



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

**LOS MEDIOS ELECTRÓNICOS OFRECIDOS
COMO PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL
Y SU VALORACIÓN POR PARTE DE LAS
JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

ALEJANDRO VELÁZQUEZ ZÚÑIGA



ASESORA: MTRA LILIA GARCÍA MORALES

CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO D.F.

2013



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.

A mis padres Alejandro y Sofía

Por su amor, comprensión y apoyo.

A la Universidad Nacional Autónoma de México

Por forjarme como profesionalista.

ÍNDICE

LOS MEDIOS ELECTRÓNICOS OFRECIDOS COMO PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL Y SU VALORACIÓN POR PARTE DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Págs.

INTRODUCCIÓN.....I

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1. Derecho procesal del trabajo.....	1
1.1.1. Proceso y procedimiento.....	4
1.2. Los principios procesales laborales.	6
1.3. Conflictos de trabajo.	15
1.4. Acción, pretensión, excepción y oposición a la pretensión.	18
1.5. Juntas de Conciliación y Arbitraje.	21
1.5.1. Naturaleza jurídica.	24
1.5.2. Integración.	32
1.5.3. Funciones y facultades.	35
1.6. La prueba.	38
1.6.1. La carga de la prueba.	41
1.6.2. Valoración de la prueba.	45
1.7. Medios electrónicos e informáticos.....	46

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1. Movimientos revolucionarios.....	60
2.2. Departamento de Trabajo.	64
2.3. Legislaciones estatales anteriores a la Constitución de 1917.	65
2.4. Movimiento constitucionalista.	70
2.5. Legislaciones estatales posteriores a la Constitución de 1917.....	72
2.5. Ley Federal del Trabajo de 1931.	74
2.6. Ley Federal del Trabajo de 1970.	76
2.7. Reformas procesales a la Ley Federal del trabajo de 1980.	78
2.8. La reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre del 2012.....	79

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	85
3.2. Tratados Internacionales.....	96
3.3. Ley Federal del Trabajo.	98
3.4. Ley de Firma Electrónica Avanzada.....	110
3.5. Criterios jurisprudenciales.....	112

CAPÍTULO 4

LOS MEDIOS ELECTRÓNICOS OFRECIDOS COMO PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL Y SU VALORACIÓN POR PARTE DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

4.1. Los medios electrónicos e informáticos: ofrecimiento y admisión.....	146
4.2. El desahogo de los medios de prueba del artículo 776 fracción VIII.....	151
4.3. Los medios electrónicos y digitales ofrecidos como prueba documental.....	154
4.3.1. El correo electrónico.....	176
4.4. Los medios electrónicos e informáticos como objeto de una prueba de inspección.....	182
4.5. Los medios electrónicos e informáticos como objeto de una prueba pericial.....	186
4.6. Los medios electrónicos e informáticos y su valoración en el laudo.	191
CONCLUSIONES.....	201
BIBLIOGRAFÍA.....	204

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Para entender cabalmente cómo deben ser valorados los medios contenidos en la fracción VIII del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo es necesario remitirnos a las figuras de donde proviene la institución de la prueba. De esa forma podemos darnos cuenta que la prueba forma parte del derecho probatorio, que el derecho probatorio es integrante del derecho procesal y que la teoría general del proceso es la parte general de la ciencia del derecho procesal que se encarga del estudio de los conceptos fundamentales que dan forma al derecho procesal positivo.

A su vez, observamos que el derecho laboral cuenta con características propias que no comparten otras ramas del derecho. Por ello, resulta necesario conocer la opinión de los teóricos del proceso a fin de dilucidar estos conceptos desde lo general (el derecho procesal) hasta lo particular (la prueba), y así poder entrar posteriormente al estudio sobre la naturaleza jurídica de los medios electrónicos o informáticos.

1.1. Derecho procesal del trabajo

En primer lugar, habrá que definir qué es el **derecho procesal**.

Hernando Devis Echandía, nos da la siguiente definición: “El derecho procesal puede definirse como la rama del derecho que estudia el conjunto de normas y principios que regulan la función jurisdiccional del Estado en todos sus aspectos y que por tanto fijan el procedimiento que se ha de seguir para obtener la actuación del derecho

positivo en los casos concretos, y que determinan las personas que deben someterse a la jurisdicción del Estado y los funcionarios encargados de ejercerla.”¹

Por su parte José Ovalle Favela, explica que se puede definir al derecho procesal “como la ciencia que estudia el conjunto de normas y principios que regulan tanto las condiciones conforme a las cuales las partes, el juzgador y los demás participantes deben realizar los actos por los que se constituye, desarrolla y termina el proceso; así como la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el mismo.”²

Es importante mencionar, a fin de lograr un rigor teórico, que de estas dos definiciones podemos desprender dos sentidos de la expresión derecho procesal, una que la identifica con las normas que conforman el proceso y otra que lo identifica como una ciencia que tiene por objeto el estudio de las normas procesales. El primer sentido, como derecho positivo, y el segundo, como ciencia.

De tal forma, el **Derecho Procesal del Trabajo** puede hacer referencia tanto a las normas que conforman el proceso laboral como el estudio de las mismas. Las siguientes definiciones confirman lo anteriormente dicho:

Sergio Tenopala Mendizábal afirma que el derecho procesal del trabajo “es la parte del Derecho que organiza y regula la actividad jurisdiccional del Estado, en su aplicación al interés privado a fin de mantener mediante el proceso laboral, como su instrumento de acción, la paz social, que los conflictos de trabajo ponen en peligro”³

Por otra parte, José Ovalle Favela nos dice que “derecho procesal del trabajo es la disciplina que estudia el conjunto de normas que regulan el proceso, por

¹ DEVÍS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General del Proceso. “Aplicable a toda clase de procesos”. Tomo I. Universidad. Argentina. 1984. Pág. 6

² OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Sexta Edición. Oxford University Press. México. 2009. Pág. 49.

³ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 2003. Pág. 14.

medio del cual se solucionan los conflictos derivados de los contratos, nombramientos o relaciones de trabajo.”⁴

La primera definición considera al derecho procesal como una parte del Derecho positivo cuyas normas regulan el derecho procesal del trabajo; la segunda lo considera como la disciplina que estudia a las normas que regulan los conflictos que nacen de una relación de trabajo. Como podemos observar, ambas definiciones consideran como objeto del derecho procesal a las normas procesales.

Las **normas procesales** son aquéllas que regulan el funcionamiento de todo proceso. Estas normas tienen las características siguientes: son de orden público, ya que el Estado está interesado en su cumplimiento y aplicación a través de los órganos judiciales; son imperativas, lo que significa que por regla general no está sujeto a la voluntad de las partes determinar el alcance y contenido de las mismas, por lo que no pueden renunciar a ellas, modificarlas o alterarlas.

Así las cosas, el **derecho procesal del trabajo** es aquél cuyo objeto (ya sea como estudio, o como derecho positivo) son las normas procesales laborales. Esto es, son todas aquéllas normas de carácter adjetivo que son necesarias para dirimir los conflictos entre trabajadores y patrones y que cuentan con las características previamente anotadas.

Es importante hacer notar que el derecho procesal del trabajo cuenta con instituciones y principios propios, que nada tienen que ver con el proceso civil, y que a diferencia de éste están impregnadas de la idea de justicia social que da forma al derecho del trabajo en general. De ahí que las normas procesales laborales, sobre todo a partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, hayan tendido a la protección de la clase trabajadora, situación que sufrió cambios importantes en las reformas del 30 de noviembre del 2012, como lo comentaremos en su momento.

⁴ OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Op. Cit. Pág. 63.

1.1.1. Proceso y procedimiento

Ya que mencionamos en qué consiste el derecho procesal, el siguiente paso será explicar los conceptos fundamentales que dan forma a todo proceso, tarea de la cual se encarga la teoría general del proceso.

La **teoría general del proceso** es aquélla que estudia a las normas, principios e instituciones que conforman el derecho procesal. Tiene además como finalidad encontrar y definir aquéllos conceptos fundamentales que se encuentran en todo proceso judicial ya que a pesar de las diferencias específicas los procesos mantienen figuras e instituciones en común.

El tratadista José Ovalle Favela, afirma que “el contenido de la teoría general del proceso está constituido por el conjunto de conceptos, principios e instituciones comunes a las diversas ramas especiales de la ciencia del derecho procesal.”⁵ Por su parte, Cipriano Gómez Lara, reconoce que existen tres conceptos fundamentales de la ciencia procesal, que son “la acción, la jurisdicción y el proceso, todos los demás le están subordinados y son dependientes de estos tres principales.”⁶

De esa forma, la teoría del proceso se encargará de definir estos conceptos, mostrar sus características y diferencias con otras figuras. Por tanto, primero habrá que definir qué es el **proceso**.

Giuseppe Chiovenda, nos da una definición que aun que está referida al proceso civil, resulta ilustrativa para explicar la naturaleza del proceso: “El proceso civil es el conjunto de actos coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta

⁵ OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Op. Cit. Pág. 50.

⁶ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del proceso. Décima Edición. Oxford University Press. México. 2004. Pág. 93.

de la ley (en relación a un bien que se presenta como garantizado por ella) por parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria.”⁷

Por su parte, Hernando Devís Echandía, nos dice que “Proceso procesal es el conjunto de actos coordinados que se ejecutan por o ante los funcionarios competentes del órgano judicial del Estado, para obtener, mediante la actuación de la ley en un caso concreto, la declaración, la defensa, o la realización coactiva de los derechos que pretendan tener las personas privadas o públicas, en vista de su incertidumbre o de su desconocimiento o insatisfacción(en lo civil, laboral, o contencioso-administrativo) o para la investigación, prevención y represión de los delitos y las contravenciones(en materia penal) y para la tutela del orden jurídico y de la libertad individual y la dignidad de las personas, en todos los casos(civiles, penales, etc).”⁸

De las definiciones anteriores se desprenden los elementos del proceso y objetos de estudio de la teoría general del proceso, conceptos que mencionaremos posteriormente.

Previamente a ello, resulta necesario hacer referencia a una confusión común en el estudio del derecho procesal, esta es la que deriva de los conceptos de proceso y procedimiento.

El tratadista Francesco Carnelutti, hace la diferencia entre **proceso y procedimiento**, al distinguir entre la totalidad de los actos que se realizan para la composición del litigio, y el orden y la sucesión de su realización: el primero de estos conceptos se denota con la palabra *proceso*, el segundo con la palabra *procedimiento*. El mismo autor aclara estos conceptos al afirmar que es posible y frecuente que el desarrollo del proceso tenga lugar a través de más de un procedimiento; tal y como

⁷ CHIOVENDA, Giuseppe. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Tomo I. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, Dirección General de Anales de Jurisprudencia y Boletín Judicial. México. 2008. Pág. 37.

⁸ DEVÍS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General del Proceso. “Aplicable a toda clase de procesos”. Op. Cit. Págs. 153,154.

sucede en un proceso que se lleva a cabo a través de dos instancias, con dos procedimientos distintos, que se suman en un solo proceso. Por lo que concluye que lo importante es darse cuenta de que la combinación de actos necesaria para la obtención del efecto común da lugar a un ciclo, que se llama procedimiento.⁹

Es decir, el procedimiento consiste en la serie de pasos o métodos que se deben de seguir en todo proceso entendiéndose este último como la institución por medio de la cual se dirimen los conflictos, la cual comienza con la interposición de la demanda y termina con una sentencia ejecutoriada. De tal forma que el procedimiento forma parte del proceso.

1.2. Los principios procesales laborales

La palabra principios proviene del griego antiguo *arxe* que quiere decir elemento constitutivo, así como *aitia* que significa causa. Los principios, en materia jurídica son elementos normativos que sirven como guía y sustento a todo el ordenamiento jurídico, es decir, son causa de lo que posteriormente será una norma jurídica o bien, servirán para constituir por medio de una sentencia o laudo una norma para un caso concreto.

Es sabido que es imposible que las leyes determinen todos los casos posibles que puedan originar las relaciones sociales. **Los principios generales de derecho** son los elementos normativos que dan herramientas al juzgador para suplir las lagunas de la ley.

Los principios cumplen con una función integradora, para suplir aquellos casos no contemplados por las normas; interpretativa, ya que sirven de apoyo para saber qué regla aplicar al caso concreto; y una función teleológica, ya que sirven de pauta al

⁹ Cfr. CARNELUTTI, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Tomo IV. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, Dirección General de Anales de Jurisprudencia y Boletín Judicial. México. 2008. Págs. 2-3.

legislador para definir las nuevas leyes que serán creadas dentro de cada ámbito específico.

En particular por lo que se refiere a los principios procesales laborales, José Alfonso Bouzas Ortiz menciona tres aspectos a los que hacen referencia los principios:

- “Idea, sentido y contenido, esencia que inspira las normas laborales
- Fundamento para la construcción de nuevas normas laborales
- Parámetro para la interpretación o aplicación de las normas laborales existentes.”¹⁰

De ésta forma, resulta necesario conocer cuáles son los principios que conforman el derecho procesal laboral ya que de ellos, en muchos casos, dependerá el sentido que se le de a las resoluciones que emiten las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En primer lugar, hay que mencionar el principio contenido en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que da un sentido interpretativo a toda la legislación laboral. El mismo establece:

Artículo 2. “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.”

Cabe mencionar que en el artículo anterior a la reforma del 30 de noviembre del 2012 el artículo segundo disponía que:

¹⁰ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. Derecho colectivo y procesal del trabajo. Iure. México. 2006. Pág. 296.

Artículo 2.- “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. “

Como se puede observar en el artículo segundo actual se hace una modificación al decir que las normas de trabajo tienden a conseguir un equilibrio entre los factores de producción y la justicia social.

Ahora bien, del reconocimiento de la desigualdad entre la clase trabajadora y la clase patronal y la consecuente actuación del Estado para lograr la referida justicia social surge un principio relevante: el llamado principio tutelar o protector del derecho del trabajo.

A continuación, explicaremos los principios que se derivan de la tutela a favor del trabajador:

- ***In dubio pro operario.*** Quiere decir que al interpretar la norma, y únicamente cuando exista una duda sobre cómo debe aplicarse al existir varios sentidos posibles la Junta debe de realizar aquélla interpretación que resulte más favorable al trabajador. El principio tiene una limitación ya que el mismo no puede ser aplicado para crear nuevos derechos, prestaciones o instituciones, al ser una regla de interpretación. Se encuentra contenida en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo.

- **Regla de aplicación de la norma más favorable.** Consiste en que cuando existen más de dos normas a aplicar se debe escoger aquélla que resulte más favorable al trabajador. Por ejemplo, cuando en un contrato colectivo existan cláusulas que otorguen más derechos que los consignados en la ley se debe aplicar el contrato colectivo.

- **Regla de la condición más beneficiosa.** Consiste en que una norma laboral de nueva creación no puede disminuir los derechos o condiciones laborales más favorables en las que un trabajador se encuentra.

- **Principio de irrenunciabilidad.** El trabajador no puede hacer renuncia de los derechos establecidos en su favor, tal y como lo establece el artículo quinto de la ley laboral, mismo que dispone que:

Artículo 5º “Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.”

Por su parte el numeral 33 del código obrero determina que “es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.”

- **Principio de la primacía de la realidad.** Significa que como consecuencia de la buena fe, de la desigualdad entre las partes, y del repudio al fraude y a la simulación de ilícitos, se le debe dar mayor importancia a lo que ocurre en la práctica que a lo ocurrido en documentos o acuerdos.¹¹ Es lo que expresa la Ley Federal del Trabajo en su artículo 31, cuando hace referencia a la buena fe, al establecer que “los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.”

¹¹ Cfr. PODETTI, Humberto A. “Los principios del Derecho del Trabajo”. Instituciones del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México 1997. Pág. 149.

Además de estos, existen otros principios reconocidos así por la doctrina derivados también de la tutela a favor del trabajador.

En primer lugar hay que mencionar los llamados **principios referidos a la carga de la prueba**. José Dávalos, nos dice que la carga de la prueba a partir de las reformas procesales de 1980, pertenece al patrón y no constituye un deber, sino una posibilidad del demandado para probar, porque si fuese una obligación, entonces la Junta lo apercibiría de multa o de arresto.¹² De esta forma según lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo la Junta debe eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos (artículo 784); por su parte, el numeral 804 establece que se le requerirá al patrón para que exhiba los documentos que tiene la obligación legal de conservar en la empresa para probar hechos tales como la fecha de ingreso del trabajador, antigüedad en el empleo; faltas de asistencia, causas de rescisión de la relación de trabajo; constancia de aviso por escrito de la fecha y causa del despido; el contrato de trabajo; duración de la jornada de trabajo; pago de días de descanso y obligatorios; disfrute y pago de las vacaciones; pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; aguinaldo, monto y pago del salario; pago de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; así como pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social (esto último incluido en la reforma del 30 de noviembre 2012); por último, el artículo 805 establece que en caso de que el patrón no muestre ninguno de estos documentos se presumirán como ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, salvo prueba en contrario.

Otro de los llamados principios surgidos a partir de la reforma de 1980 es el de la **suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador**, mismo que se traduce en la obligación de la Junta de atender a la parte obrera para el correcto ejercicio de sus acciones, la cual puede llevarse a cabo de tres formas: en completar las prestaciones, en la corrección del escrito de demanda y en la advertencia de caducidad.

¹² Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa. México. 2008. Pág. 131.

Sobre el primer caso, el artículo 685 determina que cuando la demanda del trabajador sea incompleta, esto es, cuando no comprenda todas las prestaciones que deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta subsanará la demanda. Dicho acto consistirá en que la Junta completará las prestaciones que deriven de su acción.

Por lo que hace al segundo supuesto, el artículo 873 en su segundo párrafo, faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que en los casos en los que el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, les señalen los defectos u omisiones en que hubieren incurrido en su demanda, o les pidan la corrijan cuando ejerzan acciones contradictorias o bien, cuando no hubiesen precisado el salario base de la acción. En estos casos la Junta prevendrá al actor para que subsane la demanda dentro de un término de tres días.

Por último sobre la advertencia de la caducidad, es necesario hacer mención de que el artículo 773 señala que se tendrá por desistida, a petición de parte, de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de 4 meses, siempre que dicha promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento y ese término no opera si ya están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o se encuentre pendiente de acordarse la devolución de un exhorto, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado a diversa autoridad. Por su parte, el artículo 772 estipula que cuando para continuar el trámite del juicio, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de 45 días naturales, el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad. Dicho aviso debe de ser notificado personalmente al actor. Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata al trabajador y a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado

por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

Ahora bien, nuestra ley laboral determina expresamente en el artículo 685 que el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Creemos necesario ahondar en estos principios:

- **Publicidad.** Este principio hace referencia a que tanto las audiencias como el procedimiento en general debe ser público, esto es, que debe llevarse a puertas abiertas, salvo los casos de excepción cuando lo exige el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres. En otro sentido se refiere al interés que tiene el estado en la resolución de estos conflictos, ya que el interés público y social se sobrepone al de las partes.¹³

- **Gratuidad.** Todas las actuaciones laborales son gratuitas tal como lo establece el artículo 19 de la ley de la materia. Este principio se ve reflejado, por ejemplo, en el nombramiento de la Junta del perito correspondiente al trabajador cuando éste lo solicite por no poder cubrir sus honorarios. A su vez la inscripción de bienes inmuebles embargados por trabajadores debe ser gratuita.

- **Inmediación.** Debe existir un vínculo directo entre las partes y el órgano jurisdiccional. Como ejemplos de este principio podemos encontrar el artículo 620 que en

¹³ Ley Federal del Trabajo: comentarios y jurisprudencia de Juan B. Climent Beltran. Esfinge. México. 2003. Pág. 445.

su fracción II, segundo párrafo, establece que durante la tramitación de los conflictos individuales o económicos bastará la presencia del Presidente o del Auxiliar, en su caso, y el artículo 876 que exige la comparecencia personal de las partes a la audiencia de conciliación.

- **Oralidad.** El proceso laboral es predominantemente oral, por ello, la audiencia trifásica debe desahogarse de ese modo. Esto no excluye la posibilidad de entregar por escrito cualquier promoción, con la salvedad de que ésta debe ser ratificada oralmente en la audiencia correspondiente.

- **Economía.** La economía significa que el proceso debe llevarse a cabo usando el mínimo de tiempo, de energías y de costo.

- **Concentración.** Tiene la finalidad de reunir las actividades procesales a fin de darle mayor celeridad al procedimiento. La acumulación de juicios y la tramitación de incidentes dentro del expediente principal son ejemplos de ello.

- **Sencillez.** No debe ofrecer dificultad en su trámite el proceso laboral. De ahí que en las comparecencias, escritos, o alegaciones no se exigirá forma determinada y sólo se deben de precisar los puntos petitorios.

- **Celeridad.** Quiere decir que el proceso del trabajo debe llevarse a cabo con la mayor rapidez.

- **Conciliación.** Este principio recién agregado en la reforma laboral aprobada el pasado 30 de noviembre del 2012 introduce una característica del proceso laboral que tiene por objetivo evitar que el conflicto laboral se lleve a cabo en todas sus etapas dentro del proceso. De esta forma se procura que las partes lleguen a un acuerdo que ponga fin o eviten el trámite de un juicio laboral. El artículo 627-C de la ley vigente determina que durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse los laudos, las Juntas tendrán la

obligación de promover que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación. Los convenios a que lleguen, en su caso, una vez ratificados y aprobados por aquéllas, producirán los efectos jurídicos inherentes a los laudos ejecutoriados. Es importante mencionar que la conciliación o el acuerdo al que lleguen las partes no debe significar renuncia de derechos del trabajador, porque ello terminaría por contravenir el principio tutelar del derecho del trabajo.

Como podemos observar todos los principios tienden a reafirmar que el derecho del trabajo es un derecho que busca equilibrar la situación de desigualdad real en la que se encuentra la clase trabajadora respecto del sector patronal.

1.3. Conflictos de trabajo

La palabra conflicto proviene del latín *conflictus* que significa combate, lucha, pelea. Desde el punto de vista jurídico, se utilizan como expresiones sinónimas de conflicto las de diferencia, controversia, colisión o litigio, ya que todas ellas denotan la oposición de intereses.

En el derecho laboral se prefiere usar la expresión conflicto para referirse a cualquier tipo de contienda o polémica de intereses que pueda surgir de la relación de trabajo, es decir, entre trabajadores y patrones ya que en dicha relación existe una lucha constante entre el capital y trabajo.

Una definición de conflictos de trabajo nos la da Porfirio Marquet Guerrero quien describe a los mismos como “las diferencias que se suscitan entre los sujetos de las relaciones de trabajo, en ocasión de la normatividad aplicable a éstas.”¹⁴

¹⁴ MARQUET GUERRERO, Porfirio. “Resolución de Controversias Laborales y de Seguridad Social.” Panorama Internacional de Derecho Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 2007. Pág. 626.

La doctrina ha clasificado a los conflictos de trabajo en razón de los sujetos que intervienen, en razón de los intereses en pugna, y en razón de la naturaleza de la relación.

Mario de la Cueva clasifica los conflictos de trabajo de la forma en razón de los sujetos que intervienen de la forma siguiente:

- **Entre trabajadores y patronos.** Es el más común y refleja, precisamente, la situación de conflicto y de lucha que existe entre éstas dos clases. Son los que enfrentan a trabajadores y empresarios o a sindicatos obreros a patronos o sindicatos empresariales. Como ejemplo de ello se puede mencionar los que surgen por violaciones a las condiciones de trabajo o la petición de firma de un contrato colectivo.
- **Los conflictos intersindicales.** Que se presentan entre sindicatos de trabajadores, el más conocido es el que se ocasiona por la titularidad de un contrato colectivo.
- **Entre sindicato obrero y sus agremiados.** Versa sobre la aplicación de la cláusula de exclusión y de antigüedad y preferencia, si el trabajador reclama violaciones de forma o fondo, como puede suceder si la expulsión no se fundó en una causa prevista en los estatutos sindicales.
- **Entre trabajadores.** Uno de los casos más comunes es el referido a los derechos escalafonarios.¹⁵

A su vez, Mario de la Cueva distingue que los conflictos entre trabajadores y patronos pueden ser individuales y colectivos; y jurídicos y económicos.

¹⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II. Tercera Edición. Porrúa. México. 1984. Págs. 511.

Para el autor citado, es necesario definir qué son los conflictos colectivos para, por exclusión, saber cuáles son los conflictos individuales.

El mismo autor considera que el derecho individual es la parte central del estatuto laboral mientras que el derecho colectivo es la estructura protectora. El derecho individual es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador. El derecho colectivo por su parte es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear (el derecho individual) y a asegurar la vigencia y efectividad del derecho del trabajo. Por lo que define a los conflictos individuales como los que afectan únicamente los intereses particulares de una o varias personas y los colectivos como los que afectan la vida misma del derecho individual o las garantías de su creación, vigencia y efectividad. El criterio que sirve de base a la distinción es la naturaleza de los intereses afectados: individuales o particulares, generales o colectivos.¹⁶

Consideramos entonces que para que pueda existir un conflicto colectivo se deben de cumplir con dos requisitos: el primero es que se debe ver afectado el interés de una comunidad de trabajadores y no el de uno o varios trabajadores en particular; y el segundo requisito es que dicho interés sólo puede ser defendido por el grupo.

Como mencionamos previamente los conflictos individuales y colectivos pueden ser de naturaleza jurídica o económica.

Los conflictos jurídicos surgen por la interpretación de las normas de trabajo ya sean éstas constitucionales, legales o producto de una convención. Este tipo de conflictos pueden ser a su vez individuales o colectivos.

Los conflictos económicos hacen referencia a la modificación de las condiciones de trabajo en una empresa o establecimiento. Los conflictos económicos de

¹⁶ Cfr. *Ibíd.* Págs. 513-518

carácter colectivo son aquéllos que afectan el interés de la clase trabajadora. Los conflictos individuales de carácter económico se encuentran regulados por el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo que determina que “el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador, o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que lo justifiquen.”

En nuestro derecho positivo la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece sólo una categoría de conflictos los surgidos entre el trabajo y el capital. El artículo 123 en su fracción XX indica que “las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.”

Es la Ley Federal del Trabajo en el artículo 604, la que distingue los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, mismos que deben de ser resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

1.4. Acción, pretensión, excepción, y oposición a la pretensión

Podemos definir a la **acción** como un derecho público subjetivo con el que cuenta toda persona dentro de un Estado para poner en movimiento al órgano jurisdiccional. Esto significa que no importa si el actor cuenta con interés jurídico o con una pretensión válida para pedir de una autoridad judicial el reconocimiento de un derecho o el establecimiento de una condena ya que aun cuando no le asista razón, nada le impide presentarse ante la autoridad judicial.

Los teóricos del proceso se han encargado de definir la acción y cuáles son los requisitos para que esta se declare procedente en un juicio.

Cipriano Gómez Lara nos explica que la **acción** puede ser entendida de tres formas: como sinónimo de derecho, como sinónimo de pretensión, y como sinónimo de la facultad de provocar la actividad de la jurisdicción. Así las cosas, cuando se dice que el actor carece de acción, dicha expresión se identifica con el derecho de fondo; como sinónimo de pretensión se hace referencia a quien tiene un derecho válido y en razón del cual se promueve la demanda respectiva, de ahí que se hable de demanda fundada e infundada y, por último, como facultad de provocar la actividad jurisdiccional se entiende como el poder jurídico que tiene todo individuo como tal y en cuyo nombre es posible acudir ante los jueces.¹⁷

José Ovalle Favela nos explica que son dos las condiciones de la acción: el interés jurídico y la pretensión. El interés jurídico es la relación que debe existir entre la situación de hecho contraria a derecho o el estado de incertidumbre jurídica que afecta a la parte actora y la necesidad de la sentencia demandada, así como en la aptitud de ésta para poner fin a dicha situación o estado. La pretensión es la petición o reclamación que formula la parte actora o acusadora ante el juzgador contra la parte demandada o acusada en relación con un bien jurídico.¹⁸

Estas definiciones reafirman nuestras consideraciones iniciales respecto a la diferencia que existe entre la acción y la pretensión las cuales al tratarse de figuras diferentes producen en consecuencia efectos jurídicos de diversa índole.

Como ejemplo de la importancia práctica de dicha separación, podemos decir que La Ley Federal del Trabajo manifiesta el tiempo en el que las acciones de trabajo prescriben. Pero lo que en realidad prescribe es el hecho material (la pretensión)

¹⁷ Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Op. Cit. Pág. 95.

¹⁸ Cfr. OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Op. Cit. Págs. 164-167

ya que la acción como derecho subjetivo procesal aún se puede hacer valer y nada impide que se pueda poner en movimiento al órgano jurisdiccional. Ya posteriormente en el trámite del proceso se puede declarar la prescripción de la pretensión.¹⁹

Por otra parte, la palabra **excepción** deriva del latín *exceptio* que significa acción y efecto de exceptuar o excluir según algunos autores; otros sostienen su procedencia de *excipiendo*: destruir o enervar, o de *ex* y *actio* negación de la acción.²⁰

Es por ello que podemos considerar que la excepción es el acto jurídico procesal que es usado por la parte demandada para oponerse al derecho del actor para poner en movimiento al órgano jurisdiccional, o bien para oponerse a la pretensión del accionante.

Con mayor claridad Néstor de Buen nos dice que lo que normalmente se conoce como excepción se le puede nombrar **oposición a la pretensión**.

El autor mencionado refiere que lo que se conoce como **excepciones perentorias** son aquéllas que afectan a la pretensión y que las **excepciones dilatorias** son aquéllas que afectan a la acción ya que nada impide que se pueda reanudar el proceso si estas últimas son invocadas por la parte demandada.²¹

Por ello, mantiene la palabra “excepción” para determinar aquel acto procesal oponente a la acción que funciona de forma dilatoria. La oposición a la pretensión se puede presentar de dos formas, una en la que se afirma que no son ciertos los hechos en que se funda la pretensión y otra en la que se afirma que son ciertos pero

¹⁹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op.cit. Pág. 398.

²⁰ Cfr. DELGADO MOYA, Rubén. La Acción y la Excepción. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. México. 1997. Pág. 109.

²¹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décimo Octava Edición. Porrúa. México. 2008. Pág. 399.

se invocan otros para destruirlos. La primera es conocida como oposición por negación (**defensa** en el lenguaje común) y la segunda oposición por contradicción.²²

1.5. Juntas de Conciliación y Arbitraje

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los órganos jurisdiccionales encargados de dirimir los distintos conflictos que surgen entre trabajadores y patronos.

