informático*. Tercera Edición, Mac Graw- Hill. México, 2004. pp. 246-247.

⁸. *Informática y Derecho*. Director: VALENTÍN CARASCOSA. Editado por la Universidad Nacional de Educación a Distancia, Centro Regional de Extremadura, Mérida, España, 1992. p. 228.

ordenador quien traduce sobre una pantalla o mediante una impresora, cualquier contenido de su memoria.”⁹

Por otro lado y en adición con lo señalado por el magistrado Jaime Rouanet Moscardó, el autor en materia de Derecho Informático, Miguel Ángel Davara Rodríguez, considera que “...el soporte informático sobre el que se encuentran palabras u otros signos que identifican ideas, es un documento con todas las características de cualquier otro de los que tradicionalmente se aceptan en soporte papel.”¹⁰

Nosotros coincidimos con el magistrado de referencia, ya que creemos que el documento electrónico puede servir de prueba en el juicio laboral, siendo que éste tipo de documentos, contienen una expresión de voluntad o bien son descriptivos y los podemos ver mediante una computadora o bien de manera impresa.

Este mismo autor enlista tres aspectos de los documentos informáticos, mismos que son: “a) Printout: que es el soporte de información papel, generado a través de medios informáticos, es decir, la impresión de la información que se encuentra en un soporte informático; b) Input: es el documento informático que se encuentra en un soporte de información electrónico, creado por datos almacenados en la memoria de un ordenador; y c) Electronic Data Interchange: que es el soporte de información electrónico formado mediante el intercambio de mensajes con una estructura determinada utilizando unas normas de intercambio informáticas.”¹¹

Para el autor previamente señalado, el primer aspecto no crea mayor conflicto, toda vez que es el resultado de la información impresa y su contenido se valoraría independientemente del que figure en el soporte informático.

⁹. *Ídem.*

¹⁰. DAVARA RODRÍGUEZ, Miguel Ángel. *Manual de Derecho Informático*. Editorial Aranzadi, S. A. España 1997. p. 305.

¹¹. *Ibidem.* p. 307

El conflicto empieza con los dos últimos aspectos, mismos que son muy comunes, ya que se puede cuestionar su originalidad o su posible modificación, debido al procesamiento al que pueden ser sometidos en el momento de su traducción al lenguaje natural por un procedimiento informático, cuestión que será materia de la presente investigación y sobre lo que mas adelante se profundizará.

Para algunos autores, los documentos electrónicos poseen los mismos elementos que un documento escrito en soporte papel:

- Constan de un soporte material (cintas, disketes, circuitos, chips de memorias, redes) sobre el cual se graba el documento electrónico.
- Contienen un mensaje que esta escrito con el lenguaje convencional de los dígitos binarios o bites, entidades magnéticas que los sentidos humanos no pueden percibir.
- Están escritos en un idioma o código determinado.
- Pueden ser atribuidos a una persona determinada en calidad de autor, mediante firma digital, clave o llave electrónica.

En conclusión podemos señalar que el documento electrónico es información, producto de una interacción hombre- máquina, cuyo origen es el hombre, y que tiene valor de escrito ya que es un mensaje en lenguaje convencional.

Finalmente estudiaremos algunas de las principales características del documento electrónico:

- Inalterabilidad: el principal obstáculo para la admisibilidad y eficacia probatoria de los nuevos soportes de información se plantea con relación al carácter de **permanente** que se menciona como esencial en la definición de “documento”. El temor sobre la posibilidad de reinscripción o reutilización de los soportes informáticos, se dice, disminuye su seguridad y confiabilidad.

- Autenticidad: un documento es **auténtico** cuando no ha sufrido alteración que varíe su contenido, lo que implica decir que la autenticidad esta íntimamente vinculada a la inalterabilidad. Un documento será más seguro cuanto mas difícil sea posible su alteración y sea mas fácil de verificarse la alteración que podría haberse producido o reconstruir el texto original.
- Durabilidad: durable sería toda la reproducción indeleble del original que importe una modificación irreversible del soporte. Se entiende por **modificación irreversible del soporte** la posibilidad de reinscripción del mismo; por **indeleble** la inscripción o imagen estable en el tiempo y que no puede ser alterada por una intervención externa sin dejar huella. Sin embargo, el papel se deteriora e incluso su conservación es problemática por la capacidad de absorción de las partículas de polvo.
- Seguridad: también se cuestiona a los documentos no escritos con relación a la autenticidad de la representación. Con el desarrollo de claves de cifrado y otras medidas criptográficas.

Finalmente podemos señalar que las anteriores características presentan ciertos problemas para que el documento electrónico pueda ser visto como un documento auténtico en el juicio laboral, sin embargo serán la clave para que las partes la puedan comprobar su autenticidad e inalterabilidad.

1.4. Firma manuscrita y firma electrónica.

Comenzaremos definiendo a la firma, que según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, “es el nombre y apellido, o título, que una persona escribe de su propia mano en un documento, para darle autenticidad o para expresar que aprueba su contenido.”¹²

De lo anterior podemos desprender que la firma tiene una doble función, por un lado vincula a la persona con el acto jurídico, es decir, se vuelve

¹². SOLÍS GARCÍA, José Julio., *Factura y Firma Electrónica Avanzada*. Primera Edición, Gasca SICCO, México, 2005, p. 81.

identificadora de la persona y por otro lado, puede consentir la voluntad que se manifiesta dentro del documento que firma.

Tomando en consideración lo señalado por el autor José Julio Solís García, la firma autógrafa o manuscrita tiene las siguientes características:

- “Identificativa: Sirve para identificar quién es el autor del documento.
- Declarativa: representa la voluntad de obligarse o manifestarse respecto de cierto acto.
- Probatoria: Permite identificar si el autor de la firma es efectivamente aquél que ha sido identificado como tal en el acto de la propia firma.”¹³

Por otro lado, por firma electrónica se entenderán “los datos en forma electrónica consignados en un mensaje de datos, o adjuntados o lógicamente asociados al mismo, que puedan ser utilizados para identificar al firmante en relación con el mensaje de datos e indicar que el firmante aprueba la información recogida en el mensaje”¹⁴.

Con lo anterior concluimos que, a diferencia de la firma manuscrita, la firma digital responde a una lógica distinta en cuanto a su elaboración y manera de verificar si es correcta o no. Sin embargo, no pierde su esencia propia, ya que la firma electrónica también busca ser un elemento de identificación de una persona, lo cual puede generar el cumplimiento de ciertas obligaciones.

1.5. Correo electrónico.

A continuación estudiaremos uno de los documentos electrónicos mas comunes, al cual algunos han denominado como e-mail, o bien correo electrónico.

El correo electrónico comenzó a utilizarse en 1965, en una súper computadora de tiempo compartido, y rápidamente fue extendido para

¹³. Ídem.

¹⁴. Ibídem, p. 27.

utilizarse en las redes de computadoras, haciendo posible nuevas formas de compartir información.

En 1971, Ray Tomlinson, incorporó el uso de la arroba (@). Eligió el arroba como divisor entre el usuario y la computadora en la que se aloja la casilla de correo, siendo que en inglés @ se dice "at" es decir en.

El nombre correo electrónico proviene de la analogía con el correo postal; ambos sirven para enviar y recibir mensajes y se utilizan "buzones" intermedios (servidores) en donde los mensajes se guardan antes de dirigirse a su destino y antes de que el destinatario los revise.

Para el autor Julio Téllez Valdés, el correo electrónico se puede definir como: "sistemas telemáticos de registro de transmisión de comunicaciones interpersonales que permiten, según sea el caso, enviar mensajes o acceder a ellos por medio de un dispositivo central; el envío de éstos mensajes se da bajo el control del emisor y la recepción bajo el control del destinatario."¹⁵

Así también podemos definir al correo electrónico, o en inglés e-mail, como un servicio de red que permite a los usuarios enviar y recibir mensajes mediante sistemas de comunicación electrónicos.

Principalmente se usa este nombre para denominar al sistema que provee este servicio en internet, mediante el protocolo SMTP, aunque por extensión también puede verse aplicado a sistemas análogos que usen otras tecnologías. Por medio de mensajes de correo electrónico se puede enviar no solamente texto, sino también todo tipo de documentos. Su eficiencia, conveniencia y bajo costo, están logrando que el correo electrónico desplace al correo normal para muchos usos habituales.

Podemos concluir éste subtítulo, señalando que diversas fuentes señalan al correo electrónico como un documento electrónico, partiendo de la base y recordando que se tiende a identificar un **documento** como aquel objeto o materia en que consta, por escrito una declaración de voluntad o de

¹⁵. TÉLLEZ VALDÉS, Julio., *Derecho Informático*. Tercera Edición, Mac Graw- Hill. México, 2004.

conocimiento o cualquier expresión del pensamiento, por lo que bien se podría considerar como un documento por si mismo.