La jurisdicción consiste en el poder que tienen ciertas autoridades para dirimir y resolver los conflictos que ante ellas se presentan y que además cuentan con la facultad de hacer cumplir sus propias resoluciones

La jurisdicción se puede definir como “la soberanía del Estado, aplicada por conducto del órgano especial a la función de administrar justicia, principalmente para la realización o garantía del derecho objetivo y de la libertad y de la dignidad humanas, y secundariamente para la composición de los litigios o para dar certeza jurídica a los derechos subjetivos, o para investigar y sancionar los delitos e ilícitos de toda clase, o adoptar medidas de seguridad ante ellos, mediante la aplicación de la ley a casos concretos, de acuerdo con determinados procedimientos y mediante decisiones obligatorias.”²³

Es importante distinguir la jurisdicción de la competencia, al ser esta última la medida de la jurisdicción. Es decir, es toda la esfera dentro de la cual son válidos los actos de la autoridad.

Consideramos que de acuerdo a lo establecido en la Ley Laboral las Juntas cuentan con jurisdicción, es decir, con la función otorgada por el Estado para aplicar la ley al caso concreto así como para hacer cumplir sus resoluciones en cualquier conflicto derivado de una relación de trabajo o de hechos íntimamente ligados a dicha relación.

²² Cfr. Ibídem. Pág. 263.

²³ DEVÍS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General del Proceso. Op. Cit. Pág 76.

La competencia se puede clasificar en objetiva, subjetiva, material y territorial.

La **competencia objetiva** corresponde al órgano y la subjetiva al titular del órgano jurisdiccional. Los órganos en materia laboral son las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Los titulares son los representantes de dichas Juntas.

La **competencia material** incluye los conflictos que se presentan entre los asuntos reservados a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y a las Juntas Locales. La competencia de la Federal está delimitada en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo respectivamente. La Constitución la determina en su artículo 123 fracción XXXI y la ley laboral en el artículo 527. Por exclusión la competencia local será todo aquella no reservada para la Federación.

Además, se pueden presentar conflictos entre las mismas Juntas (debido al servicio prestado por el trabajador) o entre las Juntas y otro órgano jurisdiccional (en los casos en que se alegue la naturaleza civil de la relación) u órgano administrativo (en razón del registro de un sindicato).

En razón del territorio el código obrero determina en el artículo 700 dichas reglas de competencia mismas que transcribimos, para mayor claridad:

Artículo 700. “La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I. (Se deroga)

II. En los conflictos individuales, el actor puede escoger entre:

a) La Junta del lugar de celebración del contrato

- b) La Junta del domicilio del demandado.
- c) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta del último de ellos.

III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento.

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;

V. En los conflictos entre patronos o trabajadores entre si, la Junta del domicilio del demandado; y

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.”

La reforma laboral del 30 de noviembre del 2012 estable que el actor ya no puede escoger la Junta en la que se llevará a cabo el conflicto en los casos en los que haya prestado servicios en varios lugares ya que ahora tendrá que interponer el juicio en el último lugar en donde prestó sus servicios.

Son variados los conflictos que se pueden suscitar en razón de la competencia por lo que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 705 determina a qué autoridad le corresponderá decidir a qué órgano jurisdiccional o autoridad administrativa le corresponderá conocer del asunto.

1.5.1. Naturaleza Jurídica

La determinación de la naturaleza jurídica de las Juntas ha sido motivo de debate desde su creación legal en el Congreso Constituyente de 1917 hasta nuestros días. A fin de entender el pensamiento actual sobre su naturaleza jurídica haremos mención de los distintos criterios y opiniones que se han vertido históricamente.

Primero hablaremos del Constituyente de 1917, quien contaba con dos opiniones. La primera de ellas representada por la diputación de Yucatán en especial la del diputado Héctor Victoria que pretendió el establecimiento en cada entidad federativa de un tribunal de arbitraje similar al que ya funcionaba en dicho Estado, además de pedir que en el artículo 13 constitucional se hiciera mención expresa del mismo excluyéndolo de la prohibición de los tribunales especiales. La segunda opinión la representaba José Natividad Macías, para quien las Juntas de Conciliación y Arbitraje no debían considerarse como verdaderos tribunales sin precisar la naturaleza de ellos.²⁴

Este fue el primer debate que se llevó a cabo sobre la naturaleza jurídica de las Juntas. El debate versaba sobre si las mismas debían estar dotadas de plena jurisdicción con fuerza para hacer cumplir sus propias resoluciones o debían ser meros árbitros que dejaran a la decisión de las partes el sometimiento a sus decisiones.

Las legislaciones locales no fueron unánimes en las atribuciones y facultades que le atribuyeron a los órganos encargados de dirimir los conflictos surgidos de una relación laboral. La Ley de Trabajo de Yucatán otorgó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la facultad para hacer cumplir sus resoluciones dotándola de plena jurisdicción de acuerdo con los medios de apremio que señalaba el Código de Procedimientos Civiles de dicha entidad. Por otra parte, a modo ejemplificativo, las legislaciones del Estado de México, de Veracruz y de Guanajuato respectivamente dotaban de un carácter

²⁴ Cfr. DÁVALOS José, coordinador. Cuestiones laborales en homenaje al maestro Mozart Víctor Russomano. UNAM. México. 1988. Pág. 280.

meramente administrativo a las Juntas sin la capacidad de hacer cumplir sus propias resoluciones.²⁵

Dicha falta de claridad y unanimidad propició que desde que comenzaron a funcionar las Juntas de Conciliación y Arbitraje su naturaleza y constitucionalidad fueron objetadas por el sector patronal principalmente, en lo que atañe a su capacidad para hacer cumplir sus propias resoluciones lo que llevó a la Suprema Corte a establecer jurisprudencia sobre esos temas.

Los criterios adoptados por la Segunda Sala de la Corte de 1918 a 1924 versaron principalmente sobre lo siguiente:

- “La Junta no es tribunal, pero sí es autoridad; por tanto, procede en su contra el amparo indirecto.
- El arbitraje que le compete es público, no privado, pero no deja de ser arbitraje.
- Siendo arbitraje, la validez de las bases de arreglo que propone queda sujeta a la aceptación de las partes.
- El arbitraje sólo tiene por objeto prevenir los conflictos entre capital y trabajo, esto es, sólo opera tratándose de conflictos colectivos, pero no de conflictos individuales, los que deben dirimirse ante los tribunales ordinarios.
- La Junta no puede obligar a los particulares a someterse a sus determinaciones; éstas tienen que homologarse judicialmente.”²⁶

²⁵ Cfr. Ibídem. Pág. 282.

²⁶ DÍAZ ROMERO, Juan. Conferencias de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Editado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. 2006. Págs. 46-47.

La segunda etapa interpretativa de la Corte comienza en 1924 con la ejecutoria conocida como “La Corona” en la que se les niega el carácter de tribunales especiales a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, criterio que posteriormente fue confirmado cuando la Corte resolvió el amparo administrativo en revisión seguido por la Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S.A., el 21 de agosto de 1924. Dichos criterios se transcriben a continuación:

[TA]; 5a. Época; Pleno; S.J.F.; Tomo XV; Pág. 509

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Son verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en la forma individual, pues de no interpretarse en tal sentido la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, las funciones de dichas Juntas serían incompletas, pues los obreros tendrían, en cada caso, que ocurrir a los tribunales del orden común, para que les resolviesen cualquiera diferencia con los patronos, y el espíritu de la Constitución ha sido obviarles tramitaciones dilatadas, sujetas a numerosos formulismos, para no causar una perturbación social, pues, de otro modo, las cuestiones obreras, por ser tan múltiples, quedarían dentro de cánones anticuados, sujetas a una resolución tardía, que vendría a empeorar y no a mejorar la situación del obrero.

PLENO

Tomo XV, página 1478. Índice Alfabético. Amparo 1223/22. Sotomayor Arturo. 2 de octubre de 1924. Unanimidad de once votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo XV, página 509. Amparo administrativo en revisión 355/19. Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S. A. 21 de agosto de 1924. Mayoría de ocho votos. Disidente: Ernesto Garza Pérez. La publicación no menciona el nombre del ponente.

[TA]; 5a. Época; Pleno; S.J.F.; Tomo XV; Pág. 509

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Son verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en la forma individual, pues de no interpretarse en tal sentido la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, las funciones de dichas Juntas serían incompletas, pues los obreros tendrían, en cada caso, que ocurrir a los tribunales del orden común, para que les resolviesen cualquiera diferencia con los patronos, y el espíritu de la Constitución ha sido obviarles tramitaciones dilatadas, sujetas a numerosos formulismos, para no causar una perturbación social, pues, de otro modo, las cuestiones obreras, por ser tan múltiples, quedarían dentro de cánones anticuados, sujetas a una resolución tardía, que vendría a empeorar y no a mejorar la situación del obrero.

PLENO

Tomo XV, página 1478. Índice Alfabético. Amparo 1223/22. Sotomayor Arturo. 2 de octubre de 1924. Unanimidad de once votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo XV, página 509. Amparo administrativo en revisión 355/19. Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S. A. 21 de agosto

de 1924. Mayoría de ocho votos. Disidente: Ernesto Garza Pérez.
La publicación no menciona el nombre del ponente.

Con dichas sentencias se daba por terminado el debate relativo a la plena jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aun así, quedaron otras cuestiones pendientes de resolver en cuanto a su naturaleza jurídica, las que han tratado principalmente sobre si éstas son tribunales de equidad y en qué lugar se ubican dentro de nuestra división de poderes.

Mario de la Cueva afirma que las Juntas no forman parte del Poder Judicial ni del Ejecutivo ya que por lo que hace al Poder Judicial no sólo no nacieron dentro de él sino que se formaron en oposición al mismo además de que nuestro texto constitucional y el de las distintas entidades federativas no incluyen a las Juntas dentro del Poder Judicial. Afirma que las Juntas son organismos autónomos frente a los Poderes Ejecutivos de carácter federal y local ya que la función de las Juntas no coincide con la idea de un órgano administrativo, porque no combaten los actos y resoluciones fiscales de la administración pública que lesionan los derechos de particulares y además son producto de la lucha de clases.²⁷

Por su parte, Héctor Fix-Zamudio, luego de hacer un estudio histórico, jurisprudencial y doctrinal de las distintas posturas que se han suscitado en ocasión de la determinación de la naturaleza de las Juntas concluye que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales de equidad ya que, de acuerdo a lo expresado por el autor Piero Calamandrei, no cumplen con las características propias de los mismos, debido a que los integrantes de un tribunal de equidad funcionan como amigables componedores y están autorizados para descubrir las normas que deben aplicar sin sujetarse al derecho establecido. Además, los tribunales de equidad son de carácter transitorio, ya que las normas que establecen se derivan de la vida social, se consolidan y posteriormente son

²⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Págs. 534-538

recogidas por el legislador. Por último, los tribunales de equidad son de carácter revolucionario, surgen en un momento en el que el derecho establecido deja paso a un nuevo derecho que una vez que se ha posicionado termina por extinguir a dichos tribunales.²⁸

De lo anterior concluye Héctor Fix-Zamudio que, con base en los principios mencionados, no se puede considerar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de equidad.

Por otra parte, al preguntarse dicho autor si las Juntas son tribunales de conciencia concluye que dicho órgano jurisdiccional al apreciar las pruebas no puede usar el sistema de libre convicción o de valorización en conciencia ya que se encuentran obligadas al emitir un laudo a fundamentar jurídicamente las razones de la valorización de los elementos de convicción por lo que en realidad se encuentran dentro del sistema valorativo conocido como de la sana crítica.

Finaliza su estudio al afirmar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales mexicanos del trabajo que tienen un carácter similar al de los restantes organismos judiciales ya que las Juntas deben razonar la apreciación de las pruebas, y sus fallos son impugnables a través del juicio de amparo, y aun cuando los tribunales mexicanos del trabajo no son tribunales de equidad, sí usan en una dosis mayor que los jueces ordinarios el procedimiento interpretativo de la equidad.²⁹

Néstor de Buen, al tratar de encuadrar a las Juntas en alguno de los Poderes: Legislativo, Ejecutivo o Judicial, manifiesta que se ve imposibilitado a hacerlo, porque desde un punto de vista material las Juntas no dictan leyes; ninguna autoridad administrativa está facultada para violentar la autonomía jurisdiccional, administrativa y tutelar de las Juntas y, por último, sobre si pueden estar en el Poder Judicial, considera

²⁸ Cfr. DÁVALOS, José, Coordinador. Homenaje a Víctor Russomano. Op. Cit. Pág 294.

²⁹ Cfr. Ibídem. Pág. 299

que: “si se advierten las funciones de las Juntas en los conflictos económicos, sus facultades administrativas y, a partir de 1980, la responsabilidad tutelar, adicionadas a la elección democrática de los representantes del trabajo y del capital, resulta claro que las Juntas no forman parte del Poder Judicial.”³⁰

Sobre la pregunta de si son las Juntas tribunales de conciencia o de equidad, afirma que la ley actual en su artículo 841 expresa: “Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.” De lo cual se deriva, sin ninguna duda posible que las Juntas son tribunales de Derecho.

Por otra parte sobre la posibilidad de decidir en conciencia, con apoyo en la jurisprudencia sostiene la idea de que “la Corte [...] vino a matizar la soberanía de las Juntas en materia de apreciación de las pruebas, no obstante el texto legal que las autoriza a resolver ‘en conciencia’”

Concluye diciendo que las “Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos constitucionales, autónomos en el ejercicio de sus funciones, pero dependientes administrativamente de los ejecutivos federal y locales, que fungen como tribunales de derecho y están capacitados, con restricciones evidentes, a juzgar de los hechos ‘en conciencia’”³¹

De todo lo anteriormente expuesto, podemos concluir que efectivamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de derecho que realizan funciones jurisdiccionales con competencia específica en materia de trabajo que usan la equidad y la conciencia en sus resoluciones sin que puedan llamarse por dichas circunstancias

³⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 151.

³¹ Ibíd. Pág.155.

tribunales de equidad o de conciencia, ya que todas sus resoluciones deben de estar debidamente fundamentadas y motivadas por mandato constitucional.

1.5.2. Integración

Podemos encontrar el fundamento jurídico de la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el artículo 123 fracción XX de nuestra Constitución, mismo que establece que “las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.”

En la reforma del 30 de noviembre del 2012 tanto las Juntas Locales como Federales de Conciliación fueron suprimidas. De acuerdo a lo dispuesto por el artículo décimo segundo transitorio la supresión de las Juntas debe darse dentro de los 90 días siguientes a la entrada en vigor de la reforma. Los asuntos en trámite deberán ser atendidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje que correspondan.

Ahora bien, el artículo 604 determina que: “Corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.”

La Junta tiene una **integración tripartita**, es decir, se forma con un representante del gobierno, uno de los trabajadores y uno de los patronos, estos dos últimos con el carácter de representantes sociales y el primero que funge como Presidente de la Junta, o de las Juntas Especiales.

La reforma laboral del 30 de noviembre del 2012 agregó tres párrafos a este artículo en los que se establece que habrá un secretario general de acuerdos y de

ser necesario otros secretarios generales y secretarios auxiliares según se juzgue conveniente de conformidad con lo que disponga el Reglamento Interior de la Junta. La designación y separación del personal jurídico de la Junta se realizará conforme a los reglamentos que apruebe el Pleno en materia del servicio profesional de carrera y de evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales.

Por su parte el artículo 605 bis determina que el secretario general de acuerdos actuará como secretario del Pleno y es el encargado de formular el orden del día que determine el Presidente y de levantar el acta de la sesión.

Los secretarios generales de la Junta, de acuerdo a la reforma del 30 de noviembre del 2012 son los encargados de organizar, vigilar y evaluar el desarrollo, resolución y control oportuno y eficiente de los procedimientos que se llevan a cabo en las Juntas Especiales y en las áreas a su cargo, cuidando que se desarrollen de conformidad con lo dispuesto en los ordenamientos legales aplicables, así como de la evaluación del desempeño de los servidores públicos. Los secretarios generales vigilarán la tramitación de los procedimientos de su competencia a través de los Auxiliares y Secretarios Auxiliares que les sean adscritos, quienes, bajo su responsabilidad, deberán dictar en debido tiempo y forma, los acuerdos que procedan para asegurar la continuidad del procedimiento.

La Junta puede funcionar en Pleno o en Juntas Especiales. El pleno se integra con la totalidad de los representantes de los representantes de los trabajadores y de los patronos del Distrito Federal (esto último recién aprobado en la reforma del 30 de noviembre del 2012, anteriormente se conformaba con todos los representantes de todas las Juntas Especiales) y con el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Las Juntas Especiales con el presidente de la Junta, en el caso de conflictos colectivos y con el presidente de la Junta Especial en los demás casos, en ambos, con los representantes de trabajadores y patronos de las ramas de la industria o empresas y sectores sobre los cuales la Junta tenga competencia.

Para la debida integración de las Juntas especiales la ley establece lo siguiente:

En el Pleno se requiere la presencia del Presidente y la mayoría de los representantes. En caso de empate el presidente cuenta con voto de calidad. En el caso de las Juntas Especiales, para la tramitación de los conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico bastará la presencia del Presidente o del auxiliar.

Sí están presentes uno o varios representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos, si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 773 y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará que se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones y, si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.

Para la sesión de discusión y votación del laudo es necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial y de la mitad de los representantes de los trabajadores y de los patronos, cuando menos, en caso de no acudir, el Presidente respectivo señalará nueva fecha, si de nuevo no están presentes, se citará a los suplentes, en caso de su ausencia, se solicitará al Secretario del Trabajo que nombre a los sustitutos. En caso de empate, el voto del ausente se suma al del Presidente.

Por último haremos mención del **personal jurídico de las Juntas** el cual según lo establecido en el artículo 625 está conformado por actuarios, secretarios, funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios auxiliares, secretarios generales y Presidentes de Junta Especial.

1.5.3. Funciones y facultades

Como mencionamos en un apartado previo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los órganos encargados de dirimir los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo por lo que cuentan con funciones principalmente jurisdiccionales aunque no son las únicas que realizan.

La fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas y por vía de excepción se deja la resolución de los conflictos a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en las ramas de la industria que expresamente prevé dicha norma, así como en las empresas que se encuentren en los casos siguientes:

- En los que las empresas sean administradas de forma directa o descentralizada por el gobierno federal.
- Cuando actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas.
- Cuando ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.
- En los conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos obligatorios en más de una entidad.
- Por último, en los casos en los que exista obligación patronal en materia educativa, capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 523 fracción X, 527, 527-A y 528 establece la competencia de las autoridades jurisdiccionales federales del trabajo en las áreas ya citadas del artículo 123 constitucional.

Por exclusión, en los casos no previstos por los artículos 527, 527-A y 528, la aplicación de las normas laborales corresponde a las autoridades jurisdiccionales laborales de las entidades federativas. La reforma laboral del 30 de noviembre del 2012 incluye en el artículo 527, fracción II, numeral 2 una especificación con respecto a lo que se debe entender por concesión federal, al señalar que para los efectos de esta disposición se considera que actúan bajo concesión federal aquellas empresas que tengan por objeto la administración y explotación de servicios públicos o bienes del Estado en forma regular y continua para la satisfacción del interés colectivo a través de cualquier acto administrativo emitido por el gobierno federal.

Por su parte, el capítulo XII del Título Once de la Ley Federal del Trabajo establece el funcionamiento, integración y facultades de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El artículo 623 determina que el funcionamiento e integración de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirá por lo dispuesto en el capítulo XII por lo que para efectos de este apartado haremos referencia a lo dispuesto en el mismo.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 604 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje debe conocer y resolver los asuntos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas.

El Pleno de la Junta tiene facultades de tipo administrativas, jurisdiccionales y normativas; normativamente tiene la facultad de emitir el reglamento interior así como los reglamentos del servicio profesional de carrera y el de evaluación del desempeño de los presidentes de las Juntas Especiales, así como unificar los criterios de resolución de las Juntas Especiales cuando sustenten tesis contradictorias;

administrativamente debe informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta; y jurisdiccionalmente deben conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de la industria y conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente en ejecución de los laudos del Pleno.

Las Juntas Especiales tienen la facultad y obligación de conocer los asuntos de conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas, conocer de los recursos de revisión interpuestos en contra del Presidente de la Junta Especial, recibir en depósito los contratos colectivos y practicar la investigación sobre los dependientes económicos del trabajador a fin de determinar quiénes tienen derecho a una indemnización por riesgos de trabajo.

Los presidentes tanto de la Junta como de las Juntas Especiales tienen los deberes de cuidar el orden y la disciplina en el tribunal, ejecutar los laudos dictados por sus respectivas Juntas y revisar los actos de los actuarios, cumplimentar exhortos así como rendir informes en amparos.

1.6. La prueba

El estudio de la prueba ha sido abordado desde distintos ángulos y la misma palabra se presta a equívocos en su conceptualización.

Hay autores que desde la teoría general del proceso han llegado a definir la prueba sin que se haya podido llegar a un consenso sobre la misma. Por ello, para su estudio nos referiremos a la teoría general del proceso y al derecho probatorio en específico para finalmente analizar la institución de la prueba en el proceso laboral mexicano a fin de dilucidar las características esenciales de esta institución procesal.

El derecho probatorio es aquél que tiene por objeto a la prueba ya sea como estudio o como norma de derecho positivo. Cipriano Gómez Lara lo define como: “El conjunto de normas jurídicas que reglamentan los procedimientos de verificación sobre hechos o sobre cuestiones de derecho”³², por su parte Alejandro Torres Estrada lo define como “la rama del derecho procesal que estudia y regula las normas jurídicas relativas a la actividad demostrativa del proceso”³³. Con estas definiciones podemos acercarnos a una concepción de la prueba, palabra que se presta a la anfibología ya que desde el punto de vista del derecho procesal y del derecho probatorio en específico, la palabra prueba equivale a: “justificar, manifestar, demostrar o hacer patente la certeza de un hecho, corroborar, confirmar, verificar, aclarar, esclarecer, averiguar o cerciorar.”³⁴

Diversos autores desde la teoría del proceso han distinguido varias acepciones de la palabra prueba. Las acepciones son las siguientes: “Prueba es el conjunto de instrumentos por los cuales se persigue dar al juzgador el cercioramiento sobre las cuestiones controvertidas. En una segunda acepción, prueba designa al procedimiento probatorio, es decir, designa el desarrollo formal de la fase probatoria del proceso. En una tercera significación, expresa a la actividad de probar, esto es, al hacer prueba, al conjunto de actos de prueba, al conjunto de actos de probar. En una cuarta acepción, se ha entendido el resultado en el proceso. Finalmente, en una quinta acepción, se ha querido expresar la razón, motivo o argumento que hacen tener por verificado o por verificadas las afirmaciones o las negaciones que se han introducido en el proceso.”³⁵

No es el caso detenernos en las múltiples definiciones existentes; únicamente sirvan estas como ejemplo del problema que implica encontrar una sola definición de prueba.

³² GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Séptima Edición. Oxford University Press. México. 2004. Pág. 100.

³³ TORRES ESTRADA, Alejandro. El Proceso Ordinario Civil. Oxford University Press. México. 2001. Pág. 88

³⁴ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Porrúa. México 1990. Pág. 419.

³⁵ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Op. Cit. Pág. 101.

Por ello, y para efectos de esta investigación, haremos una distinción entre las acepciones de la prueba a fin de esclarecer el objeto de estudio, de esta forma podemos decir que **probar** en tanto verbo significa demostrar o aportar al proceso por los medios y procedimientos aceptados en la ley los motivos o las razones que produzcan el convencimiento o la certeza del juez de los hechos. Probar en este último caso es demostrar la verdad de un hecho. Además existe una acepción procesal restringida donde prueba son todos aquellos hechos que surgen del acto de probar, en esta definición la prueba se equipara a lo informado, por ejemplo, lo declarado por los testigos, el dictamen de peritos, etc. Una acepción procesal estricta es aquélla que equipara a la prueba con lo ya probado, es decir, aquéllo que fue informado mediante el acto de probar y que ha generado convicción en el ánimo del juzgador sobre la veracidad de los mismos. Por último están **los medios de prueba** como todos aquellos procedimientos legales por los que se introduce la fuente de la prueba, que tienden a producir certeza en el ánimo del juzgador.³⁶

La prueba consta de diversos elementos los cuales son los siguientes:

- **Objeto.** Consiste en aquéllo que se quiere probar. En un proceso, lo que se pretende probar son los hechos afirmados por las partes. Cabe hacer la precisión de que en el proceso no todos los hechos están sujetos a prueba, sino sólo aquéllos que están sujetos a controversia, por tanto, los hechos que no formen parte de la misma, o los que hayan sido admitidos o confesados, no podrán ser aceptados por el órgano jurisdiccional. El derecho sólo está sujeto a prueba cuando se trata del derecho extranjero. En el derecho laboral, el tanto el contrato colectivo como el contrato ley, al ser creados por los sindicatos y la parte patronal y al ser una norma de carácter contractual, deben ser probados.

³⁶ Ibídem. Págs. 26-29.

- **Órgano.** Es la persona que le suministra al proceso el conocimiento del objeto de la prueba. El testigo que declara o el perito que con sus conocimientos especializados sirve como auxiliar del órgano jurisdiccional.

- **La fuente.** Es toda cosa o hecho sensible anterior al proceso que sirve para demostrar la verdad de un enunciado. La fuente debe reunir los elementos siguientes: estar constituida antes del proceso; ser una cosa o hecho naturalmente apto de evidenciar algún hecho o cosa (el tema que se va a probar) y ser susceptible de informarle al hombre por medio de los sentidos, especialmente por la vista.³⁷

1.6.1. La carga de la prueba

La carga es una figura procesal, que consiste en la facultad de obrar de cierta manera dentro del proceso para evitar sufrir un perjuicio o para obtener un beneficio. Además, “consiste en un imperativo del propio interés, pues a diferencia de la obligación, su cumplimiento produce ventajas directas a la parte interesada, y su falta de realización no conduce a la imposición de una sanción o a la exigencia coactiva de la conducta omitida.”³⁸ Esta última característica es muy importante para entender la figura de la carga de la prueba y diferenciarla de la obligación. La obligación es exigible y la carga no, ya que las partes en la relación procesal son libres de aportar los medios de prueba que les sean útiles para demostrar los hechos que alegan. La inobservancia de su carga probatoria sólo les trae un perjuicio al momento de que se dicte la sentencia o laudo.

Alejandro Torres Estrada define a la carga de la prueba, figura que también es conocida como *onus probandi* como “la necesidad que tienen las partes de demostrar

³⁷ Cfr. Ibídem. Págs. 25-28

³⁸ MACÍAS BARRÓN, Ismael. El Proyecto de Laudo. “La resolución de los conflictos en la justicia laboral.” Porrúa. México. 2008. Pág. 84.

al juzgador los hechos constitutivos de sus pretensiones procesales; el actor los de su demanda y el demandado los de su excepción.”³⁹

En materia civil las partes deben demostrar los hechos constitutivos de sus pretensiones, es por ello que la regla principal de la distribución de la carga de la prueba es: el que afirma está obligado a probar. Dicho principio no se regula de la misma forma en materia laboral a partir de las reformas procesales de 1980.

La reforma procesal de 1980 en su exposición de motivos expresa las razones por las que se cambió el principio civilista de la carga de la prueba por uno protector de la clase trabajadora. La reforma expresa que estar obligado a probar un hecho y disponer de todos los medios para hacerlo, son dos situaciones que no siempre coinciden y por esa razón, en esa Iniciativa se propuso que la Junta podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios se esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos.

Es así que el artículo 804 estipula que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos vinculados con las relaciones de trabajo de sus colaboradores; que deberá conservarlos durante todo el tiempo que dure la relación laboral si se trata del contrato de trabajo y el último año y uno después, si se trata de otros documentos. Estos preceptos constituyen una consecuencia lógica de lo que estipula el artículo 784. La consecuencia procesal del incumplimiento de la obligación a que se refiere este artículo, se traduce en la presunción que admite prueba en contrario de considerar ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con los documentos que debieran conservarse.⁴⁰

³⁹ TORRES ESTRADA, Alejandro. El Proceso Ordinario Civil. Op. Cit. Pág. 97.

⁴⁰ Cfr. SOSA ORTIZ, Alejandro. El Despido. “La reversión de su carga probatoria”. Porrúa. México. 2009. Pág.9

Con respecto a la distribución de la carga probatoria consideramos conveniente citar a Nicola Framarino, quién explica el tema de la forma siguiente:

Si una parte afirma un hecho y ese hecho es más creíble que otro afirmado, resulta lógico imponer la carga de la prueba a aquélla que carece de la presunción de credibilidad. Ello deriva del principio ontológico (el modo natural de ser de las cosas) por el cual se inclina a creer que lo que generalmente sucede es cierto y no lo que ocurre extraordinariamente. Así las cosas, cuando la afirmación de un hecho ordinario se enfrenta a uno extraordinario, recae la carga de la prueba en quien invoca este último.

A su vez existe el principio lógico, que consiste en los medios de prueba con los que una persona dispone para crear convicción en el juzgador. El principio sostiene que si se opone un hecho positivo a uno negativo, quien afirma el positivo debe probarlo de preferencia con respecto a quien afirma el negativo.

El hecho positivo puede ser confirmado por dos pruebas: las directas y las indirectas. El negativo sólo puede ser probado mediante las indirectas.

La preferencia surge de una regla de sentido común, por la que se entiende que se tiene mayor posibilidad de probar lo que existe a lo que no existe. El mismo tratadista aclara que esto se refiere a las negaciones sustanciales y no a las formales. Las negaciones formales son de ese tipo cuando el negar un hecho se afirma otro de inmediato en su lugar.

Finalmente, el principio lógico está subordinado al principio ontológico, de tal forma que, cuando el hecho negativo es extraordinario, y el hecho positivo es ordinario, es el hecho negativo el que debe ser probado por ser extraordinario. Esto es así porque el hecho positivo ordinario ya está provisto de un principio de prueba, que surge de la

experiencia común, mientras que el negativo por ser extraordinario, carece de principio de prueba.⁴¹

De todas estas consideraciones se vale Alejandro Sosa Ortiz para considerar que estas reglas son aplicables en materia laboral, ya que cuando el actor en un proceso laboral “demanda su reinstalación aduciendo haber sido despedido injustificadamente (hecho positivo ordinario), tiene a su favor la presunción de la certeza del despido, pues no es lógico pensar que una persona que ha abandonado el trabajo reclame del patrón en un plazo relativamente breve (dos meses) que la ley establece para deducir la acción respectiva, que le vuelva a dar trabajo, y por ello le impone la carga de probar al patrón demandado que niega el despido, al considerar, implícitamente, tal negativa como un hecho negativo menos verosímil (menos ordinario), con respecto a la versión del trabajador de haber sido despedido, pues de acuerdo a este razonamiento lo esperado sería que al patrón admitiese el despido y, en todo caso, adujera en su defensa que la rescisión fue justificada.”⁴² Conclusión última que compartimos con el autor.

1.6.2. Valoración de la prueba

Valorar es la estimación que se hace sobre los atributos de una cosa. Así pues la valoración es el juicio que realiza el juzgador respecto a los atributos de la prueba, esto es, su eficacia, su pertinencia y su relación con todo el acervo probatorio a fin de determinar si le generó el grado de convicción suficiente como para considerar los hechos afirmados como ciertos.

La valoración de la prueba también puede ser entendida como el acto de apreciar, evaluar, estimar o valorar.

⁴¹ Cfr. FRAMARINO, DEI MALATESA, Nicola. Lógica de las Pruebas en Materia Criminal. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, Dirección General de Anales de Jurisprudencia y Boletín Judicial. México. 2005. Págs. 154-165.

⁴² SOSA ORTIZ, Alejandro. El Despido. “La reversión de su carga probatoria”. Porrúa. México. 2006. Pág.9

La doctrina considera que existen sistemas probatorios que hacen referencia a la apreciación del juzgador con respecto a las pruebas, los cuales son el **de prueba libre, de prueba legal o tasada y mixto**.

En el **sistema tasado o legal** la ley señala al juzgador qué criterio debe de utilizar para la realización del análisis probatorio. Así la ley jerarquiza y establece el valor que se le debe dar a cada prueba en razón de la forma en que esta sea ofrecida o de las presunciones que pueden surgir a partir de la misma.

En el sistema de **prueba libre**, la ley no determina qué valor se le dará a cada prueba, dejando dicha estimación al arbitrio del juzgador para lo cual deberá de utilizar las reglas de la lógica y del entendimiento.

Por último el **mixto** es aquél en el que confluyen elementos tanto del sistema de prueba tasada como del sistema de prueba libre.

Descritos los sistemas es necesario encuadrar el sistema probatorio del derecho procesal laboral mexicano en uno de ellos. Consideramos que nuestro sistema probatorio es de carácter mixto ya que si bien la ley laboral en su artículo 841 determina que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, la Ley Federal del Trabajo si establece ciertas reglas para valorar las pruebas, por ejemplo, el artículo 795 establece que los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, Estados, Distrito Federal o Municipios harán fe plena en el juicio sin necesidad de legalización. Es por ello que se puede concluir que la ley no deja plena libertad a la Junta para realizar el análisis del acervo probatorio.

1.7. Medios electrónicos e informáticos

La reforma laboral del 30 de noviembre del 2012 incluyó en la fracción VIII del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo diversos medios probatorios a fin de intentar adecuar la norma a las necesidades actuales. El artículo reformado determina:

Artículo 776. “Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”

Además, la reforma laboral del 30 de noviembre del 2012 agregó la Sección Novena, De los Elementos Aportados por los Avances de la Ciencia, al Capítulo XII de relativo a las pruebas en la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que los medios contenidos en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo pueden clasificarse en dos rubros para una mejor comprensión: **medios electrónicos y medios informáticos.**

Es común que se usen como sinónimos las expresiones medios electrónicos y medios informáticos por lo que precisaremos en qué consisten cada uno de ellos.

Los medios electrónicos son todas aquellas vías o canales que aprovechan o utilizan impulsos eléctricos y mediante los cuales es posible conducir la

electricidad, transmitir información o enviar mensajes de datos. Los medios electrónicos engloban, de ésta forma, a los medios informáticos. Así lo considera Juan Carlos Martínez-Villalba quien dice que: “Los medios electrónicos responden a un concepto más amplio que engloba a casi la totalidad de medios informáticos. Sin embargo habrá medios electrónicos no sean medios informáticos (v.gr. , un enchufe, cable, etc.)”⁴³.

Ahora bien, la palabra **informática**, deriva del vocablo francés *informatique*, formado por las palabras información y automático, es decir, la expresión alude al tratamiento automático de la información. **La informatización** es entonces un proceso mediante el cual, con el uso de herramientas digitales y electrónicas es posible la gestión automática de información.

Las computadoras y el internet han propiciado el desarrollo de la tercera revolución industrial y, por ende, han contribuido a los procesos de informatización en las empresas y es por medio de estas dos herramientas que es posible que surjan gran parte de las fuentes de prueba contenidas en la fracción VIII del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

Podemos definir a **la computadora** como “una máquina que realiza una serie de actividades para las que fue previamente programado, y al que una persona puede instruir para efectuar algunas tareas específicas”⁴⁴. Las computadoras cuentan con dos elementos principales para su funcionamiento, el *hardware* y el *software*. Se denomina Hardware o soporte físico al conjunto de elementos materiales que componen un ordenador. Estos elementos pueden consistir en el disco duro, en el dispositivo de *CD-Rom*, etc. El software son los elementos intangibles de una computadora, es decir, los

⁴³ RIOFRÍO MARTÍNEZ- VILLALBA, Juan Carlos. La Prueba Electrónica. Temis. Colombia. 2004. Pág. 13

⁴⁴ RODRÍGUEZ SILVA, Eduardo. “El Correo Electrónico.” Revista Chilena de Derecho Informático. Número 3. Centro de Estudios en Derecho Informático. Norteamérica. 2002. <http://www.derechoinformatico.uchile.cl/index.php/RCHDI/article/viewArticle/10668/11414>. Consultado el 15 de diciembre del 2012 a las 16:00 horas.

programas y procedimientos necesarios para realizar una tarea específica, dentro de la misma.

Por su parte **el internet** según la definición que da el Diccionario de la Real Academia Española es la “Red informática mundial, descentralizada, formada por la conexión directa entre computadoras mediante un protocolo especial de comunicación.”⁴⁵

El internet es posible gracias a la conexión de cada computadora o interfaz, mismas que tienen asignadas una dirección, llamada dirección IP (Internet Protocol). La dirección IP consiste en una serie numérica que permite identificar el equipo conectado, así como un registro de actividad del mismo.

Para facilitar la conformación de la red mundial de información se utiliza el servicio llamado *world wide web* por sus siglas: “www”. Como lo menciona el tratadista Alberto Nava Garcés: “El www gráfico world wide web creado en 1994 es un servicio que permite conformar una red, atopológica y ajerárquica de información y a menudo es confundido con Internet (una infraestructura para telecomunicación digital.)”⁴⁶

De esta forma, mediante esta red mundial es posible acceder a un amplio catálogo de información. Sin embargo, para el acceso a sitios que se encuentran dentro de la *www*, la notación numérica (la dirección IP referida previamente) es sustituida por los nombres de dominio (DNS por sus siglas en inglés). Los nombres de dominio facilitan el acceso a los sitios que se encuentran en internet al cambiar la serie numérica por un nombre que fácilmente puede ser recordado. De esta forma cuando una persona introduce en su navegador de internet el nombre de un sitio el programa se dirige a una base de datos para encontrar la dirección IP asignada al mismo. Solo los sitios web utilizan una dirección IP fija, ya que los usuarios de internet buscan dirigirse al mismo sitio cada vez que lo consideren necesario, mientras que la que es utilizada por las

⁴⁵ Diccionario de la Real Academia Española. Consultado en <http://lema.rae.es/drae/> el 27 de febrero del 2013 a las 16:32 horas.

⁴⁶ NAVA GARCÉS, Alberto Enrique. La prueba electrónica en materia penal. Porrúa. México.2011. Pág. 11

computadoras o dispositivos móviles puede ser cambiada por el proveedor de servicio a internet en cada conexión.

Visto lo anterior, pasemos a referirnos a los conceptos que se mencionan en el artículo 776 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, tales como **el correo electrónico el documento digital, y la firma electrónica.**

En primer lugar, hay que hablar **del correo electrónico** que es uno de los servicios que se ofrecen en internet más utilizados hoy en día.

El correo electrónico es un servicio que permite a los usuarios enviar y recibir mensajes y archivos mediante sistemas de comunicación electrónicos. En este caso el sistema es conocido como Protocolo para la transferencia simple de correo electrónico (SMTP por sus siglas en inglés). Consideramos necesario explicar de forma breve el funcionamiento de este servicio ya que servirá para los efectos de determinar su valor jurídico posteriormente.

Para enviar un correo electrónico el usuario en primer lugar debe completar una serie de datos que le son solicitados por el proveedor del servicio, como la dirección del destinatario, el mensaje a enviar y optativamente se puede incluir el asunto del mensaje. Cuando el programa correspondiente recibe el destino y el contenido del mensaje crea un archivo que incorpora el contenido del correo además de la fecha y el remitente; este archivo sería el equivalente al contenido de un sobre, para hacer una comparación con el correo tradicional. Además de este archivo el programa crea otro que incluye los datos del remitente y del destino. Este último vendría a ser la información del sobre, si seguimos con la misma comparación.

Cuando una persona presiona el botón para enviar el mensaje se transfiere al servidor del correo quien recibe la información del sobre (destinatario y remitente) y el contenido del sobre (mensaje). El servidor del remitente identificará el servidor del

destinatario o al intermediario definido para efecto de enviar el mensaje. Si el mensaje es enviado, el servidor de correo creará un archivo con los datos básicos del despacho tales como el remitente, el destino y la hora de envío. El archivo es conocido como bitácora, o “logfile” en inglés. Es importante mencionar que debido a que no es siempre posible la conexión directa entre computadoras al enviar los correos electrónicos es posible que un mensaje circule por distintas computadoras antes de llegar a su destino final, mientras esto sucede el contenido y el sobre se copian y se borran constantemente, hasta llegar a su destino final, en donde permanecerá en la bandeja de entrada o casilla del receptor.⁴⁷

Conocer el funcionamiento del protocolo de comunicación de los correos electrónicos es importante para definir el valor probatorio que se le puede dar a los mismos ya que: “El correo electrónico es una herramienta de mucha utilidad, pero esencialmente misteriosa para el común de las personas que desconocen su forma de operar. Ello conlleva un desconocimiento de la legalidad de ciertas actividades o procedimientos técnicamente fáciles de implementar para interceptar, alterar o eliminar correo electrónico. Asimismo, es fácil notar que, para que el correo electrónico pueda ser usado de manera confiable, requiere de otras herramientas adicionales, que permitan garantizar dicha seguridad.”⁴⁸

Pasemos ahora a los conceptos de **documento digital y documento electrónico**.

Es necesario señalar que la doctrina contemporánea ha coincidido en equiparar a los medios electrónicos con los documentos, debido a que ambos son un soporte, un medio para mostrar algo, el cual sólo será relevante para el derecho en cuanto produzca efectos jurídicos.

⁴⁷ Cfr. RODRÍGUEZ SILVA, Eduardo. “El Correo Electrónico”. Revista Chilena de Derecho Informático. Op.Cit.<http://www.derechoinformatico.uchile.cl/index.php/RCHDI/article/viewArticle/10668/1141>

⁴ Consultado el 15 de diciembre del 2012 a las 16:00 horas.

⁴⁸ Idem.

Por ello, es necesario referirnos a la institución jurídica del documento y posteriormente definir qué es un documento electrónico y qué es un documento digital. Valentín Carrascosa nos refiere que: “Etimológicamente, la palabra documento, proviene del griego dek, correspondiente al verbo latino docere, "instruir" de donde proviene el vocablo documentum, que significa originalmente lo que se enseña. Con lo que alguien se instruye". En sentido más amplio se puede traducir el verbo latino docere y el griego dékomai por hacer ver a alguien algo claro, instruirlo”.

Estas definiciones nos permiten establecer las principales características del documento: su carácter representativo, que hace que el documento no sea necesariamente un escrito y su carácter declarativo.”⁴⁹

La doctrina ha establecido dos teorías acerca del documento: la teoría del escrito y la teoría de la representación. Para la primera el documento siempre es un escrito plasmado sobre un papel, la segunda teoría es más amplia y abarca cualquier objeto que sea representativo y que pueda informar sobre un hecho o sobre otro objeto, de esta forma el documento no está restringida a la naturaleza del soporte ni a la forma escrita en papel y así pueden ser considerados como documentos las fotografías, tarjetas magnéticas, videos o registros sonoros. El mismo autor previamente referido nos dice que: “Es en el marco de esta hipótesis que podemos referirnos al documento informático. En efecto, aún si la desmaterialización del documento informático es la característica principal, no deja, por ello, de ser concreto, visible y perceptible. Esta desmaterialización no es jamás total; siempre existirá un soporte material: disco magnético, disco óptico numérico o listado de impresora.”⁵⁰

Ya hemos mencionado que el documento es cualquier soporte en el que se pueda expresar cualquier mensaje. Por ello, para Marco Antonio Díaz de León,

⁴⁹ CARRASCOSA LOPEZ, Valentín. “Valor Probatorio del Documento Electrónico.” Informática y Derecho. Tomo 8. Instituto Chileno de Derecho y Nuevas Tecnologías. Chile. Pág. 138

⁵⁰ Ibidem. Pág. 139.

documento es “toda corporación de pensamiento, plasmado en un objeto que puede ser llevado físicamente ante la presencia del órgano jurisdiccional”⁵¹

Establecido que el documento puede ser cualquier objeto que sirva para representar un hecho, pasemos a los **elementos del documento**, que son:

Corpus. Incluye el soporte material, que puede ser mueble (documento) o inmueble (monumento) y; la grafía, que está plasmada sobre el soporte material, y representa un hecho distinto del corpus.

Docet. Contiene la intencionalidad del autor al momento de realizar el documento y; la expresividad, por medio de la cual el documento puede explicar a su destinatario el pensamiento del autor. Por ello, un documento en el que no conste alguno de estos elementos, no puede ser considerado como relevante jurídicamente para un proceso.⁵²

Analizados estos elementos sobre el documento resulta claro que los medios electrónicos o informáticos pueden ser considerados también documentos, sólo que con características especiales que los distinguen de los escritos en papel aun cuando tengan grandes similitudes. Al respecto José Manuel Núñez Jiménez afirma lo siguiente:

“Gran número de autores no dudan en afirmar que no hay inconveniente en considerar al documento electrónico como documento escrito, ya que, contiene un mensaje (texto alfanumérico) en lenguaje convencional (el de los bits) sobre soporte (cinta o disco) y está destinado a durar en el tiempo.”⁵³

⁵¹ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Porrúa. México 1990. Pág. 867

⁵² NAVA GARCÉS, Alberto Enrique. La Prueba Electrónica en Materia Penal. Op. Cit.pág 35

⁵³ NUÑEZ JIMENEZ, José Manuel. “Valor probatorio del documento electrónico. Su autenticidad a través de la criptología.” Revista Iberoamericana de Derecho Informático. Tomos 23-26, 24-25. Instituto Chileno de Derecho y Nuevas Tecnologías. Chile. Pág. 1069.

Con lo anteriormente expuesto queda de manifiesto que los medios electrónicos pueden ser equiparados a un documento y, por ello, también sido llamados o documentos digitales o documentos electrónicos. Al respecto cabe hacer una precisión ya que aun cuando comúnmente se utilizan de forma indistinta estos dos conceptos no significan lo mismo. Todo documento electrónico es un documento digital pero no todo documento digital es un documento electrónico.

El documento digital tiene la particularidad de que está estructurado en el lenguaje binario de 0 y 1, este sistema es el de los bits el cual es posible que sea leído a través de la pantalla de un ordenador. En conclusión los documentos digitales solo pueden ser leídos a través de un computador, a diferencia de otros documentos electrónicos que pueden estar estructurados en forma radioeléctrica, por ejemplo, un *cassete*, o un video en formato (VHS) son ejemplos de documentos que pueden ser considerados como electrónicos, sin ser digitales.⁵⁴

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en el artículo 836-B inciso h) establece que un documento digital es “la información que sólo puede ser generada, consultada, modificada y procesada por medios electrónicos, y enviada a través de un mensaje de datos”. Los mensajes de datos hacen referencia, según el inciso ñ) del mismo artículo: “al intercambio de información entre un emisor y un receptor a través de medios de comunicación electrónica”. Estos conceptos son idénticos a los de la Ley de Firma Electrónica Avanzada.

Hecha la distinción consideramos necesario citar definiciones que diversos autores dan sobre el **documento electrónico**. Una definición nos la da Renato Javier Jijena Leiva, quien afirma que “Al hablarse de documentos electrónicos se alude a casos en que el lenguaje magnético constituye la acreditación, materialización o documentación de la voluntad ya expresada en las formas tradicionales, y en que la actividad de un

⁵⁴ ARATA SALINAS, Ángel Alfonso. Las nuevas tecnologías de la información y la problemática jurídica del comercio electrónico. http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/arata_s_a/cap3.htm. Consultado el 6 de diciembre del 2012 a las 10:30 horas.

computador o de una red sólo comprueban o consignan electrónica, digital o magnéticamente un hecho, una relación jurídica o una regulación de intereses preexistentes. Se caracterizan porque sólo pueden ser leídos o conocidos por el hombre gracias a la intervención de sistemas o dispositivos traductores que hacen comprensibles las señales digitales.”⁵⁵

Por su parte Ismael Macías Barrón afirma que el documento electrónico es “un conjunto de impulsos eléctricos que recaen en un soporte de computadora y que sometidos a un adecuado proceso permiten su traducción a lenguaje natural a través de una pantalla o de una impresora.”⁵⁶

De las definiciones anteriores podemos concluir que un documento electrónico es aquél que se encuentra en un soporte electrónico y que es relevante para el proceso al ser capaz de mostrar la voluntad de quienes participaron en su elaboración.

Ahora bien, los documentos digitales requieren de métodos de autenticación para comprobar la voluntad de quienes participan en su creación. Evidentemente, a diferencia de los documentos que son elaborados en papel y por escrito en los que se plasma una firma autógrafa para demostrar su autenticidad, los documentos digitales no pueden hacerlo de esta forma. Los documentos digitales o electrónicos cuentan con otros métodos para demostrar su autenticidad los cuáles consisten principalmente en métodos criptográficos, basados en biometría, y en las **firmas digitales y electrónicas**.

Una **firma** según el Diccionario de la Real Academia Española es un “nombre y apellido, o título, que una persona escribe de su propia mano en un documento,

⁵⁵ JIJENA LEIVA, Renato Javier. “Naturaleza jurídica y Valor Probatorio del Documento Electrónico. El caso de la declaración de importación electrónica o mensaje CUSDEC”. Revista de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso. Chile. 1998. Pág. 460.

⁵⁶ MACÍAS BARRÓN, Ismael. El Proyecto de Laudo. Op. Cit. Pág. 119.

para darle autenticidad o para expresar que aprueba su contenido.”⁵⁷ La anterior definición es limitada, ya que solo considera a la firma que se plasma de puño y letra en un papel, es decir, hace referencia a la firma autógrafa. Sin embargo, la doctrina considera que es posible considerar a la firma como un conjunto de signos, que tienen la función de identificar a la persona, así como para servir como manifestación del consentimiento respecto del contenido del documento y las obligaciones que de él emanen. Así la firma cumple con una función identificativa y declarativa.

Al respecto, Alejandro Reyes Krafft identifica los siguientes elementos de la firma:

“ELEMENTOS FORMALES.- Son aquellos elementos materiales de la firma que están en relación con los procedimientos utilizados para firmar y el grafismo mismo de la misma:

La firma como signo personal. La firma se presenta como un signo distintivo y personal, ya que debe ser puesta de puño y letra del firmante. Esta característica de la firma manuscrita puede ser eliminada y sustituida por otros medios en la firma electrónica.

El animus signandi. Es el elemento intencional o intelectual de la firma. Consiste en la voluntad de asumir el contenido de un documento, que no debe confundirse con la voluntad de contratar, como señala Larrieu.

ELEMENTOS FUNCIONALES. Tomando la noción de firma como el signo o conjunto de signos, podemos distinguir una doble función:

⁵⁷ Diccionario de la Real Academia Española. Consultado en <http://lema.rae.es/dpd/> el 28 de febrero del 2013 a las 11:00 horas.

Identificadora. La firma asegura la relación jurídica entre el acto firmado y la persona que lo ha firmado. La identidad de la persona nos determina su personalidad a efectos de atribución de los derechos y obligaciones.

Autenticación. El autor del acto expresa su consentimiento y hace propio el mensaje.”⁵⁸

De lo anteriormente expuesto se colige que la firma puede constituir cualquier signo o método que tienda a la identificación del sujeto así como la manifestación de voluntad respecto de su contenido. Ahí es dónde surge la posibilidad de que existan firmas electrónicas y digitales las cuales pueden llegar a presentar los mismos grados de fiabilidad que una firma autógrafa.

La **firma electrónica** puede ser definida entonces como “un conjunto o bloque de caracteres que viaja junto a un documento, fichero o mensaje y que puede acreditar cuál es el autor o emisor del mismo (lo que se denomina autenticación) y que nadie ha manipulado o modificado el mensaje en el transcurso de la comunicación (o integridad).” ⁵⁹

La Ley Modelo de la Comisión de las Naciones Unidas para el derecho mercantil internacional (CNUDMI) sobre firmas electrónicas define a la firma electrónica como “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 de datos”.⁶⁰

⁵⁸ REYES KRAFT, Alfredo Alejandro “La firma electrónica”. <http://www.razonypalabra.org.mx/rypant/libros/libros/firma.pdf>. Consultado el 10 de diciembre del 2012 a las 16:00 horas.

⁵⁹ Ídem.

⁶⁰ Ley Modelo de la CNUDMI sobre Firmas Electrónicas con la Guía para su incorporación al derecho interno 2001. <http://www.uncitral.org/pdf/spanish/texts/electcom/ml-elecsig-s.pdf>. Consultado el 18 de diciembre del 2012 a las 14:00 horas.

Ahora bien, **la firma electrónica avanzada** es aquella firma electrónica que cuenta con un mayor grado de fiabilidad. Esta firma consiste en un proceso de criptografía asimétrica, de clave pública y con un certificado expedido por una institución autorizada por la ley. En este proceso el firmante cuenta con dos llaves, una pública y otra privada. La clave privada está en posesión únicamente del titular y la pública que está directamente asociada a la privada, se encuentra disponible para cualquier persona. De esta forma mediante un proceso de encriptación el documento es firmado mediante la llave privada y la contraseña personal del autor del mensaje de datos para que pueda ser vista por el destinatario del mismo al hacer uso de la llave pública. Así, el destinatario del mensaje de datos puede tener la certeza sobre quién envió el mensaje y sobre la inalterabilidad de su contenido ya que la llave pública siempre está asociada al propietario de la llave privada y es prácticamente imposible descifrar la llave privada a través de la llave pública.

Para llevar a cabo este proceso existen autoridades certificadoras que son las encargadas de otorgar las llaves públicas y privadas. **Las autoridades certificadoras** según lo dispuesto por el artículo 2 de la Ley de Firma Electrónica Avanzada son aquellas “dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y los prestadores de servicios de certificación que conforme a las disposiciones jurídicas, tengan reconocida esta calidad y cuenten con la infraestructura tecnológica para la emisión, administración y registro de certificados digitales, así como para proporcionar servicios relacionados con los mismos.”

Con esto concluimos la conceptualización de los medios electrónicos a los que hace referencia la fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo. Ya en el capítulo cuarto del presente trabajo de investigación se abordará el tema relativo al valor jurídico que se les deba dar a los mismos, de acuerdo a su desahogo en el proceso y a la forma en los que estos sean ofrecidos por las partes y en el capítulo siguiente se hará el estudio histórico

de los hechos y acontecimientos que dieron origen a las leyes laborales vigentes en nuestro país.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Es necesario, para entender el actual funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y del derecho procesal laboral, acercarnos a los antecedentes, a las leyes previas y a los acontecimientos históricos que precedieron a nuestra actual Ley Federal del Trabajo. Las aspiraciones de los trabajadores que buscaban desempeñar sus labores de forma digna sólo pudieron concretarse mediante una serie de luchas que lograron finalmente una ley laboral favorable a sus intereses. Así, el derecho del trabajo nació del conflicto entre patrones y trabajadores, y al darnos cuenta de que nació de una exigencia de estos últimos, por los excesos de los primeros, podremos entender los fines y principios que conforman las normas laborales.

2.1. Movimientos revolucionarios

A principios del siglo pasado, durante la presidencia de Porfirio Díaz, nuestro país pasó por una época de grandes desigualdades. Existía, a finales de su mandato, un descontento generalizado, tanto por las injusticias sociales como por la falta de una verdadera democracia, producida por la constante reelección de Díaz en la

presidencia. Fue ante esta situación que personas y grupos se organizaron para cambiar y mejorar la grave situación por la que atravesaba el país.

En 1903, nacería la primera oposición seria al régimen de Díaz por parte de los hermanos Ricardo, Enrique, y Jesús Flores Magón. Ellos no negaban el progreso porfiriano, pero ponderaban sus costos en el campo y la ciudad además de condenar la falta absoluta de legislación laboral en las fábricas, el trabajo infantil y las jornadas de sol a sol.⁶¹

Fueron fundadores del Partido Liberal mismo que publicó un documento de gran trascendencia que sirvió de referente para los trabajadores en sus luchas: el “Programa del Partido Liberal y Manifiesto a la Nación”, firmado en San Luis Missouri el 1º de Julio de 1906, por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villareal, Juan y Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante. Fue un documento que circuló de forma clandestina en numerosos centros de trabajo en el que se pedía la liberación del pueblo contra el régimen porfirista. En el manifiesto se describía la deplorable situación en que vivían los trabajadores con salarios bajos que casi los obligaban a morir de hambre. Se decía en el mismo que el trabajador no debía ser como una bestia macilenta condenada a trabajar sin recompensa alguna, por lo que se debía luchar por una labor máxima de ocho horas y un salario mínimo para cubrir sus necesidades. El documento también pedía el establecimiento de salarios mínimos dependiendo la zona geográfica del país higiene en las fábricas, talleres, prohibición del trabajo infantil, descanso dominical, indemnización por accidentes, pensiones, prohibición de multas y descuentos, anulación de deuda a los jornaleros, etc.⁶²

En esos tiempos no existía ninguna legislación que protegiera a la clase obrera, las huelgas estaban prohibidas y se castigaba a quienes pedían la elevación del salario o la reducción de la jornada de trabajo. Fueron los ferrocarrileros los primeros en

⁶¹ Cfr. KRAUZE, Enrique. Siglo de caudillos. Fábula Tusquets. México. 2002. Págs. 321.322.

⁶² Cfr. SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. “Los antecedentes y la etapa maderista”. Fondo de Cultura Económica. México. 1965. Págs. 57-61.

organizar agrupaciones de resistencia, las organizaciones que se formaron fueron la Sociedad de Ferrocarrileros Mexicanos en Nuevo Laredo; la Suprema Orden de Empleados del Ferrocarril Mexicano y la Gran Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril, esta última que tenía entre sus postulados, el que los ferrocarriles fueran manejados por mexicanos.

No fue posible como quiso Díaz mantener en orden a los trabajadores. A principios de 1906 se suscitó un conflicto obrero de gran importancia en Cananea. Había descontento entre los trabajadores de la empresa norteamericana que explotaba las minas de cobre, llamada The Cananea Consolidated Copper Company por los bajos salarios y por los tratos preferenciales hacia los trabajadores estadounidenses. La huelga comenzó el primero de julio de ese año. En el pliego de posiciones se encontraban las aspiraciones de los obreros, como un salario y jornada mínima de trabajo (ocho horas), y que se dieran mayores oportunidades a los mexicanos. La huelga fue duramente reprimida.

A mediados del mismo año, en Río Blanco, se organizó el “Gran Círculo de Obreros Libres”, con ideas inspiradas en el programa del Partido Liberal de los Flores Magón. El día 7 de enero los obreros no entraron a la fábrica. Se presentaron en las puertas para impedir que alguien más entrara. Decidieron marchar hacia Orizaba. Una fracción del 12º regimiento los esperaba. El saldo fue de doscientas víctimas entre muertos y heridos.⁶³

Los trabajadores no fueron los únicos en exigir un cambio. Años después se gestaron movimientos para que Díaz ya no estuviera en el poder.

Uno de las primeras organizaciones en oponerse a la reelección fue el Club Central Anti-Reeleccionista que contaba entre sus miembros con Francisco Madero (también autor del libro intitulado “La sucesión presidencial en 1910”), Filomeno Mata, Luis

⁶³ Cfr. Ibídem. Págs. 40-50

Cabrera, José Vasconcelos, entre otros. Ellos realizaron un programa de acción- luego de las declaraciones de Díaz de retirarse de la presidencia- que tenía como lema y principio el de: efectividad del sufragio y no-reelección; propalaron un manifiesto de fecha 16 de junio de 1909, en el que manifestaban los problemas que aquejaban a la república, y hacían una breve mención de la clase trabajadora al expresar en el documento que los obreros mexicanos emigraban al extranjero en busca de más garantías y mejores salario.

Díaz, a pesar de sus propias declaraciones fue convencido de volver a postularse en las elecciones y, con ello, a finales de 1909 dos partidos se peleaban la elección, el antireeleccionista y el de Porfirio Díaz.

La convención de clubes antireeleccionistas de la república se dio a la tarea de buscar a su candidato. Madero es elegido, y de gira por el norte del país fue encarcelado en San Luis Potosí. Durante su reclusión, Díaz volvió a ser electo.