1.6. Otros documentos electrónicos.

El autor Miguel Ángel Davara Rodríguez señala que: “el documento electrónico se encuentra enmarcado en la gran clase de los documentos en el más estricto sentido jurídico y que, como tal, tendrá la misma consideración y validez que cualesquiera otros de los documentos tradicionalmente aceptados y manejados en la actividad jurídica.”¹⁶

Lo anterior, en virtud de que considera que si bien es cierto que tradicionalmente el concepto de documento se ha venido identificando como un “escrito”, o sea, como un objeto o instrumento en el que queda plasmado un hecho que se exterioriza mediante signos materiales y permanentes del lenguaje, siendo que la inmensa mayoría de los documentos que se aportan a un proceso son “escritos”, ello no es óbice para que existan en la actualidad otros objetos que sin tener esa condición (ser escritos) puedan hacer prueba fidedigna como los primeros y que, por analogía, pueden equipararse a los mismos.

El mismo autor señala que los documentos electrónicos pueden ser agrupados en dos clases:

- El documento en soporte papel cuyo contenido haya sido generado por medios electrónicos.
- El documento sobre soporte electrónico cuyo contenido haya sido generado por medios electrónicos.

En razón de lo anterior, podemos señalar que dentro de los documentos electrónicos se encuentran los correos electrónicos, así como cualquier otro documento que cumplan con las características señaladas en los dos apartados anteriores.

¹⁶. DAVARA RODRÍGUEZ, Miguel Ángel. *ob. cit.*, p. 355.

Es así que resultarían bastas las posibilidades de los documentos electrónicos, ya que bien pueden ser aquellos que se encuentren en un soporte papel o soporte electrónico cuyo contenido haya sido generado por medios electrónicos.

CAPÍTULO 2

MARCO JURÍDICO.

2. 1.- Las reglas generales de las pruebas en el juicio laboral.

Para cualquier prueba que se ofrezca en el juicio laboral, es necesario tener siempre presente el artículo 779 de la LFT, el cual señala que aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resultaren inútiles o intrascendentes serán desechadas, por lo que es importante cuidar éste punto al momento de ofrecer cualquier prueba.

“Artículo 779. La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.”

Por otro lado y de acuerdo al artículo 780 de la LFT, las pruebas al ser ofrecidas deben ser acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

“Artículo 780. Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.”

Como ya se ha hecho referencia, la LFT en su artículo 776, fracción II, admite la documental como medio de prueba, por lo que nos permitiremos señalar algunos de los documentos que dentro del juicio laboral se utilizan como medios de prueba.

Tal como se señala en el artículo 804 de la LFT, el patrón tiene la obligación de conservar diversos documentos, mismos que muy probablemente deberá exhibir en juicio y con los cuales probará su dicho, por lo que en seguida lo citamos:

“Artículo 804. El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contrato individual de trabajo que celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato-ley aplicables;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pago de salarios;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

Los anteriores documentos, deberán de ser conservados por el patrón, ya que en caso de que no los tuviere, con fundamento en el artículo 805 de la LFT, se presumirán como ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda respecto de los documentos previamente listados, salvo prueba en contrario.

Es así, que el patrón podría probar diversos hechos mediante un documento electrónico, por ejemplo, es conocido que a últimas fechas el ingreso en algunos centros de trabajo se da por medio de una tarjeta electrónica, que al desplazarla sobre un lector óptico registra entradas y salidas, quedando ésta información registrada en una computadora, incluso las altas y bajas ante el Instituto Mexicana del Seguro Social, se puedan dar de manera electrónica, por lo que al ser aceptado el documento electrónico como medio de prueba, se abrirían las posibilidades para probar los supuestos de referencia.

A continuación transcribiremos los artículos 784 y 805 de la LFT:

“Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antigüedad del trabajador;

III. Faltas de asistencia del trabajador;

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en

los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de las vacaciones;

XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

XII. Monto y pago del salario;

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.”

“Artículo 805. El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario.”

Para el trabajador, en caso de que el patrón niegue la relación laboral, el primero de éstos tiene la obligación de comprobar su existencia, también es conveniente para el trabajador probar aquellas prestaciones extralegales que

el patrón le otorgare, por lo que en éstos casos es conveniente hacerse valer de todos los medios para su comprobación.

En relación a los documentos que ya hemos mencionado y para cualquier otro que pueda ser ofrecido como prueba, es necesario que cumplan con mínimos requisitos para que puedan ser tomados en consideración por la autoridad laboral, los cuales pueden ser:

- La suscripción de la persona o personas que lo elaboraron.
- La fecha de la suscripción, el día y lugar en donde fue creado.
- Las formalidades de los documentos, cuando así se requieran.

Sin embargo, aún cuando los documentos llenen los requisitos previamente señalados, pueden ser objetados en cuanto a su autenticidad de contenido y firma y en algunos casos en cuanto a la huella dactilar, por lo que en tales casos, ambas partes deberán ofrecer los medios de perfeccionamiento que estimen pertinentes, con la finalidad de proporcionar a la autoridad los elementos necesarios para llegarse al conocimiento de la verdad.