Ante esta situación, Francisco Madero, recién escapado de su cautiverio, publica el Plan de San Luis, desde San Antonio, Texas, en él, declaraba nulas las elecciones, desconocía al gobierno de Díaz, exigía el sufragio efectivo y la no reelección y señalaba el 20 de noviembre a las seis de la tarde para levantarse en contra de la dictadura, sólo que, para su desventura, con indicaciones tan precisas, los porfiristas procedieron de inmediato a la captura de los maderistas.⁶⁴

Aun así, los primeros meses de 1911 fueron de pérdidas para el régimen porfirista, hubo revueltas en diversas entidades, dirigidas por otros líderes revolucionarios como Emiliano Zapata y Francisco Villa, así como en la capital del país que llevaron a la caída del régimen. El día 10 de mayo cayó Ciudad Juárez en poder de los maderistas y unos días después, el 21 de mayo, se firmaron los convenios de Juárez, en los que se pactaba la salida de Porfirio Díaz de la presidencia; el 25 de ese mes, presentó su renuncia y el 31 de mayo, en Veracruz, fue conducido al buque que se lo llevaría a otras

⁶⁴ Cfr. GONZÁLEZ, Luis. Historia General de México. El Colegio de México. México. 2000. Págs. 693-695.

tierras, fuera del territorio nacional; de esa forma, se daba por concluida una etapa y se abría un nuevo capítulo en la historia de éste país.⁶⁵

2.2. Departamento de Trabajo

Luego de los primeros movimientos revolucionarios en contra de Porfirio Díaz, pasada su renuncia y consecuente exilio, Francisco I. Madero fue electo presidente de la República en los comicios extraordinarios de 1911.

Si hemos puesto énfasis en el movimiento maderista, es porque durante su mandato se creó el Departamento de Trabajo, primera institución creada para hacerse cargo, aunque de forma incipiente, de los conflictos de trabajo.

El presidente Francisco I. Madero implantó el Departamento de Trabajo por ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de diciembre de 1911, como una oficina dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria. Posteriormente en 1915 dicho Departamento, durante el mandato de Venustiano Carranza, se incorporó a la Secretaría de Gobernación. En la exposición de motivos de la referida ley, se decía que “De todos los problemas que en los momentos actuales solicitan la atención del gobierno federal, ninguno de tanta importancia y apremio como el que se relaciona con el trabajo”⁶⁶

En el decreto, se mencionaba que el Departamento contaba entre sus funciones con las siguientes:

Art. 2o. “El Departamento del Trabajo estará encargado:

⁶⁵ Cfr. Ibídem 695- 699.

⁶⁶ 500 años de México en Documentos http://www.biblioteca.tv/artman2/publish/1911_214/Decreto_de_Francisco_I_Madero_que_crea_el_Departamento_1401.shtml. Consultado el 16 de junio del 2012 a las 13:00 horas.

- I. De reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionados con el Trabajo en toda la República.
- II. Servir de intermediario en todos los contratos entre braceros y empresarios, cuando los interesados lo soliciten.
- III. Procurar facilidades en el transporte de los obreros a las localidades a donde fueren contratados;
- IV. Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados.”⁶⁷

Es en la última fracción donde podemos encontrar un antecedente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2.3. Legislaciones estatales anteriores a la Constitución de 1917

A pesar de haber creado el Departamento, Francisco I. Madero no era precisamente una persona que tuviera una gran preocupación por las cuestiones sociales, aquéllas referidas a los más desprotegidos y a los que se les solía explotar en su trabajo: los obreros y campesinos. Hizo algunas modificaciones, pero en lo esencial no supo apoyar a las clases mencionadas ni tuvo la habilidad suficiente para mantenerse al frente del país.

Durante su mandato surgieron diversas organizaciones obreras, entre ellas, la Casa del Obrero Mundial. Madero las vio con desconfianza e incluso expulsó a uno de los fundadores de esta última, el dirigente español Juan Francisco Moncaleano. Los escritos de los hermanos Magón, se seguían difundiendo, y pasaron del liberalismo social

⁶⁷ Ídem.

a tintes anarquistas y comunistas, ya que en ellos se decía los trabajadores debían tomar posesión de las fábricas, de los talleres, de las minas.⁶⁸

A pesar del propio Madero, el movimiento revolucionario no inició ni terminó con su mandato, ya que en diferentes entidades del país se cimentaron las bases de una nueva legislación en materia laboral que influiría en la redacción del artículo 123 constitucional y posteriormente en el establecimiento de una Ley Federal del Trabajo.

Así las cosas, en el transcurso de la Revolución los jefes militares de distintas entidades federativas promulgaron leyes que hacían referencia expresa a las cuestiones laborales.

Néstor de Buen refiere que las primeras leyes sociales de México se dieron en los primeros años del siglo XX; en 1904 y en 1906 con legislaciones referidas a los accidentes de trabajo, en el Estado de México, y en Nuevo León respectivamente, ambas inspiradas en una ley belga del 24 de diciembre de 1903 promulgada por el rey Leopoldo II.⁶⁹

Posteriormente, el 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción de salarios. El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto que fijó los salarios mínimos. Días más tarde, en Tabasco también se fijaron los salarios mínimos, se redujo a 8 horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

⁶⁸ Cfr. SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. “Los antecedentes y la etapa maderista”. Fondo de Cultura Económica. México. 1972. Págs. 225-226.

⁶⁹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. El nacimiento del Derecho del Trabajo, [en línea] en Instituciones del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 1997. En Internet <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/5.pdf>. Págs. 37, 38. Consultado el 20 de agosto del 2012 a las 10:00 horas.

El 4 de octubre de 1914, en Veracruz se impuso el descanso semanal y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado que sirvió de referente a todo el país. Entre las disposiciones más importantes se encuentran aquellas que reglamentaron las jornadas máximas de nueve horas, el descanso semanal, la teoría del riesgo profesional, y las escuelas primarias sostenidas por empresarios.

Otro ordenamiento de importancia fue el Proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, elaborado en 1915 por una comisión presidida por el Secretario de Gobernación Rafael Zubarán Capmany, que reguló los contratos de trabajo individuales y colectivos.

En Jalisco Manuel M. Diéguez, expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal, obligatorio y vacaciones. El 7 de octubre de 1914 Aguirre Berlanga publicó el decreto, que mereció el título de Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, sustituido posteriormente por el del 28 de diciembre de 1915, en el que se estipulaba una jornada de trabajo de nueve horas, prohibición de trabajo de los menores de 9 años, salarios mínimos para el campo y la ciudad y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Además, se crearon las Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales, las cuales estaban formadas por tres representantes de cada sector. Los presidentes municipales estaban facultados para ejecutar las resoluciones. Las Juntas tenían la función principal de velar por el bien de los intereses tanto del capital como del trabajo, y “se trataba de órganos dotados de jurisdicción, sobre la base de un procedimiento sumarísimo, desahogado en una sola audiencia, con la posible adición en sólo el término de tres días, de una prueba de inspección y pronunciamiento inmediato de la resolución.”⁷⁰

En Coahuila en 1916, se crearon en los departamentos gubernamentales una sección de trabajo, y en el mes siguiente se publicó una Ley sobre Accidentes de

⁷⁰ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág 116.

Trabajo, en la que también se incluía la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.⁷¹

Ahora abundaremos en las que por su importancia, influyeron a los diputados que participaron en el Congreso Constituyente de 1917.

En primer lugar hay que mencionar el Decreto 59 de Salvador Alvarado, publicado en el Diario Oficial del Gobierno Constitucionalista del Estado de Yucatán de 17 de mayo de 1915. En el mismo se creó el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje. Sus funciones eran esencialmente de carácter conciliatorio, sin embargo, el Consejo quedaba facultado para dictar una resolución que de no ser apelada en 24 horas ante el tercero en discordia (el árbitro designado por el Ejecutivo), quedaba firme. La resolución del tercero era inapelable.⁷²

El 11 de Diciembre de 1915 se derogó el decreto 59 y se publicó la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán.

En la exposición de motivos de esa ley, se menciona que: “La Revolución Constitucionalista cumple en Yucatán su Programa de Reformas Sociales. Legisló ya sobre Educación y acerca del procedimiento para repartir la tierra. Ahora viene a satisfacer una necesidad ingente que el Estado reclama: otorgar garantías al trabajo. Los preceptos que se dictan constituyen una legislación nueva en la República Mexicana, aun cuando hace varios lustros que en los países civilizados se legisla para el obrero, cediendo a las demandas del socialismo contemporáneo.”⁷³ En dicha Ley se crearon las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje encargadas de aplicar las leyes de trabajo, como un poder independiente (artículo 25) y tenían la facultad de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo. Las

⁷¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. Págs 45-48

⁷² Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Págs 113-114.

⁷³ Ley del Trabajo del Estado de Yucatán. http://www.biblioteca.tv/artman2/publish/1915_210/Ley_del_Trabajo_de_Salvador_Alvarado_1371.shtml . Consultada el 16 de junio del 2012 a las 13:00 horas.

Juntas de Conciliación estarían formadas por cuatro representantes, y sus respectivos suplentes dos de la parte trabajadora y dos de la parte patronal en el distrito de Mérida. En los demás distritos se contaba con un representante por cada sector.

Se establecía en dicha ley que en caso de que no fuera posible la conciliación, el expediente pasará al Tribunal de Arbitraje. Dicho Tribunal estaba formado de forma tripartita, con un representante de los trabajadores, uno de los patrones y un juez presidente nombrado por las Juntas de Conciliación.⁷⁴

En esencia se desprende de ambos documentos, el decreto y la ley, la necesidad de proteger a la clase de obrera de los abusos cometidos en contra de ella ya que: “es necesaria la intervención del Estado para evitar el abuso de los acaudalados, que en la lucha económica cuentan con los elementos de combate que emplean en obstaculizar la realización de los beneficios que la Revolución trata de impartir a las clases bajas, dejando al obrero, que todo lo produce, privado, como en tiempos anteriores, del goce de la vida que su trabajo le proporciona justamente.”⁷⁵

Por su parte, la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, del 19 de octubre de 1914, fue también de gran importancia, en ella se estableció la jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo y reorganización de la justicia obrera.

Como podemos observar, existía una gran preocupación por parte de los gobiernos constitucionalistas por resolver los problemas que aquejaban a la clase trabajadora.

2.4. Movimiento Constitucionalista

⁷⁴ Ídem.

⁷⁵ Ídem.

Solamente el gobernador de Coahuila, Venustiano Carranza y la legislatura de Sonora desconocieron al gobierno de Victoriano Huerta, el cual había derrocado a Francisco Madero. Carranza proclamó el Plan de Guadalupe el 26 de marzo de 1913, por el que se designaba como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo. Ante la inminente derrota causada por los ejércitos de Villa, de Zapata y otros más, Huerta huyó del país, y dejó al frente a Francisco S. Carbajal, previamente nombrado Secretario de Relaciones.⁷⁶

Carranza, posteriormente es elegido presidente y en 1916, convoca a un Congreso Constituyente, a fin de llevar a cabo los cambios que necesitaba el país. Sin embargo, hubo decepción por parte de los participantes al Congreso, debido a que el Proyecto de Constitución que fue presentado no contenía reformas sustanciales en materia social. Por lo que hace al trabajo, únicamente se agregó un párrafo al artículo quinto, en el que se limitaba a un año, la obligatoriedad del contrato de trabajo. En diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al citado artículo, la comisión encargada de dictaminar sobre el Proyecto del artículo quinto, por su parte, incluyó en él el principio de jornada máxima de ocho horas, y prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños.

Distintos diputados se inscribieron como oradores en contra del dictamen. El diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria señaló que en el artículo quinto se debían trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, tales como la jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, entre otros.

El diputado Froylan C. Manjarrez propuso que los derechos de los trabajadores se separarán del artículo quinto e integraran un título especial.

⁷⁶ Cfr. ULLOA, Berta. Historia General de México. El Colegio de México. México. 2000. Pág. 786.

Con el conocimiento de estos debates, Carranza comisionó a José Natividad Macías, para que apoyara la adopción de un título especial sobre el trabajo. Macías y Pastor Rouaix, Secretario de Fomento en el gobierno constitucionalista, redactaron el proyecto de nuevo título sobre el trabajo. En el dictamen de la comisión del Congreso, se conservó la mayor parte del texto original, se hicieron algunos cambios, se modificaron algunas disposiciones, y después de una breve discusión se aprobó el artículo 123, el 23 de enero de 1917.⁷⁷

Así las cosas, “En la sesión del 23 de Enero de 1917 del Congreso Constituyente de Querétaro, se aprobó el único artículo del Capítulo Sexto de la Constitución denominado 'Del Trabajo y de la Previsión Social', que contiene las Decisiones Sociales Fundamentales en materia de Trabajo. Se puede afirmar que los precedentes normativos en cuanto a ese catálogo fundamental de derechos, se encuentran en las leyes sobre accidentes de trabajo expedidas por las legislaturas del Estado de México y de Nuevo León...las Leyes de Trabajo de Cándido Aguilar, gobernador de Veracruz de 1914 y 1915; las Leyes de Trabajo expedidas por el gobernador Salvador Alvarado en Yucatán en mayo y diciembre de 1915.”⁷⁸

Se puede decir que a partir de la promulgación de la Constitución de 1917, los derechos sociales se reconocieron jurídicamente, la clase trabajadora se vio protegida, y alcanzó un mínimo de derechos a los que no puede renunciar.

En el artículo 123 de la Constitución se determinaron todas las normas protectoras de la clase trabajadora: normas protectoras del salario, el derecho de huelga, reparto de utilidades, indemnización en caso de despido injustificado, así como el establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje quienes serían las encargadas de resolver las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

⁷⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. Págs 47-50

⁷⁸ OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. Pág 36.

2.5. Legislaciones estatales posteriores a la constitución de 1917

Como ejemplos de leyes promulgadas luego de la Constitución de 1917, podemos citar La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, expedida en 1918. La ley otorgó grandes beneficios a la clase obrera: se reconoció plenamente el derecho a la libertad sindical y el derecho de huelga, así como normas protectoras del salario.

La legislatura de Yucatán por su parte "...expidió el código de trabajo de 1918, inspirado por Felipe Carrillo Puerto. Estableció Juntas de Conciliación y Arbitraje Municipales y una Junta Central. Estas Juntas tuvieron la facultad de decidir de manera imperativa toda clase de controversias laborales y de decidir imperativamente sobre los conflictos individuales y colectivos. Podían ejecutar sus laudos aplicando los artículos relativos al cumplimiento de sentencias del Código de Procedimientos Civiles, incluyendo el embargo de bienes"⁷⁹

Si bien ya tratamos el tema de las **Juntas de Conciliación y Arbitraje** en lo relativo a su nacimiento y naturaleza en el primer capítulo, no dejamos de mencionar en este apartado algunos datos sobre su evolución jurídica.

Por un decreto del presidente Carranza de 1917 se señaló la forma en que se integrarían las Juntas de Conciliación y Arbitraje así como las medidas que se deberían de tomar en casos de paros empresariales. En 1925 se expidió la Ley reglamentaria de la libertad de trabajo. En 1926 se expidió el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En 1926 y como antecedente de la las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, la Secretaría de Industria giró una circular en la que determinó que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento del Trabajo de dicha Secretaría. El 5

⁷⁹ Cfr. CABRERA ACEVEDO, Lucio. La Suprema Corte de Justicia en los años constitucionalistas. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. 1995. Págs. 55-61.

de marzo de ese año dictó una circular en la que se declaraban de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera. El 18 de marzo, la industria textil se unió a las ramas del trabajo cuyos conflictos serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría. Toda esta situación motivó a que el Ejecutivo expidiera el 27 de septiembre de 1927 un decreto por el que se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, reglamentaria de las leyes de ferrocarriles, petróleo, y minería.⁸⁰

2.4. Ley Federal del Trabajo de 1931

En un inicio el Constituyente de 1917 decidió que las legislaturas de los Estados tuvieran facultades para expedir leyes sobre el trabajo, fundándose en las necesidades de cada región.

Esa medida fue causa de que la legislación laboral no fuera unánime y, por tanto, no se pudieran resolver ciertos conflictos, además, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como lo mencionamos en el capítulo anterior, les otorgaba a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una función meramente conciliatoria, sin capacidad de hacer cumplir sus propias resoluciones. Ello, aunado al crecimiento de las organizaciones obreras, las cuales abarcaban más de una entidad federativa, y la imposibilidad de las Juntas de resolver conflictos entre ellas, llevó a que el 27 de septiembre de 1927 el Ejecutivo expidiera un decreto en el que creó una Junta Federal de Conciliación para conocer de conflictos en las industrias ferrocarrilera, petrolera y minera.

De cualquier forma tal cambio no fue suficiente para hacer frente a los problemas laborales surgidos en las distintas entidades federativas: “En resumen, el derecho del trabajo establecido en el artículo 123 no se aplicó, en todo su vigor y alcance, los conflictos obrero-patronales se siguieron resolviendo a la luz del criterio civilista, dada la interpretación que le dio la Suprema Corte a la naturaleza de los tribunales del trabajo.

⁸⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Págs 50-53

No se acabaron las arbitrariedades ni los despidos injustificados, el salario mínimo no se impuso en todas partes ni fue suficiente, y el promedio de las horas de trabajo fue superior a las 8 horas diarias que se fijaron, pero detrás de todas esas deficiencias, estaba el artículo 123 que no permitió poner en duda el derecho de asociación profesional⁸¹

Por esas razones, el seis de septiembre de 1929, se reformaron los artículos 73 fracción X y 123 párrafo primero de la Constitución, con lo que se reservó el Congreso de la Unión, la facultad exclusiva para legislar en materia de trabajo.

Luego de la reforma constitucional, el presidente Emilio Portes Gil envió un Proyecto de Código Federal del Trabajo que encontró oposición de los trabajadores por establecer el principio de sindicación única y el arbitraje obligatorio de las huelgas. Dos años después, en 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo Proyecto al que se le dio el nombre de ley, remitido al Congreso de la Unión y finalmente promulgado el 28 de agosto de 1931.⁸²

En la referida ley se establecían las reglas para la elección de los representantes del capital y del trabajo, dejando al reglamento que expidieran los plenos de las Juntas la determinación de sus atribuciones y funcionamiento. Se establecía la regla de que los laudos deben dictarse a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros lo crean debido en conciencia. A su vez, se señalaban en la misma las reglas procedimentales ante las Juntas Centrales y de Conciliación y Arbitraje.⁸³

La referida ley reglamentaba a su vez los contratos de trabajo, trabajos especiales, riesgos de trabajo, las facultades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Procedimientos Especiales.

⁸¹ ULLOA, Berta. Historia General de México. Op. cit. Págs 810,811.

⁸² Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Op. cit. Págs. 44-55

⁸³ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. Pág 131-133

En el título noveno de la Ley de 1931 se encontraban los aspectos relativos al procedimiento. Se señalaba una audiencia de conciliación, demanda y excepciones. Si no estaban conformes con los hechos, se sometía el asunto a prueba para lo que se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas. Se estipulaba la recepción inmediata de las pruebas, y si algunas requerían de un especial desahogo, se señalaba otra fecha para el mismo. Respecto al ofrecimiento de las pruebas, las mismas debían referirse a los hechos controvertidos y no confesados, debiendo ofrecerse en la audiencia, sin que pudiera recibirse otra prueba posteriormente, más que las supervenientes o de tacha de testigos. No existía recurso contra la resolución que admitía o desechara pruebas. Se manejaron los principios de oralidad (artículo 526) y sencillez (artículo 440).

No existía un apartado para reglamentar cada prueba en particular, únicamente se determinaba que las partes exhibirían los documentos, o presentarían a los testigos o peritos necesarios para su defensa.

2.5. Ley Federal del Trabajo de 1970

En 1960, el presidente Adolfo López Mateos ordenó la integración de una Comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo. La formaron juristas como Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo, Mario de la Cueva, y los presidentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje Cristina Salmorán de Tamayo y de la local del Distrito Federal, Ramiro Lozano.

Al iniciarse el año de 1967 el nuevo presidente de la república Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión a fin de que se preparara un segundo proyecto. En los primeros días de 1968 el proyecto estaba concluido. El Ejecutivo decidió que se enviara una copia del mismo y fue enviado a todos los sectores para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes. Se

invitó a los sectores para que designaran a personas que se reunieran con la comisión para facilitar el proyecto que sería presentado posteriormente al Poder Legislativo.

Mario de la Cueva nos dice que la clase patronal hizo una crítica de los principios del anteproyecto y rechazaron todas las normas que se proponían mejorar las condiciones de los trabajadores. En un documento del 8 de julio de 1968, concluyeron que la reforma no debería referirse a las partes sustantivas de la ley de 1931, sino a los aspectos procesales. La clase trabajadora en general sostuvo que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones en buena medida, pero sostuvieron que podía mejorarse.

Con las observaciones de los sectores, la comisión redactó el proyecto final, al que le precedió una exposición de motivos. En diciembre de 1968 el presidente envió la Iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Finalmente, los diputados y senadores invitaron a la Comisión a un cambio de impresiones sin que la iniciativa sufriera modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.⁸⁴

Entre las modificaciones más importantes, respecto a la ley de 1931, se encuentran las de atribuir a las Juntas de Conciliación la facultad para arbitrar conflictos de menor cuantía, se quedó establecida la posibilidad de que a juicio de la Secretaría del Trabajo se integraran Juntas Especiales de la Federal en las entidades, las normas procesales ratificaron la oralidad, se señalaba que el objeto de la prueba debía ser la comprobación de los hechos y el esclarecimiento de la verdad. Se hicieron más sencillas las notificaciones, se estableció el principio de concentración al establecer una audiencia única de conciliación, demanda y excepciones, además, en las pruebas se incluyó la de inspección.

2.6. Reformas Procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1980

⁸⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. cit. Págs 55-60

Para este trabajo de investigación resulta muy importante mencionar las reformas procesales a la ley de 1970, efectuadas en 1980. Como refiere Néstor de Buen: “Por primera vez aparecía en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza al derecho individual del trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una meta.”⁸⁵

El 18 de Diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, una iniciativa para la modificación de los títulos catorce, quince y dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, y una adición sustancial a la parte final del artículo 47, en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido.

El Ejecutivo Federal el 18 de diciembre de 1979 presentó una iniciativa para reformar el procedimiento laboral, que fue aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el primero de mayo de ese mismo año.

Entre algunas de las adiciones más importantes, además de las ya mencionadas en el capítulo anterior, se encuentra el del aviso de despido, al establecer que la falta del mismo traería como consecuencia la no justificación del mismo.

Tal y como lo menciona José Dávalos: “Las normas procesales de 1980 vinieron a confirmar la falsedad del supuesto en el que se movía el derecho procesal, o sea, la falsedad de considerar como válida la igualdad formal de las partes en el proceso. Las reformas tuvieron un doble efecto: por un lado, superaron la concepción individualista del derecho del trabajador, se reafirmó su naturaleza social de clase, de modo que el proceso no sea una contienda entre desiguales, conforme a su esencia social; por otro

⁸⁵ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Págs. 130-135.

lado dio una mayor participación a los tribunales del trabajo en el desarrollo de los juicios.”⁸⁶

Las reformas procesales fueron de gran importancia, ya que, sin los mecanismos suficientes establecidos en las normas adjetivas sería imposible hacer valer los derechos sustantivos de los trabajadores, así como cumplir con todos los fines del derecho del trabajo.

2.7. La reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre del 2012

Desde la llegada del Partido Acción Nacional a la presidencia se buscó con mayor insistencia realizar cambios a la Ley Federal del Trabajo.

En octubre de 2002 el Partido de la Revolución Democrática en conjunto con la Unión Nacional de Trabajadores, presentó una iniciativa de reforma. Casi mes y medio después el Partido Acción Nacional (PAN), presentó la llamada “Ley Abascal”, ya que en ese momento el Secretario del Trabajo era Carlos Abascal.

8 años después, los legisladores del PAN presentaron en marzo de 2010 una propuesta para reformar la ley laboral. El año siguiente el Partido Revolucionario Institucional (PRI) presentó una iniciativa que contó con el aval del PAN.⁸⁷ Ninguna de estas propuestas e iniciativas fueron aprobadas al no contar con el consenso de los legisladores.

Sin embargo, el tema de la llamada modernización a la Ley Federal del Trabajo seguía insistiéndose principalmente por el sector patronal.

⁸⁶ DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág 132

⁸⁷ SANDOVAL ALARCON, Francisco. “Congeladas 329 iniciativas para reformar Ley Federal del Trabajo.” Animal Político. 2011. <http://www.animalpolitico.com/2011/03/congeladas-329-iniciativas-para-reformar-ley-federal-del-trabajo/> Consultado el 22 de noviembre del 2012 a las 20:00 horas.

Es así que el 1º de septiembre del año 2012 el ahora ex presidente Felipe Calderón, en ejercicio de la facultad que le confiere la fracción I del artículo 71, así como el artículo 72, inciso H, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, iniciativa que fue turnada con carácter de preferente.

En el proceso de discusión la iniciativa de reforma perdió el carácter de preferente ya que la Cámara de Senadores realizó modificaciones al texto presentado por Felipe Calderón.

La iniciativa proponía cambios sustanciales en la parte sustantiva y procesal de la Ley Federal del Trabajo; la reforma modificó la mayor parte de los artículos de la ley. En la exposición de motivos de la iniciativa se expresan las razones por las que se consideró necesario presentar las reformas. En la exposición de motivos se explicó la necesidad de modificar la ley de la forma siguiente:

“La realidad y condiciones que actualmente enfrenta México, resultan diametralmente distintas a las que prevalecían en la década de los setentas, del siglo pasado, cuando se expidió la Ley Federal del Trabajo que nos rige. Estas condiciones no son ajenas para el mundo del trabajo...Prácticamente todos los diagnósticos serios coinciden en que es impostergable impulsar una reforma laboral como condición para avanzar hacia mejores niveles de bienestar, y que al mismo tiempo contribuya a favorecer los principios de equidad y no discriminación en las relaciones de trabajo.”⁸⁸

Según la misma exposición de motivos la reforma laboral del año 2012 tiene "dos objetivos fundamentales: primero, promover la generación de más empleos y

⁸⁸ Iniciativa Preferente de Reforma Laboral enviada por el Ejecutivo Federal del primero de septiembre del 2012. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/Ini_Ref_Laboral_2012.pdf. Consultado el 1 de diciembre del 2012 a las 21:00 horas.

segundo, lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollan en la informalidad, se regularicen y transiten al mercado formal."⁸⁹

Los aspectos más relevantes de la reforma y que generaron mayor polémica tienen que ver con el tema de los salarios caídos, mismos que se limitan a doce meses desde la fecha del despido, y pasados los doce meses, únicamente se generaría un interés. Otros temas de importancia son los referidos a las reglas para la subcontratación, así como el establecimiento de nuevas modalidades de contratación, como el período de prueba en los contratos por tiempo indeterminado, y los contratos para capacitación inicial. En materia procesal los cambios más trascendentes están relacionados con la modificación de las audiencias, ya que ahora se llevará a cabo una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas de forma separada a la de conciliación, demanda y excepciones tal y como se establecía en la Ley Federal del Trabajo de 1931. La reforma laboral, a su vez, incluye un apartado para normar el desahogo de las pruebas obtenidas con el avance de la ciencia.

La reforma laboral contó con el apoyo de la iniciativa privada y el sector patronal, sin embargo fue objeto de críticas y protestas por amplios sectores sociales. Consideramos importante citar algunas críticas que diversos académicos le realizaron a la reforma laboral del 30 de noviembre del 2012:

"La Dra. María Xelhuantzi consideró que la Reforma Laboral sí traerá mayor empleo, sin embargo, lo hará con empleo precario o de mala calidad. Para la especialista en relaciones laborales, 'seguramente, en la pequeña y mediana empresa se van a animar algunos patrones a abrir algunos puestos de trabajo porque tienen la certeza de que no van a dar indemnizaciones y les saldrá más barato contratar a un trabajador. Lo anterior eventualmente puede alentar la creación de algunos empleos, sin embargo - agregó- 'de ninguna manera es el nivel del empleo que el país necesita.' Xelhuantzi agregó que 'no se puede esperar una creación espectacular de empleos de ninguna

⁸⁹ Ídem.

manera cuando un mejor mecanismo para la creación de empleos es el fortalecimiento del mercado interno y eso sólo se logra vía los salarios, lo cual no está incluido de ninguna manera en la Reforma Laboral.' Otro elemento subrayado por la académica es que 'el salario más alto en México lo tuvimos en 1976, resultado de tres años sostenidos de incremento a los salarios reales y el efecto fue casi inmediato.'

Para el abogado Carlos de Buen, 'no hay ninguna razón científica que avale la pretensión de que la reforma laboral va a crear más trabajos: el argumento es que si se abaratan los despidos y se facilita la contratación, los patrones no le van a tener miedo a crear más relaciones laborales y van a crear más relaciones de trabajo.' Sin embargo, el mejor ejemplo de que esto no ocurre, es España, "que hace 20 años flexibilizó tremendamente la contratación con despidos libres cada 6 meses hasta por 3 años. Tenían en ese entonces una altísima tasa de desempleo de 12% hoy tienen 25%. 'con esta medición, ha sido un fracaso total e incluso la CEPAL afirmó que no hay ninguna razón para creer que esto va a generar mayor cantidad de empleos.

Para la Dra. Susana Pedraza, la referencia para el análisis son también las reformas al empleo en Europa en los años ochenta, cuando se hicieron reformas similares al empleo en el viejo continente. Pedraza afirmó que "retomando esa experiencia europea, vemos hoy las crisis de esos países, donde no se generaron empleos y lo que se hizo fue establecer este tipo de contratos por hora y poner una institución o centro de empleo, donde personas con títulos profesionales, el único empleo que obtenían era de baja calificación. 'Como consecuencia de esto, los jóvenes de aquella generación no se independizaron de sus familias, mientras que las personas mayores fueron despedidas.' La investigadora agregó que la reforma no generará empleos para profesionistas pues estos empleos creados serán de baja calificación."⁹⁰

⁹⁰ GRANADOS, Omar. "¿Cómo me afecta la reforma laboral?" Animal Político. 2012. <http://www.animalpolitico.com/2012/10/como-me-afecta-la-reforma-laboral/>. Consultado el 21 de diciembre del 2012 a las 13:00 horas.

La reforma laboral fue finalmente publicada el 30 de noviembre del año 2012 en el Diario Oficial de la Federación y entró en vigor al día siguiente de su publicación. Sin duda, luego de haber analizado el origen de las normas de trabajo en nuestro país, podemos observar que ésta última reforma transgrede los principios que le dieron origen al derecho del trabajo mexicano.

Con esto concluimos el estudio de los hechos y acontecimientos que dieron origen al derecho del trabajo en nuestro país, así como de la evolución histórica de las normas que rigieron las relaciones entre patrones y trabajadores con anterioridad a la ley vigente. En el capítulo siguiente entraremos al estudio de las normas jurídicas vigentes que son aplicables al presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO

En este capítulo abordaremos las normas de derecho positivo que conforman el derecho del trabajo y en específico las relativas al área procesal. Para ello, estudiaremos el máximo ordenamiento legal en nuestro país que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, además de los Tratados Internacionales, la Ley Federal del Trabajo vigente, la Ley de Firma Electrónica Avanzada, y por último, la jurisprudencia, que es la interpretación que hacen los órganos especializados de las normas jurídicas, para cubrir las lagunas de la ley o para definir los alcances de una disposición legal.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

La Constitución es el ordenamiento jurídico de mayor importancia ya que en él se ven reflejadas todas las decisiones políticas fundamentales que sirven de sustento a las relaciones entre el gobierno y sus gobernados.

La Constitución surge mediante un acto de soberanía, en este caso, como se explicó en el capítulo anterior, del Congreso Constituyente de 1917, mismo que estableció las decisiones políticas que conformaron al Estado Mexicano a partir de ese momento.

El Estado, es una unidad decisoria universal para un territorio determinado y, en consecuencia, es un ente soberano; de ahí deriva su peculiaridad. Herman Heller ejemplifica esta situación, al decir que es posible que dos ejércitos luchen por establecer sus respectivas soberanías sobre un territorio determinado, en cuyo caso, el jurista tendrá

que aceptar la existencia de una lucha por la soberanía, que durará hasta la terminación de la guerra.⁹¹

En efecto, eso fue lo que ocurrió durante la revolución mexicana. Las fuerzas revolucionarias lucharon primero, en contra del gobierno de Díaz y, después, esas mismas fuerzas se dividieron, hasta que Carranza, con su ejército constitucionalista, se hizo del poder.

En 1917 se convocó al Congreso Constituyente, mismo que dictó las bases normativas para un Estado Social de Derecho. Las clases obreras y campesinas que formaban parte de los factores reales de poder del Estado Mexicano en ese tiempo se vieron protegidas, gracias a la nueva normativa constitucional.

Al respecto Miguel Covián Andrade nos dice que "...crear una constitución, o mejor, determinar el ser o modo de ser del Estado, es un acto soberano de los factores reales de poder que toma las decisiones políticas fundamentales, esa expresión de voluntad se da en función de que el titular del poder constituyente quiere que así sea el Estado, no sólo en el momento en que se manifiesta, sino en lo sucesivo."⁹²

Esto significa que los factores de poder, expresados en el poder constituyente, crearon normas constitucionales para que las decisiones tomaran un carácter obligatorio e irrenunciable a futuro. "Los artículos de una constitución escrita son normas jurídicas en virtud de que establecen determinaciones y deberes obligatorios, cuyo incumplimiento acarrea una sanción y que además, en su caso, pueden ser aplicados coercitivamente, es decir, en contra de la voluntad de sus destinatarios".⁹³

⁹¹ Cfr. HELLER, Herman. La Soberanía. Fondo de Cultura Económica. México. 1995. Págs. 50-55

⁹² COVIAN ANDRADE, Miguel. Teoría Constitucional. Tomo I. Tercera Edición. Centro de Estudios de Ingeniería Política y Constitucional. México. 2004. Pág. 92

⁹³ *Ibidem*. Pág. 96

De esta forma, y como lo explicamos también en el capítulo anterior, a pesar de las posturas más moderadas que no deseaban incluir los derechos sociales en el texto constitucional, los factores de poder presionaron para que si fueran incluidos. Miguel Covián Andrade refiere que los sectores obrero y campesino no con razonamientos jurídicos, sino con el uso de la fuerza legítima que representaban, lograron incluir el artículo 123 en el texto constitucional.⁹⁴

Ahora bien, de la Constitución surgen tres principios: el de supremacía constitucional, el de rigidez constitucional y el de defensa constitucional de los derechos fundamentales.

Desde un punto de vista formal la Constitución es superior respecto al resto de las normas, porque es creada por el poder constituyente, al regular las formas de creación y los contenidos de todas las normas. La constitución crea a los poderes públicos del Estado, delimita sus funciones, establece derechos fundamentales para los habitantes del Estado, e incorpora valores esenciales o superiores de la comunidad a la que rige.

La supremacía constitucional se encuentra explícitamente regulada en el artículo 133 de la Constitución, mismo que dispone que: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.”

Por su parte, la rigidez constitucional hace referencia a la posibilidad de que el texto constitucional pueda ser modificado de acuerdo a un procedimiento diferente al de aprobación de las leyes secundarias. Un texto constitucional será más rígido en tanto consigne mayores requisitos para las reformas constitucionales.

⁹⁴ Ídem.

Nuestra Constitución podría ser calificada como rígida, por el procedimiento establecido en el artículo 135 constitucional.

Ahora bien, nuestra Constitución prevé además de los derechos laborales contenidos en el artículo 133 una serie de mecanismos de defensa, conocidos como garantías individuales, que son necesarios conocer ya que delimitan las reglas en las que se llevarán a cabo los procesos jurisdiccionales, con el laboral incluido. Estos mecanismos dan forma al Estado de Derecho.

El Estado de Derecho, puede entenderse como el conjunto de reglas del juego, de carácter procedimental principalmente, que los órganos públicos deben de respetar en su funcionamiento interno y en su relación con los ciudadanos. Significa que las autoridades del Estado se encuentran sujetas a la ley.⁹⁵

Las formalidades esenciales del procedimiento, parte de las reglas del juego, se refieren a los requisitos que deben observarse en las instancias procesales, a efecto de que las personas estén en condiciones de defender sus derechos ante cualquier actuación del Estado.

La jurisprudencia en nuestro país, ha establecido que las formalidades esenciales del procedimiento consisten en el cumplimiento de lo siguiente: “la notificación del inicio del procedimiento y sus consecuencias, la oportunidad de ofrecer y desahogar las pruebas en que se finque la defensa, la oportunidad de alegar, el dictado de una resolución que dirima las cuestiones debatidas.”⁹⁶

De ello se desprende que una de las formalidades esenciales del procedimiento consiste en el derecho de audiencia, es decir, que la parte que se verá afectada, sea llamada ante el órgano de autoridad a fin de que pueda defenderse

⁹⁵ Cfr. CARBONELL, Miguel. Los Derechos Fundamentales en México. Porrúa. México. 2006. Pág. 576.

⁹⁶ Cfr. *Ibíd.* Pág 653

correctamente, y además de ser llamado, debe contar con el derecho de ofrecer pruebas y de que las mismas sean desahogadas.

Todas estas disposiciones se desprenden del artículo 14 constitucional, mismo que dice: “A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho.”

El estudio del artículo 16 constitucional también es necesario para comprender los alcances de la seguridad jurídica y el Estado de Derecho. Este artículo en su primer párrafo determina que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente que funde y motive la causa legal del procedimiento”.

La fundamentación y motivación hace referencia a los siguientes aspectos: en primer lugar, por fundado debe entenderse que todo acto debe contar con un respaldo legal para hacerlo y debe precisarse el precepto legal aplicable al caso, y por motivado debe entenderse que se hayan señalado con precisión las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto, debiendo existir una adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables.⁹⁷.

Resulta necesario además hacer mención del artículo primero del texto constitucional mismo que fue reformado en el año 2011, ya que el mismo resulta trascendente para todo el ordenamiento jurídico mexicano.

El artículo determina:

⁹⁷ Ídem.

“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos conocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”

Este artículo incluye el principio pro persona, que consiste en que se debe realizar la interpretación más favorable al derecho humano que se trate. Esto se traduce, según lo dispuesto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un control difuso de la convencionalidad (referida esta última a los tratados o convenciones). De esta forma los tribunales están obligados a realizar un control difuso de la convencionalidad y pueden dejar de aplicar una norma que consideren contraria a lo dispuesto por algún derecho fundamental. Al respecto consideramos necesario citar la tesis de jurisprudencia siguiente:

**Tesis: P. LXVII/2011(9a.)
[TA]; 10a. Época; Pleno; S.J.F. y su Gaceta; Libro III, Diciembre de 2011,
Tomo 1; Pág. 535**

CONTROL DE CONVENCIONALIDAD EX OFFICIO EN UN MODELO DE CONTROL DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDAD.

De conformidad con lo previsto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las autoridades del país, dentro del ámbito de sus competencias, se encuentran obligadas a velar no sólo por los derechos humanos contenidos en la Constitución Federal, sino también por aquellos contenidos en los instrumentos internacionales celebrados por el Estado Mexicano, adoptando la interpretación más favorable al derecho humano de que se trate, lo que se conoce en la doctrina como principio pro persona. Estos mandatos contenidos en el artículo 1o. constitucional, reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 10 de junio de 2011, deben interpretarse junto con lo establecido por el diverso 133 para determinar el marco dentro del que debe realizarse el control de convencionalidad ex officio en materia de derechos humanos a cargo del Poder Judicial, el que deberá adecuarse al modelo de control de constitucionalidad existente en nuestro país. Es en la función jurisdiccional, como está indicado en la última parte del artículo 133 en relación con el artículo 1o. constitucionales, en donde los jueces están obligados a preferir los derechos humanos contenidos en la Constitución y en los tratados internacionales, aun a pesar de las disposiciones en contrario que se encuentren en cualquier norma inferior. Si bien los jueces no pueden hacer una declaración general sobre la invalidez o expulsar del orden jurídico las normas que consideren contrarias a los derechos humanos contenidos en la Constitución y en los tratados (como sí sucede en las vías de control directas establecidas expresamente en los artículos 103, 105 y 107 de la

Constitución), sí están obligados a dejar de aplicar las normas inferiores dando preferencia a las contenidas en la Constitución y en los tratados en la materia.

PLENO

Varios 912/2010. 14 de julio de 2011. Mayoría de siete votos; votaron en contra: Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Jorge Mario Pardo Rebolledo con salvedades y Luis María Aguilar Morales con salvedades. Ausente y Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Encargado del engrose: José Ramón Cossío Díaz. Secretarios: Raúl Manuel Mejía Garza y Laura Patricia Rojas Zamudio. El Tribunal Pleno, el veintiocho de noviembre en curso, aprobó, con el número LXVII/2011(9a.), la tesis aislada que antecede. México, Distrito Federal, a veintiocho de noviembre de dos mil once.

Nota:

En la resolución emitida el 25 de octubre de 2011 por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la solicitud de modificación de jurisprudencia 22/2011, en el punto único se determinó: "Único. Han quedado sin efectos las tesis jurisprudenciales números P./J. 73/99 y P./J. 74/99, cuyos rubros son los siguientes: 'CONTROL JUDICIAL DE LA CONSTITUCIÓN. ES ATRIBUCIÓN EXCLUSIVA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN.' y 'CONTROL DIFUSO DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE NORMAS GENERALES. NO LO AUTORIZA EL ARTÍCULO 133 DE LA CONSTITUCIÓN.'", conclusión a la que se arribó en virtud del marco constitucional generado con motivo de la entrada en vigor del Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 10 de junio de 2011.

La tesis P./J. 73/99 y P./J. 74/99 anteriormente citadas aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo X, agosto de 1999, páginas 18 y 5, respectivamente.

Por ejecutoria del 19 de septiembre de 2012, la Segunda Sala declaró improcedente la contradicción de tesis 283/2012 derivada de la denuncia de la que fue objeto el criterio contenido en esta tesis.

Por lo que hace a las normas constitucionales en materia del trabajo, es necesario referir que la facultad para legislar en esta materia se encuentra contenida en el artículo 73, fracción X, misma que dispone:

X. “Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, sustancias químicas, explosivos, pirotecnia, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;”

Es precisamente en el artículo 123 en donde se contiene la declaración de derechos sociales cuyas bases integran el derecho mexicano del trabajo. Se divide en dos apartados que corresponden a distintas relaciones laborales en razón de los sujetos que intervienen en ellas: el apartado A) rige entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, universitarios, y cualquiera que preste su trabajo, y el apartado B) que rige las relaciones entre el Estado y sus servidores, excepto los casos especiales previstos por la Constitución, que se norman por leyes especiales, como las fuerzas armadas, personal del servicio exterior, agentes del ministerio público, etc.

Para efectos de esta investigación, haremos referencia de las normas constitucionales que tratan sobre el proceso laboral, las cuales citamos a continuación:

XX. “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará abligado (**obligado, sic DOF 21-11-1962**) a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (**consentimiento, sic DOF 21-11-1962**) o tolerancia de él.”

Como podemos observar en la constitución se le otorga a la Junta de Conciliación y Arbitraje la facultad para resolver sobre los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo, lo cual fue un tema ya tratado con anterioridad.

3.2. Tratados internacionales

A partir de la reforma en materia de derechos humanos que se mencionó en el apartado anterior se le dio mayor importancia a los derechos fundamentales reconocidos en tratados y convenciones firmadas por nuestro país. Es así que el artículo primero del texto constitucional dispone que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Por otra parte, el artículo 133 establece que los tratados que estén de acuerdo con la Constitución, serán la Ley Suprema de la Unión.

Cabe mencionar que el artículo sexto de la Ley Federal del Trabajo considera que los tratados celebrados en términos del artículo 133 constitucional serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de su vigencia.

Los tratados y convenios internacionales que pueden ser aplicables al presente trabajo de investigación, de los que México forma parte, son todos aquéllos que incluyen las garantías del debido proceso. Entre ellos podemos citar: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que en su artículo 14 establece:

“1. Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus

derechos u obligaciones de carácter civil. La prensa y el público podrán ser excluidos de la totalidad o parte de los juicios por consideraciones de moral, orden público o seguridad nacional en una sociedad democrática, o cuando lo exija el interés de la vida privada de las partes o, en la medida estrictamente necesaria en opinión del tribunal, cuando por circunstancias especiales del asunto la publicidad pudiera perjudicar a los intereses de la justicia; pero toda sentencia en materia penal o contenciosa será pública, excepto en los casos en que el interés de menores de edad exija lo contrario, o en las acusaciones referentes a pleitos matrimoniales o a la tutela de menores.”

Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos determina en su artículo 8:

“1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.”

Por último, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en su artículo XVIII, establece:

Toda persona puede ocurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente.

3.3. Ley Federal del Trabajo

Como también se mencionó en el capítulo anterior, fue necesario unificar las diversas normas que existían en nuestro país a fin de contar con una sola legislación en materia del trabajo. La ley que rige actualmente fue promulgada en 1970, reformada en 1980 y en el año 2012. Ahora ahondaremos en dicha ley.

La Ley Federal del Trabajo se encuentra dividida en 16 títulos, mismos que comprenden los principios generales, las relaciones individuales de trabajo, condiciones de trabajo, derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, trabajo de las mujeres, trabajo de los menores, trabajos especiales, relaciones colectivas de trabajo, huelgas, riesgos de trabajo, prescripción, autoridades del trabajo y servicios sociales, personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, representantes de los trabajadores y de los patrones, derecho procesal del trabajo, procedimientos de ejecución y responsabilidades y sanciones.

El derecho procesal del trabajo contiene los capítulos referentes a los principios procesales, la capacidad y la personalidad, las competencias, los impedimentos y las excusas, la actuación de las Juntas, los términos procesales, las notificaciones, los exhortos y despachos, los incidentes, la acumulación, la continuación del proceso y la caducidad de las pruebas, así como las reglas generales de las pruebas, la prueba confesional, la prueba documental, la prueba testimonial, la prueba pericial, la prueba de inspección, la prueba presuncional, la prueba instrumental y las pruebas surgidas por los avances de la ciencia. A su vez la ley laboral cuenta con capítulos relativos a las resoluciones laborales, la revisión de los actos de ejecución, las providencias cautelares, los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica y del procedimiento de huelga.

Por último, el título de los procedimientos de ejecución comprende al embargo, los remates, los procedimientos de las tercerías y preferencias de crédito, y de los paraprocesales o voluntarios.

Por lo que hace al capítulo de pruebas contenidas en la Ley Federal, consideramos necesario citar los siguientes artículos.

El artículo 776 de la ley laboral determina:

“Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”

La reforma laboral del 30 noviembre del 2012 amplió esta última fracción en la que se establecen como medios de prueba los medios electrónicos e informáticos

Ahora bien, con respecto al ofrecimiento de la prueba las mismas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes (artículo 777) además no deben ser inútiles o intrascendentes (artículo 779) deberán ofrecerse acompañados de todos los medios necesarios para su desahogo (artículo 780).

Los artículos 782 y 783 resultan trascendentes para este trabajo de investigación ya que determinan la facultad de las Juntas para hacerse llegar de todos los medios necesarios para el esclarecimiento de la verdad:

Artículo 782. “La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate. “

Artículo 783. “Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad deberá aportarlos, a más tardar en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas o, hasta antes del cierre de la instrucción, cuando le sean requeridos por la Junta de Conciliación y Arbitraje.”

El artículo 784 al que ya hemos hecho referencia establece por su parte una excepción a la regla general de la carga probatoria de que el que afirma está obligado a probar, requiriendo al patrón para que exhiba los documentos que es su obligación legal conservar, artículo que se relaciona con el 804 del mismo ordenamiento legal.

A partir del artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo hasta el 891 se regula el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En ellos se establece que el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes de la Junta competente, misma que deberá señalar fecha y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

En el artículo 880 se determina que el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.

En el artículo 883 se determina que la Junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido. Cuando, por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días.

Por lo que hace al desahogo de pruebas, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 884 establece que abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, las que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha. Si alguna de las pruebas admitidas no estuviere debidamente preparada, se señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio. Por último, al concluir el desahogo de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito.

Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, se dará vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieren y hubiere pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales y se procederá conforme a lo que dispone el párrafo siguiente. En caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la Junta, con citación de las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Ahora bien, en la reforma del 30 de noviembre del 2012 se agregó la sección novena al capítulo XII de las pruebas. En dicha sección se agregó lo correspondiente al desahogo y ofrecimiento de los elementos aportados por los avances de la ciencia.

El artículo 836-A establece que el oferente debe proporcionar a la Junta los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que se puedan apreciar el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes por el tiempo necesario para su

desahogo. Sólo en el caso de que el oferente justifique su impedimento para proporcionar los elementos, la Junta los proveerá. En el artículo 836- B se ofrece un catálogo de definiciones, mismas que se transcriben a continuación:

Artículo 836-B. “Para el desahogo o valoración de los medios de prueba referidos en esta Sección, se entenderá por:

a) Autoridad Certificadora: a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y a los prestadores de servicios de certificación que, conforme a las disposiciones jurídicas, tengan reconocida esta calidad y cuenten con la infraestructura tecnológica para la emisión, administración y registro de certificados digitales, así como para proporcionar servicios relacionados con los mismos;

b) Clave de acceso: al conjunto único de caracteres alfanuméricos que un usuario emplea para acceder a un servicio, sistema o programa y que puede estar asociado a un medio físico, magnético o biométrico;

c) Certificado Digital: a la constancia digital emitida por una Autoridad Certificadora que garantiza la autenticidad de los datos de identidad del titular del certificado;

d) Contraseña: al conjunto único de caracteres secretos que permite validar la identificación de la persona a la que se le asignó una Clave de Acceso para ingresar a un servicio, sistema o programa;

e) Clave privada: el conjunto de caracteres que genera el titular del certificado digital de manera exclusiva y secreta para crear su firma electrónica avanzada;

f) Clave pública: los datos contenidos en un certificado digital que permiten la identificación del firmante y la verificación de la autenticidad de su firma electrónica avanzada;

g) Destinatario: la persona designada por el emisor para recibir el mensaje de datos;

h) Documento Digital: la información que sólo puede ser generada, consultada, modificada y procesada por medios electrónicos, y enviada a través de un mensaje de datos;

i) Emisor: a la persona que envía un documento digital o un mensaje de datos;

j) Firma electrónica: Conjunto de datos que en forma electrónica son vinculados o asociados a un mensaje de datos por cualquier tecnología y que son utilizados para identificar al firmante en relación con el mensaje de datos para indicar que aprueba la información contenida en el mensaje de datos;

k) Firma Electrónica Avanzada: al conjunto de caracteres que permite la identificación del firmante en los documentos electrónicos o en los mensajes de datos, como resultado de utilizar su certificado digital y clave privada y que produce los mismos efectos jurídicos que la firma autógrafa;

l) Firmante: a toda persona que utiliza su firma electrónica o firma electrónica avanzada para suscribir documentos digitales y, en su caso, mensajes de datos;

m) Medios de Comunicación Electrónica: a los dispositivos tecnológicos para efectuar la transmisión y recepción de mensajes de datos y documentos digitales;

n) Medios Electrónicos: a los dispositivos tecnológicos para el procesamiento, impresión, despliegue, almacenamiento, reproducción, recuperación, extracción y conservación de la información;

ñ) Mensaje de Datos: al intercambio de información entre un emisor y un receptor a través de medios de comunicación electrónica;

o) Número de identificación personal (NIP): la contraseña que se utiliza en los servicios, sistemas o programas, para obtener acceso, o identificarse; y

p) Sistema de información: conjunto de elementos tecnológicos para generar, enviar, recibir, almacenar o procesar información.”

En el artículo 836- C se establecen reglas para su ofrecimiento. El oferente debe en cualquier momento presentar una impresión o copia del documento digital; y acompañar los datos mínimos para la localización del documento digital, en el medio electrónico en que aquél se encuentre.

En el artículo 836-D se señala que en el desahogo de la prueba de medios electrónicos (ya no hace referencia a los elementos surgidos por los descubrimientos de la ciencia) se deben observar las reglas siguientes:

“I. La Junta designará el o los peritos que se requieran, a fin de determinar si la información contenida en el documento digital se encuentra íntegra e inalterada, tal y como fue generada desde el primer momento, ubicándola en tiempo y espacio entre el emisor y destinatario.

La Junta podrá comisionar al actuario para que asociado del o los peritos designados, dé fe del lugar, fecha y hora en que se ponga a disposición de éstos el medio en el cual se contenga el documento digital.

II. Si el documento digital o medio electrónico, se encuentra en poder del oferente, éste deberá poner a disposición del o los peritos designados, los medios necesarios para emitir su dictamen, apercibido que de no hacerlo se decretará desierta la prueba.

III. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de la contraparte, se deberá poner igualmente a disposición del o los peritos designados, con el apercibimiento de que en caso de no hacerlo, se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el oferente exprese, en relación con el documento digital.

IV. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de un tercero, éste tiene la obligación de ponerlo a

disposición de la Junta, bajo los apercibimientos establecidos en el artículo 731 de esta Ley.

Para los efectos de este artículo, se estará a lo dispuesto en la Sección Quinta del presente Capítulo, relativo a la prueba pericial.

V. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer al o a los peritos designados las preguntas que juzguen convenientes.

Para el desahogo de la prueba a que se refiere este artículo, la Junta en todo momento podrá asistirse de elementos humanos y tecnológicos necesarios para mejor proveer.”

Ahora bien, habrá que referirse a la prueba pericial ya que expresamente el artículo previamente referido lo relaciona con las disposiciones que rigen su desahogo.

La **prueba pericial** versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte. Los peritos deberán tener conocimiento en la ciencia técnica o arte sobre el cual verse su dictamen; si dicha profesión estuviera reglamentada deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley.

El artículo 823 estipula que 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. La omisión del cuestionario dará lugar a que la Junta no admita la prueba. Con respecto al desahogo de la prueba pericial, el artículo 825 establece las reglas 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. El día señalado para que tenga verificativo la audiencia respectiva, el o los peritos que concurren a la misma rendirán su dictamen. Si alguno no concurriera a la audiencia, sin causa justificada a juicio de la Junta, se señalará nueva fecha para que lo rinda, dictando la Junta las medidas para que comparezca;

IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y

V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.”

3.4. Ley de Firma Electrónica Avanzada

Es importante referirnos a este cuerpo normativo ya que cualquier persona que cuente con una firma electrónica avanzada está sujeta a las normas de la Ley de Firma Electrónica Avanzada. En este apartado se hará mención de los artículos relevantes para el presente trabajo de investigación.

El artículo 12 de este ordenamiento establece que las firmas electrónicas avanzadas podrán ser utilizadas en documentos electrónicos y, en su caso, en mensajes de datos. Todos los documentos y mensajes de datos que cuenten con firma electrónica avanzada producirán los mismos efectos que los presentados con firma autógrafa y tendrán el mismo valor probatorio.

Los principios rectores de la Firma Electrónica Avanzada según el artículo 8 de la ley referida son los siguientes:

Artículo 8. “Para efectos del artículo 7 de esta Ley, la firma electrónica avanzada deberá cumplir con los principios rectores siguientes:

I. Equivalencia Funcional: Consiste en que la firma electrónica avanzada en un documento electrónico o en su caso, en un mensaje de datos, satisface el requisito de firma del mismo modo que la firma autógrafa en los documentos impresos;

II. Autenticidad: Consiste en que la firma electrónica avanzada en un documento electrónico o, en su caso, en un mensaje de datos, permite dar certeza de que el mismo ha sido emitido por el firmante de manera tal que su contenido le es atribuible al igual que las consecuencias jurídicas que de él deriven;

III. Integridad: Consiste en que la firma electrónica avanzada en un documento electrónico o, en su caso, en un mensaje de datos, permite dar certeza de que éste ha permanecido completo e inalterado desde su firma, con independencia de los cambios que hubiere podido sufrir el medio que lo contiene como resultado del proceso de comunicación, archivo o presentación;

IV. Neutralidad Tecnológica: Consiste en que la tecnología utilizada para la emisión de certificados digitales y para la prestación de los servicios relacionados con la firma electrónica avanzada será aplicada de modo tal que no excluya, restrinja o favorezca alguna tecnología en particular;

V. No Repudio: Consiste en que la firma electrónica avanzada contenida en documentos electrónicos garantiza la autoría e integridad del documento y que dicha firma corresponde exclusivamente al firmante, y

VI. Confidencialidad: Consiste en que la firma electrónica avanzada en un documento electrónico o, en su caso, en un mensaje de datos, garantiza que sólo pueda ser cifrado por el firmante y el receptor.”

Por su parte el artículo noveno determina que para que los sujetos obligados puedan hacer uso de la firma electrónica avanzada deben de contar con un certificado digital vigente y con una clave privada bajo su control exclusivo.

3.5. Criterios jurisprudenciales.

Ahora entraremos al estudio de la interpretación que realizan los juzgadores de las normas jurídicas mexicanas. Al respecto, podemos decir que la jurisprudencia puede consistir en una resolución, formada por cinco sentencias ejecutorias ininterrumpidas por otra en contrario, aprobadas por ocho ministros si es jurisprudencia del pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o cuatro ministros en el caso de las salas (artículo 192 de la Ley de Amparo) o en una resolución formada por cinco sentencias no interrumpidas, de los Tribunales Colegiados de Circuito aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada tribunal colegiado (artículo 193 de la Ley de Amparo), así como en una resolución que dilucide las contradicciones de tesis de Salas y Tribunales Colegiados (artículo 192 Ley de Amparo).

La jurisprudencia que emite el Pleno de la Corte es obligatoria para sus Salas y para Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los juzgados de Distrito, los

tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, los tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

A su vez, la jurisprudencia que emiten los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para los tribunales unitarios, los juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del fuero común de los Estados y del Distrito Federal, y los tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

En específico, por lo que hace al derecho probatorio en materia laboral y con relación a este trabajo de investigación podemos citar las siguientes tesis y jurisprudencias relevantes:

Tesis: XVII.2o.C.T.23 C

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXXIII, Marzo de 2011; Pág. 2467

TRANSFERENCIAS ELECTRÓNICAS. NO CONSTITUYEN DOCUMENTOS PRIVADOS, SINO ELEMENTOS DE PRUEBA DERIVADOS DE LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA, CUYA VALORACIÓN QUEDA AL PRUDENTE ARBITRIO DEL JUZGADOR.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 1205 del Código de Comercio y 210-A del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria al ordenamiento legal citado en primer término, por disposición de su numeral 1063, se advierte que en materia mercantil la ley reconoce como medios de prueba todos aquellos elementos que puedan producir convicción en el ánimo del juzgador acerca de los hechos controvertidos, tales como las declaraciones de las partes, periciales y documentos, entre otros, así como la información generada o comunicada en medios electrónicos, ópticos o en

cualquier otra tecnología. Ahora bien, las transferencias de dinero realizadas vía electrónica, constituyen una información aportada como descubrimiento de la ciencia que reflejan imágenes en una pantalla electrónica, cuya expresión está supeditada a que se plasme en un objeto o cosa material para su exteriorización y manejo fuera del aparato que lo emite y reproduce, como lo es un documento, en el que la impresión escrita de una imagen proviene de la tecnología, es decir, derivada precisamente de la orden dada a un aparato electrónico, el cual finalmente editará la información que le es suministrada. Por tal motivo, a ese instrumento de información electrónico no le es atribuible el carácter de documento privado al carecer de la característica esencial de que pueda imputársele a persona alguna su elaboración o materialización ante la falta de firma autógrafa para efectos de su reconocimiento, en términos de los artículos 1238, 1241, 1242 y 1245 de la citada codificación mercantil. Precisado lo anterior, queda al prudente arbitrio del juzgador la valoración de la información recabada de medios electrónicos, de conformidad con el segundo párrafo del invocado artículo 210-A, pues para ello se atenderá a la fiabilidad del método en que haya sido generada, comunicada, recibida o archivada y, en su caso, si es posible atribuir a las personas obligadas el contenido de la información relativa y ser accesible su ulterior consulta. En ese sentido, si las transferencias obtenidas vía electrónica fueron exhibidas como prueba por la parte demandada, y éstas no fueron reconocidas por su contraria o por la institución bancaria ante la cual se realizó, ni contienen sello o firma digital, entendida ésta como una cadena de caracteres generada con motivo de la transacción electrónica, que permita autenticar el contenido de ese documento digital, resulta inconcuso que tales constancias solamente tienen el valor de indicio, y no constituyen un medio probatorio eficaz para demostrar que, efectivamente, se haya realizado el pago, ante la falta de desahogo de diversos medios probatorios que robustezcan tal circunstancia, como pueden ser la prueba pericial en informática y/o confesional, entre otras.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO
DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO

Amparo directo 620/2009. *****. 21 de junio de 2010. Mayoría de votos.
Disidente: Justino Gallegos Escobar. Ponente: José de Jesús González
Ruiz. Secretaria: Marely de los Ángeles Castillo Reyes.