2. 2.- La prueba documental y su perfeccionamiento en el juicio laboral

Dentro de la LFT, existe una sección que habla específicamente sobre la prueba documental, la cual es importante revisar, toda vez que como ya se ha mencionado el correo electrónico puede ser equiparado a una documental, formando parte de lo que algunos autores llaman "*documental electrónica*".

Debemos recordar que el artículo 797 de la Ley de la materia, exige a la parte oferente presentar los documentos originales privados que tenga en su poder y en caso de ser objetados en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, los mismos deberán ser agregados a los autos hasta su perfeccionamiento y en caso de no ser objetados la parte oferente puede solicitar su devolución, previa copia certificada que obre en autos.

Se conoce con el término “objeciones” a las argumentaciones que puede efectuar el sujeto contradictor del documento, a fin de disminuir los efectos probatorios del mismo, o únicamente para evidenciar ante la Junta su carencia de valor probatorio. Las objeciones tienen lugar dentro de la fase de ofrecimiento de pruebas, ya que de no hacerlo así el derecho precluye.

El artículo 798 de la LFT, señala que para el caso de que el documento privado consista en copia simple o fotostática, se podrá solicitar la compulsión o cotejo con el original en caso de ser objetado, debiendo la parte oferente de precisar el lugar donde se encuentre el documento original.

El artículo 802 de la LFT, señala que se reputará autor de un documento privado al que lo suscribe, debiendo entender por suscripción la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas para identificar a la persona que lo suscribe. El mismo artículo señala que la suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor, cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital, a excepción de que el contenido no se repute proveniente del autor, por lo que en tal caso se deberá justificar con alguna otra prueba idónea.

Para el caso de un correo electrónico, resulta materialmente imposible que el suscriptor pueda poner al pie de la misma una firma manuscrita o huella digital, en todo caso únicamente podría encriptar su firma electrónica, mas no su firma o huella dactilar.

En razón de lo anterior, se deberán de buscar los medios idóneos para probar, en primer término que tal mensaje fue enviado por el suscriptor a quien se le imputa y en segundo término que tal correo no sufrió ninguna alteración en su contenido.

Sin embargo, lo anterior no podrá ser por medio de la ratificación de su contenido, lo anterior, debido a que por jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el medio de perfeccionamiento idóneo para un correo electrónico no puede ser la ratificación.

No. Registro: 181,356
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XIX, Junio de 2004
Tesis: I.7o.T.79 L
Página: 1425

CORREO ELECTRÓNICO TRANSMITIDO POR INTERNET, OFRECIDO COMO PRUEBA EN EL JUICIO LABORAL. VALOR PROBATORIO.

El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo establece que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, entre ellos, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; consecuentemente, es permisible ofrecer el correo electrónico transmitido por internet, que constituye un sistema mundial de diseminación y obtención de información en diversos ámbitos. Por otra parte, dada su naturaleza y la falta de firma de la persona a la que se le imputa un correo electrónico, ello trae como consecuencia que no se tenga la certeza de que aquel a quien se atribuye su envío a través de la red sea quien efectivamente lo emitió y dirigió al oferente, por lo que si es objetado no puede perfeccionarse mediante la ratificación de contenido y firma, de conformidad con el artículo 800 del mismo ordenamiento legal, que dispone que cuando un documento que provenga de tercero ajeno a juicio resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor. De lo que se sigue que ese medio de prueba por sí solo carece de valor probatorio ante la imposibilidad de su perfeccionamiento, además, si dicho correo electrónico no es objetado, ello no trae como consecuencia que tenga valor probatorio pleno, aunque sí constituirá un indicio, cuyo valor será determinado por la Junta al apreciarlo con las demás pruebas que obren en autos.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2397/2004. María de Lourdes Liceaga Escalera. 25 de marzo de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Eduardo Sánchez Mercado.

Para Miguel Ángel Davara Rodríguez, abogado especialista en Derecho Informático, existen tres aspectos posibles de identidad para los documentos electrónicos, mismos que los divide en dos clases.

Por un lado podemos encontrar el documento en soporte papel, el cual pudo haber sido generado su contenido por medios electrónicos y por otra parte el documento sobre soporte electrónico, que su contenido haya sido generado por medios electrónicos.

Sin embargo, como ya se ha estudiado, actualmente no existe una normativa que permita regular la utilización y validez de los soportes informáticos en

cuanto a su autenticidad. En virtud de lo anterior, tratándose de un documento electrónico, en su momento deberá ofrecerse con los medios idóneos para probar su autenticidad y quién fue su emisor, ya que si se objeta en cuanto a su autenticidad de contenido y suscripción, las partes deberán ofrecer pruebas respecto estas objeciones. Por el momento la LFT señala únicamente la ratificación de contenido y firma así como el cotejo como medios de perfeccionamiento para las documentales.

A pesar, de que el presente trabajo de investigación se centra únicamente en la posibilidad de que el documento electrónico se encuentre considerado como medio de prueba en el juicio laboral, creímos importante señalar los actuales medios de perfeccionamiento para las documentales, ya que en su momento se deberá de buscar un medio de perfeccionamiento idóneo para la documental electrónica, cuando ésta sea contemplada en la LFT, situación que puede ser materia de otro trabajo de investigación.

CAPÍTULO 3

PROPUESTA, SUS BENEFICIOS Y PERJUICIOS

3.1. Propuesta.

Del presente trabajo de investigación, podemos concluir que actualmente en la Ley Federal del Trabajo, no existe una regulación para los documentos informáticos, ya que únicamente regula los públicos y privados.

Algunos podrían pensar que el documento electrónico, podría encontrarse dentro de aquellos documentos privados, al no ser formulado por un funcionario investido de fe pública o expedido en ejercicio de sus funciones, sin embargo el autor Miguel Ángel Davara ha señalado que: “el documento informático, incluso tendrá en el futuro la cualidad de documento público si cumple con los requisitos y formalidades que la Ley exige para este tipo de documentos y, por tanto, gozará de los efectos que la legislación atribuye a dichos documentos.”¹

Del anterior criterio visionario, también creemos que el documento electrónico puede llegar a concebirse como un documento con características de privado o bien de uno público, pero con una característica trascendental, el ser generado por medios electrónicos, cuya autenticidad no puede ser comprobada por el cotejo o la ratificación.

Por lo anterior, al tener el documento electrónico características muy especiales y al no estar regulado por nuestra actual legislación laboral, creemos que la LFT, deberá de concebirlo dentro de su articulado para su regulación.

En razón de lo anterior, proponemos la creación del artículo 796 bis, que podría señalar:

¹. DAVARA RODRÍGUEZ, Miguel Angel. *ob. cit.*, p. 377.

“Son documentos electrónicos, aquellos que se encuentren en soporte papel o soporte electrónico, cuyo contenido haya sido generado por medios electrónicos”.

Con el anterior artículo, se dejaría la puerta abierta a la autoridad y a las partes del juicio laboral, a fin de poder ofrecer con fundamento legal expreso una documental electrónica.

3.2. Beneficios.

Es conocido que en la mayoría de las empresas, los trabajadores se comunican con sus iguales, superiores o subordinados por medio de correos electrónicos, lo anterior debido a que es un medio rápido y casi siempre eficiente para comunicarse.

Es así, que muchas veces podemos encontrarnos con documentos electrónicos que podrían ser trascendentes en un juicio laboral, ya sea algún aviso por parte del patrón o jefe inmediato al trabajador, respecto de las actividades que deba desempeñar, lo cual podría probar la subordinación a la que se encuentra sujeto el trabajador o bien algún permiso para faltar, o alguna señalización respecto a sus condiciones laborales.

Es lógico que, a través de cadenas de correos electrónicos, se puedan hilar diversos hechos que podrían ser contundentes en un juicio laboral, ya que entre una solicitud por medio de correo electrónico y su contestación por el mismo conducto, se hallarían los hechos que pudieron ser motivo para una demanda o bien para la defensa del demandado.

Por lo anterior, el hecho de que se admitan dentro del juicio laboral, aquellos documentos electrónicos, resultaría una gran ayuda para aquellos trabajadores o patrones, cuyo medio de comunicación habitual es el correo electrónico o bien que utilicen otros medios electrónicos para su relación de trabajo.

Además, al crearse un artículo cuyo fin sea la regulación del documento electrónico, abriría una pauta más amplia para ambas partes en un juicio,

respecto a los medios de prueba que puedan ofrecer, dando a la autoridad también la suficiente certidumbre sobre su debida admisión y valoración.

3.3. Perjuicios.

Como ya se ha estudiado, el correo electrónico, puede ser una prueba concluyente en el juicio laboral, sin embargo el punto contundente para que tenga una verdadera trascendencia, es cómo ofrecerlo.

Como ya hemos señalado, el correo electrónico forma parte de los documentos electrónicos, mismos que no son considerados por la clasificación que se encuentra en la LFT, por lo que es necesario atender a sus características, a fin de buscar un medio de perfeccionamiento idóneo para los mismos.