Tesis: I.7o.A.410 A

**[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXII, Octubre de
2005; Pág. 2471**

**RECIBO DE PAGO ELECTRÓNICO. VALOR PROBATORIO DE LA
DOCUMENTAL IMPRESA CORRESPONDIENTE.**

El artículo 210-A del Código Federal de Procedimientos Civiles reconoce como prueba la información generada o comunicada que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología, condicionando su valor a la fiabilidad del método en que haya sido generada, comunicada, recibida o archivada, y en su caso, si es posible atribuir a las personas obligadas el contenido de la información relativa y ser accesible para su ulterior consulta. De esta manera, el legislador, ante los avances de la tecnología, contempló la posibilidad de que en los juicios seguidos ante los tribunales se exhibieran y valoraran elementos probatorios distintos a los convencionales, tales como testimoniales, periciales, documentos, entre otros; consecuentemente, la información generada por la vía electrónica (internet, comercio electrónico y análogos), tiene un respaldo legislativo, a efecto de crear seguridad jurídica en los usuarios de tales servicios. Así, la valoración del material probatorio en comento no debe sujetarse a las reglas

convencionales de justipreciación, sino al apartado específico del numeral en estudio; de esta manera, un recibo de pago de impuestos realizado electrónicamente no carece, por tal circunstancia, de eficacia probatoria, ya que lo que se habrá de tomar en consideración, en su momento, son los datos que corroboren su fiabilidad, como son el código de captura y sello digital, y no elementos ajenos a la naturaleza de los documentos electrónicos, tales como si se trata del original de una impresión.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo en revisión 328/2005. María Alejandra Carrillo Gómez. 24 de agosto de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alfredo Soto Morales.

Tesis: IV.3o.T.181 L

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XX, Agosto de 2004; Pág. 1561

CERTIFICADOS MÉDICOS EXHIBIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. ELABORADOS EN COMPUTADORA NO LES RESTA VALIDEZ NI ES MOTIVO POR EL CUAL SE PUEDA DEDUCIR SU FALSEDAD.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis número 30/95, estableció como requisitos de validez de los certificados médicos exhibidos ante los tribunales laborales, para efectos del artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, los siguientes: a) el nombre de la institución que expidió al médico su título profesional y b) el número de su cédula profesional, que además deben indicar el nombre del médico que lo suscribe, la fecha de expedición y la manifestación que revele

la existencia de un estado patológico que afecte a la persona examinada, de la cual pueda deducirse la imposibilidad física de comparecencia. De tales exigencias no se desprende que la elaboración deba efectuarse a través de un medio específico o impreso en alguna forma o papel especial; de manera que si el certificado exhibido por el apoderado del actor para justificar su incomparecencia fue elaborado en computadora, no le resta validez ni es suficiente para generar la presunción de su falsedad.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO

Amparo directo 45/2004. Héctor Oziel Chapa Gutiérrez. 9 de junio de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo R. Ríos Vázquez. Secretaria: Angélica Lucio Rosales.

Nota: La ejecutoria relativa a la contradicción de tesis 30/95 citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, noviembre de 1995, página 158.

Tesis: XIX.2o.P.T.37 L

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXXIV, Julio de 2011; Pág. 2051

INFORMACIÓN OBTENIDA DE UNA PÁGINA DE INTERNET. AL EQUIPARARSE SU IMPRESIÓN A UNA PRUEBA DOCUMENTAL, LE RESULTAN APLICABLES LAS REGLAS ESTABLECIDAS PARA ÉSTA POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RESPECTO A SU OFRECIMIENTO, ADMISIÓN, DESAHOGO, OBJECIONES, ALCANCE Y VALOR PROBATORIO.

La información contenida en páginas de Internet constituye un adelanto científico que puede resultar útil como medio probatorio; sin embargo, su ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración no están regulados por la legislación laboral, como sucede en relación con las pruebas confesional, testimonial, pericial y documental; no obstante ello, doctrinalmente se ha considerado que la prueba de documentos comprende todo aquel instrumento mediante el cual se representan gráficamente hechos relevantes, susceptibles de perfeccionarse y apreciarse por los sentidos, por lo que si mediante la impresión de una página de Internet se reproduce la información en un documento que puede tener valor probatorio, debe concluirse que a la impresión de esa información, dada su naturaleza, le resultan aplicables las reglas sobre el ofrecimiento, admisión, desahogo, objeciones, alcance y valor probatorio establecidas por la Ley Federal del Trabajo para la prueba documental.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y DE TRABAJO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO

Amparo directo 69/2010. María Guadalupe Ibáñez Piña. 14 de abril de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Olga Iliana Saldaña Durán. Secretaria: Griselda Marisol Vázquez García.

Tesis: I.7o.T.79 L

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XIX, Junio de 2004; Pág. 1425. I.7o.T.79 L

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.

SEPTIMO 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.

Tesis: 1a. CLIX/2011

[TA]; 9a. Época; 1a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXXIV, Agosto de 2011; Pág. 218

DERECHO A LA INVIOABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES PRIVADAS. MOMENTO EN EL CUAL SE CONSIDERA INTERCEPTADO UN CORREO ELECTRÓNICO.

El correo electrónico se ha asemejado al correo postal, para efectos de su regulación y protección en el ordenamiento jurídico. Sin embargo, es necesario identificar sus peculiaridades a fin de estar en condiciones de determinar cuándo se produce una violación a una comunicación privada enabada por este medio. A los efectos que nos ocupan, el correo electrónico se configura como un sistema de comunicación electrónica virtual, en la que el mensaje en cuestión se envía a un "servidor", que se encarga de "enrutar" o guardar los códigos respectivos, para que el usuario los lea cuando utilice su operador de cuenta o correo. La utilización del correo electrónico se encuentra supeditada a una serie de pasos determinados por cada servidor comercial. Así, es necesario acceder a la página general del servidor en cuestión, donde se radican todos los mensajes de la cuenta de correo contratada por el titular. Esta página suele estar compuesta por dos elementos: el nombre de usuario (dirección de correo electrónico del usuario o login) y la contraseña (password). De vital importancia resulta la contraseña, ya que ésta es la llave personal con la que cuenta el usuario para impedir que terceros puedan identificarla y acceder a la cuenta personal del usuario. La existencia de esa clave personal de seguridad que tiene todo correo electrónico, lo reviste de un contenido privado y por lo tanto investido de todas las garantías derivadas de la protección de las comunicaciones privadas y la intimidad. En esta lógica, se entenderá que un correo electrónico ha sido interceptado cuando -sin autorización judicial o del titular de la cuenta-, se ha violado el password

o clave de seguridad. Es en ese momento, y sin necesidad de analizar el contenido de los correos electrónicos, cuando se consuma la violación al derecho fundamental a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas. No sobra señalar, que si bien es cierto que un individuo puede autorizar a otras personas para acceder a su cuenta -a través del otorgamiento de la respectiva clave de seguridad-, dicha autorización es revocable en cualquier momento y no requiere formalidad alguna. Asimismo, salvo prueba en contrario, toda comunicación siempre es privada, salvo que uno de los intervinientes advierta lo contrario, o bien, cuando de las circunstancias que rodean a la comunicación no quepa duda sobre el carácter público de aquélla.

PRIMERA SALA

Amparo directo en revisión 1621/2010. 15 de junio de 2011. Cinco votos. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

Tesis: 1a. CLVIII/2011

[TA]; 9a. Época; 1a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXXIV, Agosto de 2011; Pág. 217

DERECHO A LA INVOLABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES PRIVADAS. MEDIOS A TRAVÉS DE LOS CUALES SE REALIZA LA COMUNICACIÓN OBJETO DE PROTECCIÓN.

Tradicionalmente, las comunicaciones privadas protegidas en sede constitucional han sido identificadas con la correspondencia de carácter escrito, que es la forma más antigua de comunicarse a distancia entre las personas. De ahí que en el penúltimo párrafo del artículo 16 de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se señale que "la correspondencia que bajo cubierta circule por las estafetas estará libre de todo registro". Sin embargo, la expresa referencia a las comunicaciones postales no debe interpretarse como una relación cerrada. En primer término, es necesario señalar que nuestra Constitución no limita los medios a través de los cuales se puede producir la comunicación objeto de protección del derecho fundamental en estudio. Esto resulta acorde con la finalidad de la norma, que no es otra que la libertad de las comunicaciones, siendo que ésta puede ser conculcada por cualquier medio o artificio técnico desarrollado a la luz de las nuevas tecnologías. Del tradicional correo o telégrafo, pasando por el teléfono alámbrico y el teléfono móvil, hemos llegado a las comunicaciones que se producen mediante sistemas de correo electrónico, mensajería sincrónica o instantánea asincrónica, intercambio de archivos en línea y redes sociales. Las posibilidades de intercambio de datos, informaciones y mensajes se han multiplicado por tantos programas y sistemas como la tecnología es capaz de ofrecer y, por lo tanto, también las maneras en que dichos contenidos pueden ser interceptados y conocidos por aquellos a quienes no se ha autorizado expresamente para ello. En definitiva, todas las formas existentes de comunicación y aquellas que sean fruto de la evolución tecnológica, deben quedar protegidas por el derecho fundamental a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas.

PRIMERA SALA

Amparo directo en revisión 1621/2010. 15 de junio de 2011. Cinco votos. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

Tesis: I.7o.C.56 K

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXX, Julio de 2009; Pág. 1943. I.7o.C.56 K

INTERNET. ES UNA MEDIDA PERTINENTE PARA INVESTIGAR EL DOMICILIO DE LA TERCERA PERJUDICADA SI SE TRATA DE UNA EMPRESA CUYOS DATOS SE LOCALICEN POR ESE MEDIO.

Según la fracción II del artículo 30 de la Ley de Amparo, si no consta en autos el domicilio del tercero perjudicado, la autoridad que conozca del amparo dictará las medidas que estime pertinentes para investigar su domicilio. En la actualidad, un número creciente de empresas utiliza medios electrónicos para ofrecer sus productos y en ocasiones incluyen sus domicilios. Por su parte, el artículo 210-A del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a la Ley de Amparo, reconoce como prueba la información generada o comunicada a través de medios electrónicos; y, tanto constitucional como jurisprudencialmente, el llamamiento a juicio se reconoce como una formalidad esencial del procedimiento de estudio oficioso y donde opera la suplencia de la queja. Por lo tanto, una de las medidas pertinentes que puede dictar la autoridad federal para localizar el domicilio de la parte tercera perjudicada, si se trata de una empresa cuya localización no conste en autos, es la de efectuar su búsqueda por internet a través de las diversas páginas que ofrecen dicho servicio, donde basta introducir el nombre de la empresa que se pretende localizar y en breve se despliega información de la que puede obtenerse la forma para contactar con dichas empresas y en algunos casos también proporcionan sus domicilios.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO

Queja 19/2009. ***** . 21 de mayo de 2009. Mayoría de votos. Disidente: Manuel Ernesto Saloma Vera. Ponente: Julio César Vázquez-Mellado García. Secretario: Benjamín Garcilazo Ruiz.

Tesis: VIII.4o.7 L

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XX, Noviembre de 2004; Pág. 2049

VIDEOGRABACIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. AL SER UNA VARIANTE DE LA PRUEBA DOCUMENTAL LES RESULTAN APLICABLES LAS REGLAS PREVISTAS PARA ÉSTA POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 776, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo establece que en el proceso laboral son admisibles toda clase de pruebas, siempre que no sean contrarias a la moral o al derecho y prevé, especialmente, entre otras pruebas, las fotografías y, en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; por lo cual, es incuestionable que las grabaciones videográficas constituyen un adelanto científico que puede resultar útil como medio probatorio; sin embargo, su ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración no están regulados por la legislación laboral citada, como sucede en relación con la confesional, la testimonial, la pericial y la documental. No obstante ello, si mediante los videocasetes se reproducen imágenes de hechos que pueden tener algún significado probatorio procesal, en tanto que los tratadistas de la teoría general del proceso, particularmente de la prueba judicial, coinciden en que la prueba de documentos comprende todo aquel instrumento mediante el cual se representan, de manera gráfica, hechos relevantes para el proceso de que se trata, susceptibles de ser apreciados por los sentidos;

consecuentemente, debe concluirse que los videocasetes, dada su naturaleza, son una variante de la prueba documental, por ello, les resultan aplicables las reglas sobre el ofrecimiento, admisión, desahogo, objeciones, alcance y valor probatorio establecidas por la Ley Federal del Trabajo para la prueba documental.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO

Amparo directo 1377/2003. David de la Rosa Tapia. 19 de agosto de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Ramón Raúl Arias Martínez. Secretario: Fernando Sustaita Rojas.

Tesis: I.13o.T. J/16

[J]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXXIII, Mayo de 2011; Pág. 941

RECURSO DE RECLAMACIÓN. VALOR PROBATORIO DE LA DOCUMENTAL CONSISTENTE EN UNA IMPRESIÓN DEL BOLETÍN LABORAL, PUBLICADO EN INTERNET.

El recurso de reclamación procede, entre otros casos, contra los actos de los presidentes de los Tribunales Colegiados de Circuito, cuando se desecha la demanda de amparo por extemporánea. Dicho recurso, por regla general, no admite que se rindan pruebas, pero el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia P./J. 11/95, publicada en la página veintisiete del Tomo II, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, correspondiente al mes de agosto de mil novecientos noventa y cinco, cuyo rubro es: "[PRUEBAS EN LA REVISIÓN CONTRA UN AUTO QUE DESECHA LA DEMANDA DE AMPARO POR](#)

EXTEMPORANEIDAD. DEBEN TOMARSE EN CUENTA, SI CON ELLAS SE PERSIGUE DEMOSTRAR LA OPORTUNIDAD DE LA PRESENTACIÓN DEL LIBELO.";

estimó que dicha regla admite como excepción el caso en que la demanda se desecha por extemporánea, por ser la forma en que el quejoso puede demostrar que los días que se le computaron como hábiles, no los laboró la autoridad responsable. Dicha tesis no sólo es aplicable al recurso de revisión, sino también al de reclamación por identidad jurídica, y tiene por objeto que los recurrentes puedan acreditar su defensa con la exhibición de pruebas concernientes a la oportunidad de la promoción del juicio no admitido y demostrar que el acuerdo por el que se desechó era ilegal; ello con el fin de no dejarlos en estado de indefensión. Sin embargo, si se ofrece la documental consistente en la impresión de una hoja, que se aduce corresponde al Boletín Laboral que aparece publicado en internet, ésta sólo tiene valor indiciario, ya que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 217 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a la Ley de Amparo, el valor probatorio de cualquier medio aportado por los descubrimientos de la ciencia, como es internet, queda al prudente arbitrio judicial; por lo que se estima que una impresión carente de firma y de certificación, por sí misma no tiene valor probatorio pleno, ya que incluso es susceptible de elaboración por personas con conocimientos en informática, lo que conduce a considerar que la impresión del Boletín Laboral, publicado en internet, es insuficiente para acreditar que la autoridad no laboró en determinados días.

DECIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO

Reclamación 21/2005. ***** . 25 de noviembre de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Paula Yareny Velasco Santiago.

Reclamación 5/2006. José Eliezer Anselmo Nieto Alonso. 22 de junio de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretario: Eudón Ortiz Bolaños.

Reclamación 2/2009. Instituto Mexicano del Seguro Social. 20 de febrero de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: Lenin Mauricio Rodríguez Oviedo.

Reclamación 3/2010. Wilfrido Díaz Hernández. 11 de marzo de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Yolanda Rodríguez Posada, secretaria de tribunal autorizada por la Secretaría Ejecutiva del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada. Secretaria: Gaby Sosa Escudero.

Reclamación 1/2011. Manuel Magaña Meza. 20 de enero de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Damiana Susana Díaz Oliva.

Tesis: XIX.1o. J/12 (9a.)

[J]; 10a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro XII, Septiembre de 2012, Tomo 3; Pág. 1420

PRUEBA DE INSPECCIÓN PRACTICADA ANTE LA PANTALLA DEL SISTEMA INTEGRAL DE DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (SINDO). ES INSUFICIENTE POR SÍ SOLA PARA DEMOSTRAR QUE EL

TRABAJADOR NO TIENE EL CARÁCTER DE ASEGURADO DE DICHO ORGANISMO, PUES PARA ELLO DEBERÁ COMPLEMENTARSE CON UNA PERICIAL EN INFORMÁTICA JURÍDICA DOCUMENTARIA.

El Sistema Integral de Derechos y Obligaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social (Sindo) es una base de datos contenida en un sistema informático que cuenta con un mecanismo de consulta, a través del cual se puede obtener información sobre si alguna persona es o no asegurado del Instituto Mexicano del Seguro Social. Por otra parte, de los artículos [827 a 829 de la Ley Federal del Trabajo](#) se advierte que la prueba de inspección debe versar sobre documentos u objetos que obren en poder de alguna de las partes, quien deberá ponerlos a la vista del actuario, por lo que su desahogo es únicamente descriptivo. Asimismo, los numerales [821 a 823](#) de la citada ley reglamentan la prueba pericial, la cual siempre versará respecto de alguna ciencia, arte o técnica de la que los peritos tienen conocimiento o autorización para su ejercicio conforme a la ley. Finalmente, el diverso numeral [776](#) del aludido ordenamiento regula los medios de prueba que pueden ofrecerse en el procedimiento laboral, entre los que se encuentran los aportados por los descubrimientos de la ciencia, entre los que debe considerarse la informática. Por consiguiente, la prueba pericial en informática jurídica documentaria sobre la referida base de datos será la que asegure el acceso correcto al "Sindo", ya que el perito es quien, con los conocimientos técnicos apropiados, asegurará que la consulta se hizo correctamente, lo cual significa, que los resultados serán confiables y susceptibles de valoración. En tal virtud, la inspección realizada ante la pantalla del "Sindo", por sí sola, no tiene el alcance de establecer que el trabajador no es asegurado de dicho instituto, ya que el fedatario público describirá sólo lo que la oferente le ponga a la vista, pero de ninguna manera puede asegurar que el acceso y la búsqueda hayan sido los que

corresponden con la técnica de ese sistema. En suma, para demostrar el supuesto de que se trata, la prueba de inspección es insuficiente por sí sola para acreditar tal extremo, por lo que deberá complementarse con una pericial en informática jurídica documentaria, sin perjuicio de que la institución conserve la confidencialidad y el control de las claves de acceso al sistema, y de que a través de otros medios pueda demostrarse ese hecho.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO

Amparo directo 24/2006. Instituto Mexicano del Seguro Social. 20 de septiembre de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Mendoza Montes. Secretaria: Piedad del Carmen Hernández Ávila.

Amparo directo 98/2008. Instituto Mexicano del Seguro Social. 22 de mayo de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Gálvez Tánchez. Secretaria: Julia Soto Valdez.

Amparo directo 60/2012. Ignacio Domínguez Carrizales. 15 de marzo de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Gálvez Tánchez. Secretaria: Hilda Irma Guerrero Herrera.

Amparo directo 337/2012. Instituto Mexicano del Seguro Social. 12 de julio de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Gálvez Tánchez. Secretaria: Julia Soto Valdez.

Amparo directo 354/2012. Instituto Mexicano del Seguro Social. 12 de julio de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Gálvez Tánchez. Secretaria: Julia Soto Valdez.

Nota: Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 453/2012, resuelta por la Segunda Sala el 9 de enero de 2013.

Tesis: II.3o.A. J/4 (10a.)

[J]; 10a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro VIII, Mayo de 2012, Tomo 2; Pág. 1562

ESTADOS DE CUENTA INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES. NO PUEDEN CONSIDERARSE COMO TALES LAS IMPRESIONES DE PANTALLA DE LOS DATOS ALFANUMÉRICOS SIN PROCESAMIENTO NI CÓDIGOS DE INTERPRETACIÓN QUE APARECEN EN EL SISTEMA DE MOVIMIENTOS AFILIATORIOS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, AUN CUANDO CONTENGAN SELLOS CON LA LEYENDA "CERTIFICADO" Y EN ÉSTA SE ASEGURE QUE SU CONTENIDO SE CONCORDÓ CON LOS ARCHIVOS.

De las ejecutorias de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, relativas a las contradicciones de tesis 189/2007-SS y 351/2010, publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomos XXVI, noviembre de 2007, y XXXIII, enero de 2011, páginas 305 y 1364, respectivamente, se obtiene que podrá estimarse razonablemente que se está ante una verdadera certificación que, por su contenido, puede considerarse un auténtico estado de cuenta individual de los trabajadores, sólo si la actividad del Instituto Mexicano del Seguro Social es la apropiada para otorgar certeza de que los datos asentados por el funcionario competente en ese documento efectivamente coinciden con los contenidos en los archivos del mencionado organismo, de tal manera que sea posible la descripción de la información para su revisión, compulsas y escrutinio; además, en términos del artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo, la eficacia de tales

certificaciones depende de la explicitud que proporcione quien las elabora, de tal manera que nulifique toda duda sobre el contenido de los datos que se hallan en dichos archivos. Sobre esta base, es evidente que las impresiones de pantalla de los datos alfanuméricos, sin procesamiento ni códigos de interpretación, que aparecen en el sistema de movimientos afiliatorios del indicado instituto, aun cuando contengan sellos con la leyenda "certificado" y en ésta se asegure que su contenido se concordó con los archivos no pueden considerarse auténticos estados de cuenta individuales certificados, conforme a los criterios jurisprudenciales de referencia, pues se trata de datos que requieren de interpretación y decodificación por quien conozca los lenguajes específicos o privados del sistema, lo cual vuelve cuestionable su valor probatorio respecto de un vínculo laboral, sin que obste a lo anterior que, probablemente, si a un documento certificador explicativo, con mención y exposición de un cúmulo de datos, se le acompaña de estas hojas con impresiones de pantalla, su valor cambiaría, por tratarse de soporte y papeles de trabajo del estado de cuenta, pero definitivamente, en sí mismas, no pueden constituir un estado de cuenta certificado.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL SEGUNDO CIRCUITO

Amparo directo 16/2011. Promotora Turística Poseidón, S.A. de C.V. 14 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Emmanuel G. Rosales Guerrero. Secretario: Martín R. Contreras Bernal.

Amparo directo 57/2011. Miguel Quezada Buendía. 20 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador González Baltierra. Secretario: Carlos Maldonado Barón.

Amparo directo 282/2011. Panificadora Cafesa, S.A. de C.V. 20 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador González Baltierra. Secretario: Rodolfo Meza Esparza.

Amparo directo 354/2011. Patronatos Escolares, A.C. 20 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador González Baltierra. Secretario: Errol Obed Ordóñez Camacho.

Amparo directo 370/2011. 20 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador González Baltierra. Secretario: Errol Obed Ordóñez Camacho.

Tesis: 2a./J. 24/2008

JJ; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXVII, Febrero de 2008; Pág. 530

DECLARACIÓN PRESENTADA A TRAVÉS DE MEDIOS ELECTRÓNICOS Y ACUSE DE RECIBO CON SELLO DIGITAL. LA CONSTANCIA IMPRESA O SU COPIA SIMPLE SON APTAS PARA ACREDITAR LA APLICACIÓN DE LOS PRECEPTOS LEGALES EN QUE AQUÉLLA SE SUSTENTÓ.

De acuerdo con el artículo 31 del Código Fiscal de la Federación, los contribuyentes deben realizar pagos y presentar las declaraciones respectivas en documentos digitales a través de los medios electrónicos señalados por el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas generales y este último, conforme al artículo 17-E del propio ordenamiento, por la misma vía remitirá el acuse de recibo que contenga el sello digital,

consistente en la cadena de caracteres generada por la autoridad, la cual permita autenticar su contenido. De esa forma, si para cumplir con las indicadas obligaciones fiscales, por disposición legal, debe hacerse uso de una interconexión de redes informáticas, a través de la cual el contribuyente y las autoridades fiscales se transmiten información directamente desde computadoras, prescindiendo de constancias impresas, para valorar la información obtenida de dicha red, o sus copias simples, no debe acudir a las reglas aplicables en cuanto al valor probatorio de documentos impresos, sino a la regulación específica prevista en el artículo 210-A del Código Federal de Procedimientos Civiles, conforme al cual debe atenderse preponderantemente a la fiabilidad del método en que haya sido generada, comunicada, recibida o archivada y, en su caso, si el contenido de la información relativa es atribuible a las personas obligadas y si está disponible para su ulterior consulta. Así, tratándose del cumplimiento de las obligaciones fiscales a través de medios electrónicos, el método por el cual se generan los documentos digitales está previsto en la ley y, además, el propio legislador y la autoridad administrativa, a través de reglas generales, han desarrollado la regulación que permite autenticar su autoría, de manera que su impresión o su copia simple son aptos para demostrar la aplicación de los preceptos legales que sirven de base a los diversos cálculos cuyo resultado se plasma en la declaración, siempre y cuando sea indudable que las correspondientes hipótesis normativas sustentan los resultados contenidos en ella.

SEGUNDA SALA

Contradicción de tesis 261/2007-SS. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Séptimo Circuito. 13 de febrero de 2008. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador

Aguirre Anguiano. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Óscar F. Hernández Bautista.

Tesis de jurisprudencia 24/2008. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de febrero de dos mil ocho.

Tesis: 2a./J. 195/2009

[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXX, Diciembre de 2009; Pág. 316

TESTIMONIAL. NO ES IDÓNEA PARA ACREDITAR EL ACTO CONCRETO DE APLICACIÓN DE UNA LEY TRIBUTARIA CONSISTENTE EN LA GENERACIÓN O COMUNICACIÓN DE INFORMACIÓN A TRAVÉS DE MEDIOS ELECTRÓNICOS.

El artículo 210-A del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a la Ley de Amparo, reconoce como prueba la información generada o comunicada que conste, entre otros, en medios electrónicos y prevé que la valoración de esa información depende de la fiabilidad del método en que haya sido generada, comunicada, recibida o archivada. Por tanto, la prueba testimonial no es idónea para demostrar el acto concreto de aplicación de una ley tributaria cuando se sostiene que esa aplicación tuvo lugar al generarse o comunicarse vía electrónica la declaración de impuestos correspondiente, porque el testigo podrá declarar que le consta cuándo se generó o comunicó la información pero no que fuera recibida o archivada por el destinatario.

SEGUNDA SALA

Contradicción de tesis 301/2009. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo, ambos en Materias Administrativa y Civil del Décimo Noveno Circuito. 7 de octubre de 2009. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Diana Minerva Puente Zamora.

Tesis de jurisprudencia 195/2009. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del cuatro de noviembre de dos mil nueve.

Tesis: P./J. 70/2011 (9a.)

J; 10a. Época; Pleno; S.J.F. y su Gaceta; Libro I, Octubre de 2011, Tomo 1; Pág. 5

DEPÓSITOS EN EFECTIVO. EL DOCUMENTO EXHIBIDO EN COPIA FOTOSTÁTICA SIMPLE, AUN CONSIDERADO COMO IMPRESIÓN OBTENIDA POR MEDIOS ELECTRÓNICOS, NO DEMUESTRA EL INTERÉS JURÍDICO PARA IMPUGNAR LA LEY DEL IMPUESTO RELATIVO PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 1 DE OCTUBRE DE 2007.

Para reclamar en el juicio de amparo una norma general heteroaplicativa, es necesario que el promovente acredite fehacientemente la existencia del acto concreto de aplicación y que ésta le causa un agravio o perjuicio. Así, para cumplir con el primer requisito señalado, el particular debe aportar al juicio evidencia suficiente para crear convicción en el juzgador de que el primer

acto de aplicación de la norma existe. En ese tenor, el documento exhibido en copia fotostática simple o el obtenido por medios electrónicos, no demuestran la existencia del primer acto de aplicación de la Ley del Impuesto a los Depósitos en Efectivo ni la afectación a la esfera jurídica del particular, habida cuenta que no consta certificación alguna de que fue tomado de su original ni elemento alguno que permita asumir que su contenido es genuino (por medio de firma o sello digitales, por ejemplo), o que éste corresponde fiel y exactamente a la información arrojada por la base de datos de la cual fue tomado y tampoco existe certeza de que se hubiese obtenido por persona autorizada para tales efectos a través de la clave respectiva y/o en presencia de algún funcionario facultado para certificar la veracidad del acto conforme a la normativa aplicable. En todo caso, el documento exhibido en copia fotostática simple, aun considerado como impresión obtenida a través de medios electrónicos, sólo genera la presunción de que el original que reproduce existe o de que la información que contiene podría encontrarse alojada en una base de datos o "servidor", pero es insuficiente para crear convicción de que la información no ha sido alterada utilizando medios mecánicos o programas computarizados aportados por los avances tecnológicos y de que en realidad produce en el promovente del juicio un agravio o perjuicio.

PLENO

Amparo en revisión 155/2009. Alimentaria San Carlos, S.A. de C.V. 8 de marzo de 2010. Mayoría de diez votos. Disidente: Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretarios: José Francisco Castellanos Madrazo, Fabiana Estrada Tena, Lourdes Ferrer Mac-Gregor Poisot, Fanuel Martínez López, David Rodríguez Matha y Fernando Silva García.

Amparo en revisión 1257/2008. El Molino de Dos Ríos, S.A. de C.V. 8 de marzo de 2010. Mayoría de diez votos. Disidente: Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretarios: José Francisco Castellanos Madrazo, Fabiana Estrada Tena, Lourdes Ferrer Mac-Gregor Poisot, Fanuel Martínez López, David Rodríguez Matha y Fernando Silva García.

Amparo en revisión 85/2009. El Paje de Tehuacán, S.A. de C.V. 8 de marzo de 2010. Mayoría de diez votos. Disidente: Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretarios: José Francisco Castellanos Madrazo, Fabiana Estrada Tena, Lourdes Ferrer Mac-Gregor Poisot, Fanuel Martínez López, David Rodríguez Matha y Fernando Silva García.

Amparo en revisión 261/2009. Gas Lucón, S.A. de C.V. 8 de marzo de 2010. Mayoría de diez votos. Disidente: Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Ponente: José de Jesús Gudiño Pelayo. Secretarios: José Francisco Castellanos Madrazo, Fabiana Estrada Tena, Lourdes Ferrer Mac-Gregor Poisot, Fanuel Martínez López, David Rodríguez Matha y Fernando Silva García.

Amparo en revisión 660/2009. RAMCAB Empresarios, S.A. de C.V. 8 de marzo de 2010. Mayoría de diez votos. Disidente y ponente: Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Secretarios: José Francisco Castellanos Madrazo, Fabiana Estrada Tena, Lourdes Ferrer Mac-Gregor Poisot, Fanuel Martínez López, David Rodríguez Matha y Fernando Silva García.

El Tribunal Pleno, el ocho de septiembre en curso, aprobó, con el número 70/2011, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a ocho de septiembre de dos mil once.

Tesis: 2a./J. 209/2010

[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXXIII, Enero de 2011; Pág. 1363

SEGURO SOCIAL. LOS SUBDELEGADOS DE ESE INSTITUTO ESTÁN FACULTADOS PARA EXPEDIR CERTIFICACIONES DE LA INFORMACIÓN CONSERVADA EN MEDIOS MAGNÉTICOS DIGITALES, ELECTRÓNICOS, ÓPTICOS, MAGNETO ÓPTICOS O DE CUALQUIER OTRA NATURALEZA, EN RELACIÓN CON EL REGISTRO DE PATRONES Y DEMÁS SUJETOS OBLIGADOS, INSCRIPCIÓN, MODIFICACIÓN DE SALARIO Y BAJA DE TRABAJADORES Y DEMÁS SUJETOS DE ASEGURAMIENTO.

De la interpretación de los artículos 251, fracción XXXVII, y 251-A de la Ley del Seguro Social; 2, 8, segundo párrafo, 149, 150, fracción III, y 155 del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social; 3, 4 y 5 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, se concluye que los Subdelegados del Instituto Mexicano del Seguro Social están facultados para expedir certificaciones de la información conservada en medios magnéticos digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, en relación con el registro de patrones y demás sujetos obligados, inscripción, modificación de salario y baja de trabajadores y demás sujetos de aseguramiento. Lo anterior es así, ya que el artículo 4 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización faculta expresamente al Instituto para expedir certificaciones de la información así conservada, "en términos de las disposiciones legales aplicables", lo que significa que esa atribución se ejerce a través de los órganos con los que cuenta el Instituto para el despacho de los asuntos de su competencia,

establecidos en su Reglamento Interior y en la Ley del Seguro Social, como son, entre otros, las Delegaciones Estatales y Regionales (órganos de operación administrativa desconcentrada) y las Subdelegaciones (órganos operativos de las Delegaciones del Instituto); lo que se corrobora con el segundo párrafo del artículo 8 del Reglamento Interior mencionado, que señala: "La Secretaría General, los órganos Normativos, de Operación Administrativa Desconcentrada y Operativos, estarán facultados para certificar documentos y expedir las constancias correspondientes que se requieran en las materias de su competencia."

SEGUNDA SALA

Contradicción de tesis 351/2010. Entre las sustentadas por el Segundo y el Tercer Tribunales Colegiados, ambos del Décimo Segundo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materias Penal y Administrativa del Octavo Circuito. 1 de diciembre de 2010. Cinco votos. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretario: Aurelio Damián Magaña.

Tesis de jurisprudencia 209/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del ocho de diciembre de dos mil diez.

Tesis: VII.2o.(IV Región) J/2

[J]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXXI, Mayo de 2010; Pág. 1832

CERTIFICACIONES EXPEDIDAS POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. PARA QUE TENGAN VALIDEZ, BASTA CON QUE LA INFORMACIÓN QUE OBRA EN LOS ARCHIVOS ELECTRÓNICOS DEL

CITADO ORGANISMO SEA IMPRESA POR ALGÚN SERVIDOR PÚBLICO DE ÉSTE.

Del artículo 4 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, se advierte que es facultad del Instituto Mexicano del Seguro Social conservar en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, la información que le es presentada y que puede expedir certificaciones de ésta. Por tanto, basta con que la información que obra en los archivos electrónicos del propio instituto sea impresa por algún servidor público del citado organismo para que esa certificación tenga validez, puesto que lo único que aquél hace es materializar dichos datos, es decir, no emite un acto en ejercicio de sus funciones ni esa impresión contiene manifestaciones de hechos realizados por él, sino que únicamente asienta que determinada documental concuerda con lo contenido en los sistemas institucionales de cómputo. No obsta a lo anterior que el artículo 8 del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social no otorgue la facultad de certificación a un servidor público en particular, sino a las unidades administrativas en general, porque quien plasma en papel la indicada información se encuentra adscrito a éstas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA CUARTA REGION

Amparo directo 553/2009. Grupo Corporativo de Organización Administrativa, S.C. de R.L. 29 de enero de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Adrián Avendaño Constantino. Secretario: Adrián Domínguez Torres.

Amparo directo 716/2009. Mazter Management, S.A. de C.V. 29 de enero de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Ezequiel Neri Osorio. Secretario: Mario Humberto Gámez Roldán.

Amparo directo 735/2009. Grupo Corporativo de Organización Administrativa, S.C. de R.L. 12 de febrero de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Adrián Avendaño Constantino. Secretario: José de Jesús Gómez Hernández.

Amparo directo 20/2010. Mazter Management, S.A. de C.V. 11 de marzo de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Adrián Avendaño Constantino. Secretario: José de Jesús Gómez Hernández.

Amparo directo 41/2010. ***** 15 de abril de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Adrián Avendaño Constantino. Secretario: Adrián Domínguez Torres.

Como podemos observar de las tesis y jurisprudencias transcritas tanto la Suprema Corte de Justicia de la Nación como los Tribunales Colegiados en todo el país han optado por admitir las pruebas de medios electrónicos o informáticos, sin embargo, han sido cautelosos por lo que respecta al valor probatorio que se les debe otorgar a los mismos, sin embargo, han decidido otorgarle pleno valor probatorio a la información obtenida por medios electrónicos que ha sido certificada por una autoridad, como el Instituto Mexicano del Seguro Social

Además, ciertos criterios niegan que sea posible atribuir el contenido de un documento electrónico a persona alguna, ante la falta de firma autógrafa, lo cual es inexacto como se verá en el capítulo cuarto y como lo señalan otros criterios que mencionan que se debe atender a la naturaleza probatoria de los medios electrónicos. En

otro criterio anterior a la reforma se interpreta la norma de forma tal que se concluye que a los medios electrónicos o a las videograbaciones le son aplicables las reglas de la prueba documental, lo cual es inexacto dado que no es posible suscribir todos los medios electrónicos de forma autógrafa como sucede con los documentos escritos en papel. Con respecto a los correos electrónicos en una tesis se determina que estos carecen de firma, lo cual es equivocado dado que en todo caso carecen de firma autógrafa. Además, por lo que respecta a los correos electrónicos, la Corte ha sido clara en lo que respecta a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas y en específico a la inviolabilidad de las comunicaciones transmitidas por medios electrónicos.

Cómo podemos observar los criterios han llegado a ser muy distintos, debido a la falta de una legislación que atendiera las reglas de ofrecimiento, desahogo y valoración de los medios electrónicos.

Con esto concluimos el estudio del marco jurídico aplicable al proceso laboral mexicano y en específico a las normas que deben servir de fundamento para la valoración de los medios electrónicos ofrecidos como prueba. En el siguiente capítulo se entrará al estudio de cómo es que las Juntas deben valorar estos medios, de acuerdo a la forma en que son ofrecidos y desahogados en el proceso.

CAPÍTULO 4

LOS MEDIOS ELECTRÓNICOS OFRECIDOS COMO PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL Y SU VALORACIÓN POR PARTE DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Es momento de abordar el tema que constituye el objeto del presente trabajo de investigación. La ley laboral vigente gracias a la reforma del 30 de noviembre del 2012 incluyó reglas para el desahogo y ofrecimiento de los elementos aportados por los avances de la ciencia, y específicamente hizo referencia a los medios electrónicos e informáticos. Aún con esta adición que buscaba otorgar mayor seguridad jurídica a las partes, quedan cuestiones por dilucidar, como las relativas a su valor probatorio, de acuerdo a la forma en que son ofrecidos y desahogados en el proceso.

4.1. Los medios electrónicos e informáticos: ofrecimiento y admisión

La ley laboral determina que las pruebas deberán ser ofrecidas en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas en relación con los hechos controvertidos. No todas las pruebas son admitidas, ya que la ley establece ciertos supuestos en los que las mismas podrán ser desechadas. Los supuestos son los siguientes:

- Que no se refieran a los hechos controvertidos o la litis planteada (artículo 777 y 880)
- Que resulten inútiles o intrascendentes.(artículo 779)
- Que no sean idóneas.
- Que no estén acompañadas de todos los medios necesarios para su desahogo. (artículo 780)

Analicemos los supuestos descritos:

El **primer supuesto**, relativo a **que la prueba se refiera a hechos controvertidos o a la *litis* planteada** tiene por objetivo cumplir con los principios procesales de economía, sencillez y celeridad, ya que no tendría sentido que la Junta valorara una prueba sin relevancia para el proceso. De igual forma sucede con el **segundo supuesto**, el de **las pruebas inútiles o intrascendentes**. Estas últimas hacen referencia a pruebas que aunque se ofrecieran, en nada cambiaría el sentido del laudo. La Junta en este último caso debe expresar los motivos para calificarlas de tal forma.

Con respecto al **tercer supuesto**, el **de la idoneidad**, debemos mencionar que por prueba idónea se debe entender aquella prueba que es adecuada, o propia para demostrar los hechos controvertidos, es decir, la prueba que por sus características, es capaz de probar el hecho sujeto a prueba. Una prueba testimonial no sería la prueba idónea para demostrar la fiabilidad del método en que fue generado o recibido un mensaje de datos y no podría ser admitida en juicio. Al respecto, citamos la siguiente jurisprudencia:

Tesis: 2a./J. 195/2009

[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXX, Diciembre de 2009; Pág. 316. 2a./J. 195/2009

TESTIMONIAL. NO ES IDÓNEA PARA ACREDITAR EL ACTO CONCRETO DE APLICACIÓN DE UNA LEY TRIBUTARIA CONSISTENTE EN LA GENERACIÓN O COMUNICACIÓN DE INFORMACIÓN A TRAVÉS DE MEDIOS ELECTRÓNICOS.

El artículo 210-A del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a la Ley de Amparo, reconoce como prueba la

información generada o comunicada que conste, entre otros, en medios electrónicos y prevé que la valoración de esa información depende de la fiabilidad del método en que haya sido generada, comunicada, recibida o archivada. Por tanto, la prueba testimonial no es idónea para demostrar el acto concreto de aplicación de una ley tributaria cuando se sostiene que esa aplicación tuvo lugar al generarse o comunicarse vía electrónica la declaración de impuestos correspondiente, porque el testigo podrá declarar que le consta cuándo se generó o comunicó la información pero no que fuera recibida o archivada por el destinatario.”

SEGUNDA SALA

Contradicción de tesis 301/2009. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo, ambos en Materias Administrativa y Civil del Décimo Noveno Circuito. 7 de octubre de 2009. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Diana Minerva Puente Zamora.

Tesis de jurisprudencia 195/2009. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del cuatro de noviembre de dos mil nueve.

Coincidimos con lo dispuesto por la jurisprudencia previamente descrita dado que efectivamente el testigo carece de los elementos para poder determinar la fiabilidad del método en que fue transmitida la información.

El **cuarto supuesto** relativo a los **medios necesarios para su desahogo** merece otro comentario particular ya que tratándose de medios electrónicos, los medios necesarios para su desahogo serían los soportes en los que se pudieran reproducir los mismos. Los soportes pueden ser diversos, lo cual depende del medio ofrecido, como una

computadora, una videocasetera, un reproductor de *cd-rom*, etc. El artículo 836-A de la Ley Federal del Trabajo determina que el oferente deberá proporcionar a la Junta los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo y en el caso de que el oferente justifique debidamente su impedimento para proporcionar dichos elementos, la Junta los proveerá.

Ahora bien, el artículo 836-C establece dos reglas para el **ofrecimiento de algún documento digital o cualquier medio electrónico**, los cuales son:

- I. Presentar una impresión o copia del documento digital; y
- II. Acompañar los datos mínimos para la localización del documento digital, en el medio electrónico en que aquél se encuentre.”

El artículo en cuestión merece hacer algunos comentarios. En primer lugar, el mismo se enfoca únicamente en los documentos digitales tal y como se desprende de las fracciones I y II ya que aún cuando en el artículo se haga mención a que es aplicable a cualquier medio electrónico, resulta notorio que en las fracciones precitadas únicamente se refiere a los documentos digitales. Un documento digital, según la definición de la Ley Federal del Trabajo es “la información que sólo puede ser generada, consultada, modificada y procesada por medios electrónicos, y enviada a través de un mensaje de datos.” El medio electrónico según la definición que ofrece la ley son “los dispositivos tecnológicos para el procesamiento, impresión, despliegue, almacenamiento, reproducción, recuperación, extracción y conservación de la información” No se puede, por obvias razones, dejar copia de cualquier medio electrónico, porque no sería posible dejar una copia de una computadora en autos, por ejemplo. Ese sería el primer error del artículo en cuestión.

Ahora bien, el artículo establece que se deberá ofrecer la impresión o copia del documento digital y los datos mínimos para su localización en el medio en que se encuentre, de lo contrario, la prueba podría ser desechada.

Consideramos que se cometió otro error al redactar el artículo de esa forma por lo siguiente:

Es posible que si una de las partes desea ofrecer un documento digital que se encuentre en poder de la contraparte, o de un tercero no cuente con una copia o impresión del documento en cuestión, por lo que la redacción de este artículo hace prácticamente inoperante lo dispuesto por el artículo 836-D. en sus fracciones II y III que disponen reglas en los casos en los que el documento digital esté en poder de la contraparte o de un tercero. Evidentemente si la misma ley contempla estos dos supuestos resulta absurdo solicitar que el oferente de la prueba acompañe una copia o impresión del documento digital si no cuenta con ella. Aquí el problema consiste únicamente en la conjunción “y” que el artículo 836-C establece. Lo correcto consistiría en cambiar la redacción del artículo e incluir una conjunción alternativa de tal forma que el oferente pueda ofrecer o la copia o los datos mínimos para su localización.

Consideramos que el artículo debe ser reformado, sin embargo, la Junta al proceder a la admisión del documento digital en el que no se acompañe la prueba, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo primero constitucional y en aplicación del control difuso de la constitucionalidad, debería no aplicar este artículo por lo que hace a la exigencia de cumplir con ambos requerimientos y únicamente solicitar uno de ellos, a fin de no vulnerar el derecho al debido proceso de las partes. En caso de que la Junta insista en su aplicación, tal artículo podría ser combatido por su inconstitucionalidad.

4.2. El desahogo de los medios de prueba del artículo 776 fracción VIII

El artículo 836-D establece las reglas para el desahogo de estos medios probatorios. En primer lugar, se señala que la junta designará a los peritos que se requieran y estos deben:

1. Determinar que la información contenida en el documento digital se encuentre íntegra e inalterada, tal y como fue generada desde el primer momento.
2. Ubicar la información en tiempo y espacio entre el emisor y el destinatario.

El artículo señala que la Junta podrá comisionar al actuario para que junto con los peritos designados de fe del lugar, fecha y hora en que se pusieron a disposición de éstos el medio que contenga el documento digital.

Esto es importante a fin de mantener íntegro el documento, ya que podría ser manipulado antes de ser ofrecido en el proceso y con posterioridad a la elaboración del mismo con lo que se le restaría valor probatorio a la prueba en cuestión.

Es por ello que se podrían llegar a solicitar providencias cautelares con fundamento en el artículo 857 fracción II de la Ley Federal del Trabajo a fin de asegurar la no manipulación de los documentos ya que “En muchas oportunidades, antes de iniciar la demanda o después de iniciada esta, esconveniente...asegurar la evidencia...por ejemplo, el secuestro de la notebook donde se encuentran los archivos que acreditan la existencia de un contrato, de un celular o de Smartphone, de una cámara de fotos, etc.”⁹⁸

Ahora bien, de acuerdo a la fracción II del artículo 836-D si el documento digital se encuentra en poder del oferente, éste deberá poner a disposición de los peritos

⁹⁸ PEÑALOZA, Bárbara. Evidencia Digital en el derecho procesal civil y penal de la provincia de Mendoza.<http://www.grupolegal.com.ar/shop/detallenot.asp?notid=3643#.UBI9oyD9upl.wordpress>. Consultado el 15 de diciembre del 2012 a las 10:00 horas.

designados los medios necesarios para emitir su dictamen, en caso de no hacerlo, se decretará desierta la prueba.

Consideramos que resulta errónea la redacción de este artículo ya que el 836-A señala que en caso de que el oferente justifique su impedimento para acompañar los elementos necesarios para el desahogo de estas pruebas, la Junta los proveerá. Por eso no se entiende la exigencia de que el oferente ponga a disposición del perito los medios necesarios para emitir su dictamen, bajo el apercibimiento de declarar desierta la prueba. De igual forma que en el caso de la copia del documento digital consideramos que la Junta no debe decretar como desierto el desahogo de la prueba por las razones ya esgrimidas.

Si el documento está en poder de la contraparte se deberá poner a disposición de los peritos el mismo, con el apercibimiento de que en el caso de no hacerlo, se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el oferente exprese, en relación con el documento digital. Aquí cabe hacer varias precisiones: nos parece que aunque el artículo no lo señale, se trataría en todo caso de una presunción que admite prueba en contrario, ya que sería ilógico que si el oferente ofrece el documento digital que supuestamente tiene la contraparte y ésta en efecto no lo tiene, se tuviera sin más una presunción a favor del oferente. Únicamente en el caso de que la contraparte no hiciera manifestación al respecto se podría considerar la presunción sobre la certeza de los hechos en relación al documento digital. Este argumento tiene la salvedad de los documentos que el patrón está obligado a conservar y mostrar en juicio, los cuales tienen un tratamiento distinto como ya ha sido explicado.

Si el documento digital está en poder de un tercero, éste tiene la obligación de ponerlo a disposición de la Junta, bajo los apercibimientos establecidos en el artículo 731 de la ley.

Por último cabe señalar que la ley laboral establece que para el desahogo de estos medios probatorios la Junta en todo momento podrá asistirse de elementos humanos y tecnológicos para mejor proveer.

En los párrafos anteriores se dieron los supuestos para el desahogo y valoración de los medios contenidos en la fracción VIII del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a las reglas previstas por la Sección Novena del capítulo XII, denominada: De los Elementos Aportados por los Avances de la Ciencia. Sin embargo, consideramos que en muchas ocasiones los medios electrónicos o informáticos pueden ser tratados como parte de otro tipo de pruebas, como la de inspección, la documental, o la pericial. Tomemos por ejemplo el caso en el que el trabajador ofrezca la prueba de inspección y la misma deba realizarse en los registros electrónicos del patrón. Esto último es lo que estaría prácticamente obligado a hacer el oferente de la prueba de un documento digital que no cuente con una copia del mismo, ante la inoperancia de los artículos ya citados. O bien, el caso de que un documento electrónico se encuentre certificado notarialmente, con lo que estaríamos ante un documento de carácter público, de carácter electrónico o digital. Aunado a lo anterior la ley expresamente reconoce que para el caso de los medios electrónicos se estará a lo dispuesto por las reglas relativas a la prueba pericial. Por ello pasaremos a abordar estos supuestos en los siguientes apartados.

4.3 Los medios electrónicos e informáticos ofrecidos como prueba documental

Veamos pues las consecuencias jurídicas del ofrecimiento de un medio electrónico dentro de las reglas de la prueba documental, a fin de demostrar las limitaciones y posibilidades que ello ofrece de acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo. Esto es importante ya que el apartado relativo a los elementos aportados por los avances de la ciencia no hace mención alguna a la autenticidad del documento digital, por lo cual sólo se podría probar el hecho de la recepción o el envío del documento o mensaje de datos, es decir, se podría llegar a demostrar su coincidencia con el original, mas no su

autenticidad. Por ello es necesario plantear los diversos supuestos en los que puede ser ofrecido como documental el medio informático o electrónico a fin de esclarecer estos puntos.

En primer lugar, hay que hacer mención de la distinción entre documento público y privado que realiza la Ley Federal del Trabajo. La misma ley en su artículo 795 determina que 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. El segundo párrafo del mismo artículo establece que los documentos emitidos por la Federación, los Estados y el Distrito Federal, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

Citemos las jurisprudencias relativas a la validez de los documentos públicos electrónicos, para después analizarlas:

Tesis: VII.2o. (IV Región) J/2

[J]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXXI, Mayo de 2010; Pág. 1832.

CERTIFICACIONES EXPEDIDAS POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. PARA QUE TENGAN VALIDEZ, BASTA CON QUE LA INFORMACIÓN QUE OBRA EN LOS ARCHIVOS ELECTRÓNICOS DEL CITADO ORGANISMO SEA IMPRESA POR ALGÚN SERVIDOR PÚBLICO DE ÉSTE.

Del artículo 4 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, se advierte que es facultad del Instituto Mexicano del Seguro Social conservar en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, la información que le es presentada y que puede expedir certificaciones de ésta. Por tanto, basta

con que la información que obra en los archivos electrónicos del propio instituto sea impresa por algún servidor público del citado organismo para que esa certificación tenga validez, puesto que lo único que aquél hace es materializar dichos datos, es decir, no emite un acto en ejercicio de sus funciones ni esa impresión contiene manifestaciones de hechos realizados por él, sino que únicamente asienta que determinada documental concuerda con lo contenido en los sistemas institucionales de cómputo. No obsta a lo anterior que el artículo 8 del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social no otorgue la facultad de certificación a un servidor público en particular, sino a las unidades administrativas en general, porque quien plasma en papel la indicada información se encuentra adscrito a éstas.”

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA CUARTA REGION

Amparo directo 553/2009. Grupo Corporativo de Organización Administrativa, S.C. de R.L. 29 de enero de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Adrián Avendaño Constantino. Secretario: Adrián Domínguez Torres.

Amparo directo 716/2009. Mazter Management, S.A. de C.V. 29 de enero de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Ezequiel Neri Osorio. Secretario: Mario Humberto Gámez Roldán.

Amparo directo 735/2009. Grupo Corporativo de Organización Administrativa, S.C. de R.L. 12 de febrero de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Adrián Avendaño Constantino. Secretario: José de Jesús Gómez Hernández.

Amparo directo 20/2010. Mazter Management, S.A. de C.V. 11 de marzo de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Adrián Avendaño Constantino. Secretario: José de Jesús Gómez Hernández.

Amparo directo 41/2010. ***** 15 de abril de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Adrián Avendaño Constantino. Secretario: Adrián Domínguez Torres.

Tesis: 2a./J. 202/2007.

[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXVI, Octubre de 2007; Pág. 242.

ESTADOS DE CUENTA INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES. SU CERTIFICACIÓN POR PARTE DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL TIENE VALOR PROBATORIO PLENO, POR LO QUE ES APTA PARA ACREDITAR LA RELACIÓN LABORAL ENTRE AQUÉLLOS Y EL PATRÓN.

Los mencionados certificados, de conformidad con los artículos 3, 4 y 5, del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, independientemente de ser resultado de información presentada vía formato impreso o de aquella presentada a través de medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza (en donde se utilizó el número patronal de identificación electrónica, que hace las veces de sustituto de la firma autógrafa) tiene valor probatorio pleno, de conformidad con el artículo 46 de la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo (equivalente al artículo 234, fracción I del Código Fiscal de la Federación), en relación con el diverso 63 del Código Fiscal de la Federación, aun cuando la parte patronal desconozca la relación laboral

mediante su negativa lisa y llana. Por lo tanto, la certificación de los estados de cuenta individuales, es apta y suficiente para acreditar la relación laboral entre los trabajadores y el patrón, de manera que, no es necesario exigir el perfeccionamiento de ese tipo de constancias con la exhibición, por ejemplo, de los avisos de afiliación presentados por el patrón.”

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL SEGUNDO CIRCUITO

Amparo directo 16/2011. Promotora Turística Poseidón, S.A. de C.V. 14 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Emmanuel G. Rosales Guerrero. Secretario: Martín R. Contreras Bernal.

Amparo directo 57/2011. Miguel Quezada Buendía. 20 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador González Baltierra. Secretario: Carlos Maldonado Barón.

Amparo directo 282/2011. Panificadora Cafesa, S.A. de C.V. 20 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador González Baltierra. Secretario: Rodolfo Meza Esparza.

Amparo directo 354/2011. Patronatos Escolares, A.C. 20 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador González Baltierra. Secretario: Errol Obed Ordóñez Camacho.

Amparo directo 370/2011. 20 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador González Baltierra. Secretario: Errol Obed Ordóñez Camacho

Es correcta la apreciación realizada por la Corte respecto a los Estados de Cuenta Certificados emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social en cuanto a su valor probatorio, debido a que los mismos son documentos públicos y no obsta el medio en el que se hayan generado, si han sido certificados por autoridad competente. Lo anterior está de acuerdo con el principio de equivalencia funcional, que establece que se le debe otorgar el mismo valor a los documentos independientemente del medio en que se hayan transmitido, siempre y cuando cumplan con los requisitos necesarios para otorgarle validez.

El documento electrónico también puede tener el carácter de público mediante la fe de un notario con ese carácter. Esto puede ocurrir en la formalización de un contrato por ejemplo, para lo cual habría que recurrir a lo dispuesto por el Código Civil Federal, que habla de los requisitos para formalizar un contrato transmitido por medios electrónicos:

Artículo 1834. “Cuando se exija la forma escrita para el contrato, los documentos relativos deben ser firmados por todas las personas a las cuales se imponga esa obligación.

Si alguna de ellas no puede o no sabe firmar, lo hará otra a su ruego y en el documento se imprimirá la huella digital del interesado que no firmó.”

Artículo 1834 Bis.- “Los supuestos previstos por el artículo anterior se tendrán por cumplidos mediante la utilización de medios electrónicos, ópticos o de cualquier otra tecnología, siempre que la información generada o comunicada en forma íntegra, a través de dichos medios sea atribuible a las personas obligadas y accesible para su ulterior consulta.

En los casos en que la ley establezca como requisito que un acto jurídico deba otorgarse en instrumento ante fedatario público, éste y las partes obligadas podrán generar, enviar, recibir, archivar o comunicar la información que contenga los términos exactos en que las partes han decidido obligarse, mediante la utilización de medios electrónicos, ópticos o de cualquier otra tecnología, en cuyo caso el fedatario público, deberá hacer constar en el propio instrumento los elementos a través de los cuales se atribuye dicha información a las partes y conservar bajo su resguardo una versión íntegra de la misma para su ulterior consulta, otorgando dicho instrumento de conformidad con la legislación aplicable que lo rige.”

Así las cosas, la Junta deberá otorgarle el valor de documento público a los medios electrónicos cuando cumplan con los requisitos previamente descritos.

El documento privado, se deduce a partir de la definición del documento público. Documento privado es todo aquel que no cumple con las características del público.

Ahora, si asumimos que el documento digital es un documento, podemos darnos cuenta que existen varios supuestos en los que podría ofrecerse la prueba documental privada en nuestro proceso laboral. La reforma laboral del 30 de noviembre del 2012 determina que el perito debe cerciorarse de que el documento se encuentre íntegro e inalterado, ubicándolo en tiempo y en espacio entre el emisor y el destinatario, pero no dice nada respecto a su autenticidad. Esta omisión hace que la reforma resulta estéril, ya que de nada sirve que se tenga la certeza de que el documento no fue modificado si no es posible demostrar la autoría del mismo.

El primer supuesto con respecto a los documentos privados corresponde a los que se encuentran en poder del propio oferente (artículo 797).

En primer lugar hay que dilucidar qué se puede entender por documento original tratándose de los documentos digitales. El original, tal y como ocurre con los documentos escritos sobre papel, es el que ha sido generado en primer lugar con la voluntad de quienes participaron en su elaboración, y que no ha sido alterado o modificado. Si el documento digital es objetado en cuanto a su autenticidad en el desahogo de dicha prueba se tendría que resolver lo relacionado con la autenticidad del mismo, mediante el dictamen que el perito lleve a cabo. Es necesario señalar que el correo electrónico que no cuenta con una firma electrónica avanzada, no deja de estar firmado, ya que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 836-B en sus incisos b),d) y j), cualquier conjunto de datos que en forma electrónica pueda ser vinculado o asociado a un mensaje de datos por cualquier tecnología y es utilizado para identificar al firmante en relación con el mensaje de datos, es considerado como una firma electrónica. Ahora bien, el hecho de que el usuario cuente con una clave de acceso que es un “conjunto único de caracteres alfanuméricos que un usuario emplea para acceder a un servicio, sistema o programa y que puede estar asociado a un medio físico, magnético o biométrico”, y una contraseña que es “un conjunto único de caracteres secretos que permite validar la identificación de la persona a la que se le asignó una Clave de Acceso para ingresar a un servicio, sistema o programa” para utilizar un servicio de correo electrónico implica la posibilidad de que se pueda vincular al usuario con el mensaje de datos que salga de su correo, por lo que el mismo se encuentra firmado, con la salvedad de que se trata de una firma electrónica simple, a la cual se le otorga menor valor probatorio que a una firma electrónica avanzada.

Consideramos que la impresión del contenido del documento digital, es una copia del original, por lo que existe la presunción de que la impresión es copia del original, conforme a lo dispuesto al artículo 810. Por medio de la tesis que a continuación se transcribe, se equipara la impresión de una página de internet, a la prueba documental, por lo que se regirá por las reglas que rigen a este medio de prueba:

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXXIV, Julio de 2011; Pág. 2051. XIX.2o.P.T.37 L

INFORMACIÓN OBTENIDA DE UNA PÁGINA DE INTERNET. AL EQUIPARARSE SU IMPRESIÓN A UNA PRUEBA DOCUMENTAL, LE RESULTAN APLICABLES LAS REGLAS ESTABLECIDAS PARA ÉSTA POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RESPECTO A SU OFRECIMIENTO, ADMISIÓN, DESAHOGO, OBJECIONES, ALCANCE Y VALOR PROBATORIO.

La información contenida en páginas de Internet constituye un adelanto científico que puede resultar útil como medio probatorio; sin embargo, su ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración no están regulados por la legislación laboral, como sucede en relación con las pruebas confesional, testimonial, pericial y documental; no obstante ello, doctrinalmente se ha considerado que la prueba de documentos comprende todo aquel instrumento mediante el cual se representan gráficamente hechos relevantes, susceptibles de perfeccionarse y apreciarse por los sentidos, por lo que si mediante la impresión de una página de Internet se reproduce la información en un documento que puede tener valor probatorio, debe concluirse que a la impresión de esa información, dada su naturaleza, le resultan aplicables las reglas sobre el ofrecimiento, admisión, desahogo, objeciones, alcance y valor probatorio establecidas por la Ley Federal del Trabajo para la prueba documental.”