La autora Rosa Julia Barceló, señala que la documental electrónica debe ser admitida como un documento escrito mencionando: “Una vez visto cuál es en general el estado de la cuestión en la legislación española tiene especial interés en presentar las tendencias actuales a nivel internacional. Hay que poner de manifiesto que en la mayoría de dichas iniciativas se recomienda el reconocimiento del documento electrónico como documento escrito, así como el reconocimiento de la firma electrónica como firma manuscrita. Dicha recomendación de equiparación no se ciñe al supuesto de admisión en juicio de documento, sino que la equiparación se predica de cualquier supuesto en el que se exija la presencia de un documento y una firma.”²

Miguel Ángel Davara, proporciona dos opciones, por medio de las cuales el documento electrónico podría ser perfeccionado en caso de ser objetado en cuanto a su contenido por la parte contraria.

Su primera opción para el perfeccionamiento de los documentos electrónicos es la confesión. En caso de que el absolvente reconociera dentro de su

². BARCELÓ, Rosa Julia. *Comercio Electrónico entre empresarios*. Bruselas. España, 2000, p. 185.

confesional, haber escrito o enviado determinado documento electrónico, entonces estaríamos ante la posibilidad de crear certidumbre ante la autoridad, de que la persona a quien se le imputa la creación o envío de dicho documento, realmente fue quien lo escribió o envió.

La segunda opción que da Miguel Ángel Davara es el dictamen de un perito, misma posibilidad con la que estamos de acuerdo, ya que dicha pericial podría ser ofrecida con fundamento en el artículo 776 fracción IV y 821 al 826 de la LFT, lo anterior, ya que la Ley de referencia permite emplear a especialistas en las materias que correspondan, cuando para conocer o apreciar algún hecho de influencia en el pleito, son necesarios sus conocimientos científicos o artísticos.

Los anteriores artículos se transcriben a continuación:

“Artículo 821. La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica, o arte.

Artículo 822. Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.

Artículo 823. La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

Artículo 824. La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- I. Si no hiciera nombramiento de perito;
- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
- III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

Artículo 825. En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

- I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;
- II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;
- III. La prueba se desahogará con el perito que concorra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;
- IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen conveniente; y
- V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.

Artículo 826. El perito tercero en discordia que designe la Junta debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el Capítulo Cuarto de este Título.

La Junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.”

Para Carlos A. Machado Schiaffino, la pericial en informática: “... esta asida al nuevo enfoque documentológico que comprende todo objeto o producto de un acto humano, perceptible con los sentidos y representativo de una manifestación de pensamiento cualquiera quedando comprendido en los hechos o diagramas de flujo de la información, definiciones de procedimiento y de seguridad en los datos, discos, citas grabadas, etc.”³

Es así, que para el caso de ser admisible como medio de prueba el documento electrónico, estaríamos frente al problema de cómo perfeccionarlo, en caso de ser objetado en cuanto a su autenticidad, sin embargo es necesario recordar que es ineludible alcanzar un avance legislativo en la materia.

El autor Miguel Ángel Davara, señala que: “Para que se realice esta prueba, la parte que le interesa hacerla deberá proponer con claridad y precisión el objeto sobre el cual deba recaer el reconocimiento pericial. Esto es importante de cara a la consecución de la efectividad de la prueba”.⁴

Para el caso de la pericial, podríamos señalar el ejemplo que el autor Miguel Ángel Davara señala: “un archivo informático, en el que se encuentra un determinado dato, posee una información adicional –que controla el sistema

³. MACHADO SCHIAFFINO, Carlos A. *Vademécum Pericial*. Ediciones la Rocca, Buenos Aires, Argentina, 1999. pág. 128.

⁴. DAVARA RODRÍGUEZ, Miguel Ángel. *ob. cit.* p. 371.

operativo- sobre su manejo. Así, el sistema operativo graba, en una información complementaria, el número de veces que se ha accedido al archivo, o el día y la hora en que ha sucedido, o guarda una copia de seguridad, en determinados casos, sin que lo solicite el usuario en la que, comparándola con la actual, se puede observar los cambios que se han realizado en su contenido.”⁵ Pudiendo ayudar con lo anterior a la labor del perito.

Otro elemento, que podría ayudar a los peritos en informática es la firma electrónica, la cual es definida de la siguiente forma: “datos únicos, como códigos o claves criptográficas privadas, que el signatario utiliza para crear la firma electrónica”.⁶

Hoy en día las firmas electrónicas pueden ser creadas por alguna organización que se encargue de darlas a sus miembros y que serían las que en un momento dado ayudarían a certificar sobre su autenticidad.

Por último y tomando en consideración que en caso de que se admitiera la documental en informática en el juicio laboral, tendría que ser necesario que también se regularan los medios idóneos para su perfeccionamiento, mismos que no podrían ser iguales a los de una documental pública o privada, en virtud de que tiene características propias y medios diversos para su alteración.

Por lo que, en su momento el legislador también tendría que regular la forma en que se deba desahogar la pericial en informática, misma que creemos es el medio mas propicio para brindar certidumbre ante una autoridad sobre el origen, destino y autenticidad de un documento electrónico.

⁵. DAVARA RODRÍGUEZ, Miguel Ángel. *ob. cit.* p. 371.

⁶. MARTÍNEZ NADAL, Apol Lònia, *La Ley de la Firma Electrónica.* Segunda Edición, Universitat de les Illes Balears, Madrid España, 2002. p. 58

CONCLUSIONES.

En el juicio laboral se admiten distintos medios de prueba, siempre y cuando no sean contrarios a la moral ni al derecho.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, obtiene los fundamentos que le producen la convicción acerca de la verdad o falsedad de los hechos que son objeto del debate y materia de la prueba.

Sin lugar a dudas, uno de los medios de prueba más importantes en el juicio laboral, lo es el documento, por la eficacia probatoria que representa; ya que en él quedan fijados los hechos que se quisieran expresar en el momento de su creación, lo cual evita el peligro de modificaciones o retractaciones posteriores, es una cosa voluntariamente creada por el hombre.

Además han surgido nuevas técnicas o instrumentos de prueba que sin impedimento legal podemos incluir dentro de los medios probatorios que la ley admite.

Es el caso del documento electrónico, para lo cual hemos propuesto la creación del artículo 796 bis, lo anterior debido a que el documento electrónico, si bien puede encontrarse hoy en día dentro de los documentos privados, para varios autores en un futuro también podría tener las características de un documento público, por lo que tomando en consideración tal criterio, nos situamos frente a una documental que actualmente no esta regulada por la Ley Federal del Trabajo y que tiene características propias y diversas a las de las documentales públicas o privadas.

Dentro de los beneficios, nos podemos encontrar con que de aceptarse tal tipo de documental, se podría utilizar en el juicio un tipo de documento el cual es cada día más común como medio de comunicación entre las empresas.

Dentro de los perjuicios, nos encontraremos con que los documentos electrónicos, deberán de ser ofrecidos con un medio de perfeccionamiento

idóneo para los mismos, por lo que en su momento se verán las alternativas para su perfeccionamiento.

En razón de lo anterior, el medio de perfeccionamiento idóneo, a nuestro parecer, para un correo electrónico, es la pericial en informática, por lo que en determinado momento el legislador también tendría que regular dicha pericial y la forma en que se deba desahogar.

BIBLIOGRAFÍA

ARODIN VALCARCE, Valor Probatorio del Documento Electrónico, Revista de Jurisprudencia Provincial, Buenos Aires, Septiembre de 1995, Año 5, Número 9.

BARCELÓ, Rosa Julia. Comercio Electrónico entre empresarios. Bruselas. España, Valencia 2000.

DAVARA RODRÍGUEZ, Miguel Ángel. Manual de Derecho Informático. Editorial Aranzadi, S. A. 1997, España.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, segunda edición, México 1990.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Editorial Porrúa, México 1990.

MACHADO SCHIAFFINO, Carlos A. Vademécum Pericial. Ediciones la Rocca, Buenos Aires, 1999.

MARTÍNEZ NADAL, Apol Lònia, La Ley de la Firma Electrónica. Universitat de les Illes Balears, Segunda Edición, Madrid España, 2002.

RODRÍGUEZ CAMPOS, Ismael, Las Pruebas en el Derecho Laboral. Universidad Regiomontana, primera edición, Monterrey N. L., México, 1989.

SOLÍS GARCÍA, José Julio., Factura y Firma Electrónica Avanzada. Editorial Gasca Sicco, primera edición, México, 2005.

TÉLLEZ VALDÉS, Julio., Derecho Informático. Editorial Mac Graw- Hill. Tercera Edición, México, 2004.

TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México 2003.

TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 2003.

Director: VALENTÍN CARASCOSA., *Informática y Derecho*. Editado por la Universidad Nacional de Educación a Distancia, Centro Regional de Extremadura, Mérida, España, 1992.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ANEXOS.

A continuación, se señalaran algunos ejemplos sobre el actual enfoque que la mayoría de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, le da a los documentos electrónicos, cabe hacer notar que son casos reales, sin embargo por motivos de discrecionalidad no se señalan todos sus datos.

1. En un laudo dictado a mediados de agosto del año 2007, dentro del Capítulo de Considerandos y al hacer una breve descripción de las pruebas ofrecidas, así como lo que se demostró en las mismas, una Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, señaló lo siguiente:

“Escrito de fecha 28 de junio del 2003 foja 124 de autos acredita la comunicación al actor que al 29 de agosto del 2003 tenía 20 años, 6 meses y un día de servicios..... Solicitud del 28 de julio del 2003 fojas 30 de autos **impresa en la página de Internet señala los datos personales del actor**, lo que también sucede con la documental de fecha 28 de julio del 2003 fojas 120 y 121 de autos;...”

De lo anterior se desprende claramente que la Junta de conocimiento admitió como prueba documental impresa de una página de Internet, sin embargo al momento de estudiar sobre el valor probatorio que se le debía dar, no señaló absolutamente nada. Incluso, la Junta de conocimiento, no señala todos los datos que se desprenden de la documental informática, ni tampoco señala por que se le puede dar valor probatorio o por que no es un medio eficaz e prueba, simplemente se limita a enunciarla, diciendo que de tal documento se desprenden datos personales del actor, sin darle ninguna valoración de fondo en relación al resto de su contenido.

Como antecedente, podemos señalar que la solicitud que se realizó por medio de una página de Internet, fue una solicitud ante el Instituto Federal de Acceso a la Información, en donde el actor requería se le informara sobre cuáles eran los conceptos que se debían de tomar en consideración para cuantificar el monto de su jubilación.

De los documentos posteriores que se ofrecieron también como documentales informáticas, se podía observar la respuesta otorgada a su

cuestionamiento. Siendo que los conceptos que se debieron tomar en cuenta de acuerdo a la respuesta dada por medio del Instituto Federal de Acceso a la Información, no correspondían en su totalidad a lo que el patrón cuantificó para la jubilación.

Cuando en el juicio en estudio, lo que se solicita como reclamo principal, es la jubilación conforme a una determinada cláusula de un Contrato Colectivo de Trabajo y la información que se desprende de la documental en informática favorece de manera contundente, nos encontramos frente a un grave problemática cuando la Junta omite darle valor probatorio.

2. En un juicio en el que se reclama el cumplimiento del contrato y la relación de trabajo por tiempo indeterminado y como consecuencia la reinstalación en el empleo que venía desempeñando del trabajador, en virtud de haber sido despedido y cuando al momento de contestar la demanda, el patrón refiere que el actor nunca trabajó para él y que ni siquiera lo conoce, es obligación del trabajador probar que existió la relación de trabajo.

Sin embargo, el trabajador tiene únicamente como medio de prueba documentales informáticas, en específico, solamente tiene correos electrónicos, por medio de los cuales se podrían demostrar los siguientes hechos:

- La oferta de trabajo que se le hizo al actor, señalando las prestaciones que tendría.
- La concertación de una entrevista de trabajo para formalizar la oferta del empleo.
- La forma en que el actor debía realizar su trabajo y por ende la subordinación a la que estuvo sujeto.
- Los diferentes problemas personales que se suscitaron entre el actor y el representante legal del patrón, siendo esto lo que originó que despidieran al primero de ellos.

- La oferta del patrón para llegar a un acuerdo monetario, después de que el actor fue despedido y previo a que se presentara una demanda laboral, a efecto de que no la presentara el trabajador,

Lo anterior, es más que suficiente para probar la relación de trabajo, sin embargo al ser únicamente correos electrónicos, nos encontramos frente a la incertidumbre sobre el valor probatorio que la Junta de conocimiento le dará a éstos documentos.

3. En un juicio en el que se reclama al patrón el cumplimiento del contrato de la relación de trabajo por tiempo indeterminado y como consecuencia la reinstalación en el empleo que venía desempeñando del trabajador, en virtud de haber sido supuestamente despedido, y cuando el patrón tiene en su poder una documental informática, en específico un correo electrónico en el que el actor señala claramente que es su decisión retirarse de la empresa, agradeciendo a todos sus colaboradores y despidiéndose, también nos encontramos frente al grave cuestionamiento sobre cómo ofrecer tal prueba.

Lo anterior, ya que no se sabe la forma en que acordará la Junta, primero sobre la admisión de tal documento y segundo sobre el valor probatorio que se le otorgará.

Es así que los anteriores son solo algunos ejemplos de los que podemos encontrar en la realidad sobre los cuales las Juntas de Conciliación y Arbitraje aún no se ha decidido sobre su admisión ni valoración, por lo que se insiste sobre la necesidad de regular en la Ley Federal del Trabajo a las documentales electrónicas.