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y DE TRABAJO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO

Amparo directo 69/2010. María Guadalupe Ibáñez Piña. 14 de abril de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Olga Iliana Saldaña Durán. Secretaria: Griselda Marisol Vázquez García.

La tesis transcrita es anterior a la reforma, por lo que cabe señalar que el dictamen del perito sería el elemento fundamental para determinar el alcance y valor probatorio del contenido de una página de internet en caso de objeción, tomando en cuenta que la Junta también podría llevar a cabo una inspección ocular sobre el sitio en la red, a fin de contar con mayores elementos para resolver. Además se debe mencionar que no pueden ser aplicables exactamente las reglas de la prueba documental por que como tal una impresión de una página de internet no podría ser ratificada en cuanto a su contenido y firma, por lo que se insiste en que es la prueba pericial la idónea para otorgarle pleno valor probatorio a la impresión de la página.

Ahora hay que entrar al estudio de **la autenticidad del documento**, de acuerdo a las normas de los artículos 800, 802 y 811 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando la ley habla del contenido y de la firma del documento, hace referencia a su autenticidad. Un documento es considerado como auténtico cuando se puede conocer con certeza quién lo elaboró y que esa persona tenía la intención de realizarlo. Al respecto, la tesis que tiene por rubro: **Documentos privados auténticos y documento privados no auténticos. Diferencias**, ha establecido que el documento privado auténtico es aquel cuya certeza sobre si realmente fue otorgado por quien lo suscribe, ha quedado establecida desde el comienzo del procedimiento o ha sido ratificado por su firmante y el documento privado no auténtico es aquel que no ha sido reconocido expresa o tácitamente por su suscriptor. Transcribimos la tesis para mayor claridad:

Tesis: I.14o.C.6 K

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XVII, Febrero de 2003; Pág. 1055

DOCUMENTOS PRIVADOS AUTÉNTICOS Y DOCUMENTOS PRIVADOS NO AUTÉNTICOS. DIFERENCIAS.

El documento privado auténtico es aquel cuya certeza sobre si realmente fue otorgado por quien lo suscribe, ha quedado establecida desde el comienzo del procedimiento o ha sido ratificado por su firmante; este tipo de documentos no obliga a terceros, pero éstos no pueden desconocerlo a partir de su fecha cierta y, por tanto, las situaciones jurídicas que de él se deriven sí son oponibles a los terceros en determinadas circunstancias. En cambio, si el documento es suscrito o proviene de la parte que pretende beneficiarse de él, carece de valor probatorio al igual que la confesión en favor de quien la emite, por ser claro que de aceptarse esa situación, cualquiera podría confeccionar su propia prueba. En tanto, el documento privado no auténtico es aquel que no ha sido reconocido expresa o tácitamente por su suscriptor. Se trata de una prueba imperfecta que carece de valor probatorio contra terceros y aun entre las partes, pues no se tiene certeza sobre si fue realmente otorgado por quien lo suscribe y la sola existencia del documento no es razón jurídica para presumirlo. Cabe señalar que los documentos privados pueden autenticarse a través de la ratificación de contenido y firma, o bien, por falta de objeción o, incluso, en caso de existir esta última, a través de la prueba de peritos o testimonial.

DECIMO CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 767/2002. Octavio Martínez Zárate. 21 de noviembre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Sandoval López. Secretario: Francisco Juri Madrigal Paniagua.

Un documento es auténtico cuando es posible determinar que quien lo suscribe es efectivamente el autor del mismo. Como es sabido, este problema es resuelto en los documentos en papel mediante la firma autógrafa del emisor.

Es así que “para valorar la fuerza probatoria de la información(producida por medios electrónicos) se estimará primordialmente la fiabilidad del método en que haya sido generada, comunicada, recibida o archivada y, en su caso, si es posible atribuir a las personas obligadas el contenido de la información relativa y ser accesible para su ulterior consulta... hoy podemos afirmar que, con el apoyo de la tecnología, el único método fiable con los elementos para determinar la originalidad del documento y el no repudio de las partes es lo que hoy se conoce como firma electrónica avanzada.”⁹⁹

Es necesario mencionar que en muchos casos el establecimiento de la firma electrónica no es suficiente para demostrar la autenticidad del documento. Esto es así en los casos en los que se trata de una firma electrónica simple, en la que es posible identificar al autor del documento mediante la clave de acceso y contraseña del usuario. Por ello, existen certificadores de firmas para darle mayor valor a los mensajes de datos transmitidos por medios electrónicos. La certificación consiste en “un documento electrónico que ampara la titularidad de una firma electrónica asignada ya sea a una persona física o una persona moral en la que se confirma la identidad que se ha expedido conforme a los requerimientos legales y susceptible de almacenamiento...”¹⁰⁰ El certificado sirve como un mecanismo para evitar la falsificación de la firma, al ser emitido por agentes certificadores, mismos que dan fe de que una persona es quien dice ser, con cualquier documento de identificación otorgado por alguna instancia gubernamental, así como también dan fe de que esa persona, acepta la clave pública con la que se asocia y con la que envía mensajes de datos por cualquier medio electrónico. Esta certificación

⁹⁹ CORNEJO LÓPEZ, Valentino. Los medios electrónicos regulados en México. SISTA. México. 2006. Pág 40.

¹⁰⁰ *Ibidem*. Pág. 237.

constituye la llamada firma electrónica avanzada, que es hasta el momento la única forma de darle pleno valor probatorio a un documento digital.

Por lo anteriormente expuesto resulta necesario estudiar el tratamiento que le de la Ley Federal del Trabajo a **la firma**.

En el artículo 802 se determina que se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe. La suscripción según el mismo artículo es la colocación al pie o al margen del mismo de la firma autógrafa de su autor o de su huella digital, como expresión de la voluntad de hacerlo suyo. El artículo determina a su vez 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; excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y con el artículo 33 de esta ley.”

Por su parte, el artículo 811, determina que: “Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.”

Evidentemente la suscripción que pudiera ser considerada como un elemento para determinar la autenticidad, de acuerdo a lo establecido por la ley actual, resulta insuficiente para el caso de los documentos digitales. No se puede firmar de forma autógrafa o colocar la huella al pie o al margen del documento electrónico. En una interpretación estricta de los artículos precitados, ni siquiera podrían hacer plena fe estos documentos ya que en ningún caso estarían suscritos por ninguna persona y en todos los casos carecerían de autor. Ahora bien, si no se puede decir que están suscritos, eso no implica que sea imposible atribuir su contenido a cualquiera. Por ello la ley en el catálogo

de definiciones del artículo 836-B nos dice en qué consiste una firma electrónica y una firma electrónica avanzada:

“j) Firma electrónica: Conjunto de datos que en forma electrónica son vinculados o asociados a un mensaje de datos por cualquier tecnología y que son utilizados para identificar al firmante en relación con el mensaje de datos para indicar que aprueba la información contenida en el mensaje de datos;

k) Firma Electrónica Avanzada: al conjunto de caracteres que permite la identificación del firmante en los documentos electrónicos o en los mensajes de datos, como resultado de utilizar su certificado digital y clave privada y que produce los mismos efectos jurídicos que la firma autógrafa;”

De esta forma a pesar de que no puedan estar suscritos los documentos digitales, si es posible identificar a una persona en relación a un documento de ese tipo.

La Junta, al realizar un análisis de todo el material probatorio presentado ante ella, pueda valerse del documento digital para formarse convicción sobre los hechos planteados y así formular su resolución. Debe valerse de los principios de la sana crítica a fin de resolver conforme derecho y conforme a los hechos expuestos, tal y como lo hemos expuesto en el presente trabajo de investigación. Sin embargo, es de hacer notar que el hecho de que en el desahogo de la prueba de medios electrónicos, de acuerdo a la ley vigente, únicamente se deba determinar si la información contenida en el documento digital se encuentra íntegra e inalterada, y no se haga ninguna mención con respecto a la autenticidad resulta problemático. Es por ello que la Junta debe tomar en cuenta lo relativo a la autenticidad del documento digital, al momento de dictar la resolución correspondiente.

Las siguientes tesis resultan relevantes respecto a lo anteriormente dicho:

Tesis: I.4o.A.596 A

9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXVI, Septiembre de 2007; Pág. 2528. I.4o.A.596 A.

“ESTADOS DE CUENTA INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. PARA DETERMINAR SU VALOR PROBATORIO DEBEN EVALUARSE, ENTRE OTROS ASPECTOS, LOS REQUISITOS A QUE SE REFIERE EL SEGUNDO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 210-A DEL CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES, APLICADO SUPLETORIAMENTE, EN CUANTO A LA INFORMACIÓN GENERADA QUE CONSTE EN MEDIOS ELECTRÓNICOS, ÓPTICOS O EN CUALQUIER OTRA TECNOLOGÍA.

De los artículos 3, 4, 5 y 14 del Reglamento del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización se advierte, por una parte, que el patrón debe inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social y comunicarle sus modificaciones salariales y bajas, ya sea presentando los formatos impresos autorizados, o bien, a través de medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, debiendo utilizar, en este caso, el número patronal de identificación electrónica que le proporciona el citado instituto, como llave pública de sus sistemas criptográficos, con los mismos efectos que las leyes otorgan a los documentos firmados autógrafamente y, por otra, que el aludido instituto podrá conservar en dichos medios la información presentada en formatos impresos. Por tanto, para que los estados de cuenta individuales, que son impresiones o registros de la información que obra en dispositivos magnéticos o

electrónicos, tengan suficiente valor probatorio para acreditar la relación laboral entre el patrón y los trabajadores a que se refieren, es necesario evaluar, entre otros aspectos, los requisitos que exige el segundo párrafo del artículo 210-A del Código Federal de Procedimientos Civiles, aplicado supletoriamente, que son, en primer lugar, la fiabilidad del método en que se encuentre o almacene la información, es decir, donde se genere, comunique, reciba o archive; en segundo, de ser posible, que se atribuya el contenido de la información al patrón; y en tercero, que ésta sea accesible para su posterior consulta. Por consiguiente, debe acreditarse que efectivamente dicha información fue aportada por el patrón, ya sea conservando los formatos impresos autorizados o su resguardo en medios magnéticos o electrónicos, tal como lo señala el artículo 4 del citado reglamento, o bien, corroborar con el número patronal de identificación electrónica correspondiente (equivalente a la firma electrónica) que la información enviada por medios electrónicos fue efectivamente aportada por el patrón, pues en términos del invocado artículo 5, sólo los trámites en que se utilice ese número producirá los mismos efectos que los documentos firmados autógrafamente.”

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL SEGUNDO CIRCUITO

Amparo directo 16/2011. Promotora Turística Poseidón, S.A. de C.V. 14 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Emmanuel G. Rosales Guerrero. Secretario: Martín R. Contreras Bernal.

Amparo directo 57/2011. Miguel Quezada Buendía. 20 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador González Baltierra. Secretario: Carlos Maldonado Barón.

Amparo directo 282/2011. Panificadora Cafesa, S.A. de C.V. 20 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador González Baltierra. Secretario: Rodolfo Meza Esparza.

Amparo directo 354/2011. Patronatos Escolares, A.C. 20 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador González Baltierra. Secretario: Errol Obed Ordóñez Camacho.

Amparo directo 370/2011. 20 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador González Baltierra. Secretario: Errol Obed Ordóñez Camacho.

La tesis citada determina correctamente cuáles son los elementos que sirven para determinar la validez de una prueba, mismos que señalarán con detalle posteriormente en este estudio.

Tesis: XVII.2o.C.T.23 C

9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXXIII, Marzo de 2011; Pág. 2467. XVII.2o.C.T.23 C

“TRANSFERENCIAS ELECTRÓNICAS. NO CONSTITUYEN DOCUMENTOS PRIVADOS, SINO ELEMENTOS DE PRUEBA DERIVADOS DE LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA, CUYA VALORACIÓN QUEDA AL PRUDENTE ARBITRIO DEL JUZGADOR.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 1205 del Código de Comercio y 210-A del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria al ordenamiento legal citado en primer término, por disposición de su numeral 1063, se advierte que en materia mercantil la ley reconoce como medios de prueba todos aquellos elementos que puedan producir

convicción en el ánimo del juzgador acerca de los hechos controvertidos, tales como las declaraciones de las partes, periciales y documentos, entre otros, así como la información generada o comunicada en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología. Ahora bien, las transferencias de dinero realizadas vía electrónica, constituyen una información aportada como descubrimiento de la ciencia que reflejan imágenes en una pantalla electrónica, cuya expresión está supeditada a que se plasme en un objeto o cosa material para su exteriorización y manejo fuera del aparato que lo emite y reproduce, como lo es un documento, en el que la impresión escrita de una imagen proviene de la tecnología, es decir, derivada precisamente de la orden dada a un aparato electrónico, el cual finalmente editará la información que le es suministrada. Por tal motivo, a ese instrumento de información electrónico no le es atribuible el carácter de documento privado al carecer de la característica esencial de que pueda imputársele a persona alguna su elaboración o materialización ante la falta de firma autógrafa para efectos de su reconocimiento, en términos de los artículos 1238, 1241, 1242 y 1245 de la citada codificación mercantil. Precisado lo anterior, queda al prudente arbitrio del juzgador la valoración de la información recabada de medios electrónicos, de conformidad con el segundo párrafo del invocado artículo 210-A, pues para ello se atenderá a la fiabilidad del método en que haya sido generada, comunicada, recibida o archivada y, en su caso, si es posible atribuir a las personas obligadas el contenido de la información relativa y ser accesible su ulterior consulta. En ese sentido, si las transferencias obtenidas vía electrónica fueron exhibidas como prueba por la parte demandada, y éstas no fueron reconocidas por su contraria o por la institución bancaria ante la cual se realizó, ni contienen sello o firma digital, entendida ésta como una cadena de caracteres generada con motivo de la transacción electrónica, que permita autenticar el contenido de ese documento digital, resulta inconcuso que tales

constancias solamente tienen el valor de indicio, y no constituyen un medio probatorio eficaz para demostrar que, efectivamente, se haya realizado el pago, ante la falta de desahogo de diversos medios probatorios que robustezcan tal circunstancia, como pueden ser la prueba pericial en informática y/o confesional, entre otras.”

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO

Amparo directo 620/2009. ***** . 21 de junio de 2010. Mayoría de votos. Disidente: Justino Gallegos Escobar. Ponente: José de Jesús González Ruiz. Secretaria: Marely de los Ángeles Castillo Reyes.

La tesis citada vuelve a mencionar los elementos indispensables para proceder al análisis de cualquier medio probatorio, como la fiabilidad del método, y todos aquellos con los que sea posible atribuir a las personas obligadas el contenido de la información relativa y ser accesible su ulterior consulta.

Tesis: XIX.1o.P.T.21 L

9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXXIII, Abril de 2011; Pág. 1400. XIX.1o.P.T.21 L

“PRUEBAS RELACIONADAS CON CORREOS ELECTRÓNICOS. SU VALORACIÓN PARA DEMOSTRAR EL CONTRATO Y LA RELACIÓN DE TRABAJO EN EL JUICIO LABORAL.

Aun cuando la Ley Federal del Trabajo no contiene disposición alguna sobre cuestiones probatorias relacionadas con correos electrónicos, para lograr una apropiada valoración de ese peculiar elemento

demostrativo en el juicio laboral, debe procederse en los términos del artículo 17 de la mencionada legislación, que indica que a falta de disposición expresa en la Constitución Política de la Estados Unidos Mexicanos, de la propia Ley Federal del Trabajo o sus diversos reglamentos, deberán tomarse en consideración las disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución Federal, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad; así, resulta posible conceder valor probatorio a los correos electrónicos, particularmente cuando a través de ellos pretende probarse en juicio un aspecto tan relevante como el contrato de trabajo y la relación obrero patronal, de lo que se sigue que la valoración de dicho adelanto de la ciencia debe considerar el contenido del primer párrafo del numeral 210-A del Código Federal de Procedimientos Civiles, en el que se reconoce como medio de prueba a la mencionada información; y estimando que el principal aspecto de todo contrato es el consentimiento, debe igualmente acudirse para su estudio al artículo 1803, fracción I, del Código Civil Federal, normatividad aplicable al derecho del trabajo, por ser de observancia común en la Federación, Distrito Federal, Estados y Municipios.”

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y DE TRABAJO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO

Amparo directo 971/2009. Daniel Alonso Cortés Nava. 3 de junio de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Emmanuel G. Rosales Guerrero. Secretario: Jorge A. de León Izaguirre.

Como podemos observar, “la valoración de las pruebas científicas y tecnológicas no debe sujetarse a las reglas convencionales de justipreciación; de esta

manera, un documento realizado electrónicamente no carece, por tal circunstancia, de eficacia probatoria, pues lo que habrá de tomarse en consideración son los datos que corroboren su fiabilidad, como el código de captura y sello digital, y no elementos ajenos a la naturaleza de los documentos electrónicos, como si se tratara del original de una impresión. ¹⁰¹

Por último es necesario mencionar que la Junta deberá atender en la valoración de los medios electrónicos o documentos digitales la carga de la prueba que en materia laboral se le exige al patrón, respecto a los documentos que tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, mismos que ya hemos explicado con anterioridad.

4.3.1. El correo electrónico

El correo electrónico presenta una particularidad por lo que a hace a su ofrecimiento y valoración ya que por regla general se trata de una comunicación de carácter privado y en términos del artículo 16 de la Constitución y de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que tiene por rubro: **“COMUNICACIONES PRIVADAS. LAS PRUEBAS OFRECIDAS DENTRO DE UN JUICIO CIVIL, OBTENIDAS POR UN GOBERNADO SIN RESPETAR LA INVOLABILIDAD DE AQUÉLLAS, CONSTITUYEN UN ILÍCITO CONSTITUCIONAL, POR LO QUE RESULTAN CONTRARIAS A DERECHO Y NO DEBEN ADMITIRSE POR EL JUZGADOR CORRESPONDIENTE.”**, su presentación en el juicio no puede violar el derecho a la privacidad de la persona ya que de hacerlo se incurriría en un ilícito constitucional, con lo que carecería de valor probatorio. Incluso la tesis de la Corte que hace referencia a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, crea una verdadera imposibilidad para que cualquier computadora, o soporte, sea examinado, si ello conlleva una violación a la privacidad, tal y como se desprende de lo siguiente:

Tesis: 1a. CLVI/2011

¹⁰¹ MACÍAS BARRÓN, Ismael. El Proyecto de Laudo. Op. Cit. Pág 129.

[TA]; 9a. Época; 1a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXXIV, Agosto de 2011; Pág. 220

**DERECHO A LA INVIOABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES PRIVADAS.
SU ÁMBITO TEMPORAL DE PROTECCIÓN.**

La inviolabilidad de las comunicaciones privadas, en lo que respecta a su ámbito temporal de protección, se extiende también con posterioridad al momento en el que se produce la comunicación. Esto resulta de especial importancia en aquellos casos en los que el mensaje se materializa en un objeto una vez finalizado el proceso comunicativo, ya que existen muchos medios de comunicación que, por su naturaleza, conservan el contenido de las conversaciones. Así, el artículo [16, párrafos decimosegundo y decimotercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#), no sólo proscribe aquellas interceptaciones de comunicaciones en tiempo real -es decir, durante el tiempo en que efectivamente se entabla la conversación-, sino también aquellas injerencias que se realizan con posterioridad en los soportes materiales que almacenan la comunicación.

PRIMERA SALA

Amparo directo en revisión [1621/2010](#). 15 de junio de 2011. Cinco votos.
Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

Es así que la Suprema Corte ha llamado prueba ilícita a aquella que es obtenida en violación al derecho fundamental a la privacidad. Al respecto citamos la tesis de jurisprudencia siguiente:

Tesis: 2a. CLXI/2000

[TA]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XII, Diciembre de 2000; Pág. 428

COMUNICACIONES PRIVADAS. LAS PRUEBAS OFRECIDAS DENTRO DE UN JUICIO CIVIL, OBTENIDAS POR UN GOBERNADO SIN RESPETAR LA INVOLABILIDAD DE AQUÉLLAS, CONSTITUYEN UN ILÍCITO CONSTITUCIONAL, POR LO QUE RESULTAN CONTRARIAS A DERECHO Y NO DEBEN ADMITIRSE POR EL JUZGADOR CORRESPONDIENTE.

El artículo 16, párrafo noveno, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que las comunicaciones privadas son inviolables; que exclusivamente la autoridad judicial federal, a petición de la autoridad federal que faculte la ley o del titular del Ministerio Público de la entidad federativa correspondiente, podrá autorizar la intervención de cualquier comunicación privada; que dicha petición deberá ser por escrito, en la que se funden y motiven las causas legales de la solicitud, expresando el tipo de intervención, los sujetos de la misma y su duración; y que no se podrán otorgar estas autorizaciones cuando se trate de materias de carácter electoral, fiscal, mercantil, civil, laboral o administrativo, ni en el caso de las comunicaciones del detenido con su defensor. El párrafo décimo de dicho numeral señala que las intervenciones autorizadas se ajustarán a los requisitos y límites previstos en las leyes, y que los resultados de las intervenciones que no cumplan con éstos, carecerán de todo valor probatorio. Ante ello, debe estimarse que fue voluntad del Poder Revisor de la Constitución establecer como derecho fundamental la inviolabilidad de las comunicaciones privadas y, en contrapartida, la obligación exigible tanto a las autoridades como a los

governados de respetar dicha prerrogativa, lo que da lugar a que si un gobernado realiza la intervención de alguna comunicación privada sin el consentimiento expreso e irrefutable de los que la entablan, incurrirá en un **ilícito constitucional**; por ende, si dentro de un juicio civil, en cualquiera de sus especies, una de las partes ofrece como prueba la grabación de una comunicación privada que no fue obtenida legalmente, tal probanza debe estimarse contraria a derecho y, por tanto, no debe admitirse por el juzgador correspondiente, pues ello implicaría convalidar un hecho que en sí mismo es ilícito.

SEGUNDA SALA

Amparo en revisión 2/2000. Norma Angélica Medrano Saavedra. 11 de octubre del año 2000. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: María Elena Rosas López.

La prueba ilícita ha creado una teoría llamada “el árbol de las raíces envenenadas”, que puede ser aplicable al caso concreto. Dicha teoría dice que la obtención de la prueba electrónica debe ser lícita, es decir, no debe rebasar los límites constitucionales (ser obtenida mediante la intervención de comunicaciones sin autorización judicial o fuera de los propios términos que establece el artículo 16 constitucional) ¹⁰², por lo que cualquier elemento que surja a partir de una prueba obtenida de forma ilícita tampoco podría ser admitido en juicio.

Ahora bien, con respecto al correo electrónico del trabajador existen dos posturas, la que considera al correo electrónico que otorga el patrón como una herramienta de trabajo, con lo que no cabría argumentar una violación a la privacidad del trabajador, y la que considera que el trabajador cuenta con una expectativa de privacidad

¹⁰² Cfr. NAVA GARCÉS, Alberto Enrique. La Prueba Electrónica en Materia Penal. Op. Cit. Pág 163.

si el patrón no toma las medidas necesarias a fin de asegurar que el correo electrónico no sea una herramienta de comunicación privada. Jorge Larrea de Rossi lo expresa de la siguiente manera:

“El conflicto jurídico aparece cuando ese e-mail laboral que no debió usarse para fines personales podría contener información “personal” del trabajador, ante lo cual aparecen varias interrogantes: ¿cómo puede el empleador definir si un e-mail realmente contiene información personal o no sin acceder a su contenido? y ante la duda ¿cómo puede entonces el empleador ejercer eficazmente su facultad fiscalizadora sobre el uso de la herramienta de trabajo?”¹⁰³

Al respecto, consideramos, al igual que el autor precitado, que si se trata de un correo electrónico no otorgado por el patrón y se trata del correo personal, no se podría intervenir el mismo bajo ninguna circunstancia y en cambio en el caso de que se trate de un correo otorgado por el patrón para el trabajador como herramienta y en el caso de que el patrón no otorgue los elementos para que el trabajador no cuente con una expectativa de privacidad respecto al correo, no podría existir un control o intervención del mismo. Al respecto citamos lo siguiente:

“Nuestra posición frente al conflicto –arduamente debatido- es que el control del empleador sobre el uso del e-mail asignado a sus trabajadores, sustentando bajo determinados parámetros y cumpliendo ciertas condiciones, puede ejercerse de forma legal y sin afectar derecho fundamental alguno, cuando se verifica que el trabajador no puede alegar una razonable expectativa de privacidad sobre el uso del email laboral en su calidad de herramienta de trabajo.

Resulta perfectamente claro que una cuenta de correo solicitada directamente por el trabajador a un proveedor de e-mail (con costo o no) y cuya dirección

¹⁰³ LARREA DE ROSSI, Jorge. El despido motivado en el uso de irregular del e-mail laboral. <http://www.iefer.org.ar/files/article/file/112.pdf>. Consultado el 16 de diciembre del 2012 a las 13:00 horas.

electrónica contenga un dominio diferente al del empleador, por ejemplo el popular Hotmail o Yahoo, es –sin lugar a dudas- un e-mail personal al que por ninguna razón podría tener acceso el empleador (ni en los datos externos del e-mail ni mucho menos en su contenido) así se haya ingresado a dicha cuenta desde una computadora de trabajo y usando la Internet de propiedad de la empresa.

En cuanto al email laboral el acceso al contenido del correo electrónico debe ser el último medio a ser usado por el empleador para detectar una falta laboral, y es que –en principio- bastaría con ubicar los destinatarios, los nombres de los archivos adjuntos o el “asunto” del e-mail, para detectar un uso extra laboral del correo electrónico que ya de por sí resulta siendo una infracción laboral.

Por lo que consideramos, con criterio similar al del Tribunal Supremo Español, que en las empresas donde gracias a sus claras políticas y regulaciones, no cabe tener una razonable expectativa de privacidad, podrá hacerse un control no sólo externo sino también de contenidos sobre el e-mail asignado a los trabajadores, pero para que sea válido que el empleador pueda llevar a cabo estos controles y eventualmente pueda aplicar sanciones a sus trabajadores, el Empleador tendría que:

Contar con una clara política de uso de las TICs de la empresa y comunicársela a los trabajadores, definiendo allí los usos, mecanismos, procedimientos, restricciones, etc. que sean aplicables a las TICs de acuerdo a la política de la empresa.

-Deberá precisar en los contratos de trabajo y/o en el Reglamento Interno de Trabajo, que el e-mail asignado es una herramienta de trabajo de uso exclusivo para fines laborales y señalar las restricciones, prohibiciones y sanciones aplicables”¹⁰⁴

Sólo al cumplir estos requisitos el empleador podría intervenir o controlar el correo electrónico del trabajador para tener conocimiento de alguna falta del trabajador o

¹⁰⁴ Ibidem.

para demostrar alguna causal de despido, de lo contrario entraría en el supuesto de la prueba ilícita, con lo que no podría siquiera ser admitida en juicio.

4.4. Los medios electrónicos e informáticos como objeto de una prueba de inspección

Ahora, pasemos a estudiar el supuesto en el que se ofrezca una inspección sobre cualquier medio electrónico.

La prueba de inspección consiste en el examen, observación o experimentación que el órgano jurisdiccional realiza por conducto de su titular, secretario o actuario, sobre alguna cosa o documento, susceptible de ser apreciado sensorialmente.¹⁰⁵

El artículo 827 de la ley laboral establece los requisitos para el ofrecimiento de una prueba de inspección: se deberá precisar el objeto de la misma, el lugar en donde deberá practicarse, los períodos que abarcará, deberá ofrecerse en sentido afirmativo fijando o los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la misma.

Los requisitos que determina la ley hacen posible la realización de una prueba de inspección sobre un medio electrónico, como pueden ser los archivos de una computadora, o incluso sobre el contenido de una página de internet. Así es posible realizar una inspección sobre una página de internet, sobre la fecha de creación, autoría y demás propiedades de un archivo informático, contenido de bandeja de correo electrónico (siempre y cuando no se viole la privacidad de la comunicación), etc., al cumplir con los requisitos previamente señalados.

Es importante mencionar que el actuario únicamente podrá constatar por medio de los sentidos, la información que le es ofrecida y que es capaz de percibir, por lo que el valor probatorio de la prueba que se obtuviera, dependerá de las objeciones que se

¹⁰⁵ Cfr. SOSA ORTÍZ, Alejandro. La prueba de inspección en materia laboral. Porrúa. México. 2004. Pág 7.

le hagan a la misma, y si es ofrecida junto con la pericial en informática, tal y como se desprende de la jurisprudencia siguiente:

[J]; 10a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro XII, Septiembre de 2012, Tomo 3; Pág. 1420. XIX.1o. J/12 (9a.)

“PRUEBA DE INSPECCIÓN PRACTICADA ANTE LA PANTALLA DEL SISTEMA INTEGRAL DE DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (SINDO). ES INSUFICIENTE POR SÍ SOLA PARA DEMOSTRAR QUE EL TRABAJADOR NO TIENE EL CARÁCTER DE ASEGURADO DE DICHO ORGANISMO, PUES PARA ELLO DEBERÁ COMPLEMENTARSE CON UNA PERICIAL EN INFORMÁTICA JURÍDICA DOCUMENTARIA.

El Sistema Integral de Derechos y Obligaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social (Sindo), es una base de datos contenida en un sistema informático que cuenta con un mecanismo de consulta, a través del cual se puede obtener información sobre si alguna persona es o no asegurado del Instituto Mexicano del Seguro Social. Por otra parte, de los artículos 827 a 829 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que la prueba de inspección debe versar sobre documentos u objetos que obren en poder de alguna de las partes, quien deberá ponerlos a la vista del actuario, por lo que su desahogo es únicamente descriptivo. Asimismo, los numerales 821 a 823 de la citada ley reglamentan la prueba pericial, la cual siempre versará respecto de alguna ciencia, arte o técnica de la que los peritos tienen conocimiento o autorización para su ejercicio conforme a la ley. Finalmente, el diverso numeral 776 del aludido ordenamiento regula los medios de prueba que pueden ofrecerse en el procedimiento laboral, entre los que se encuentran los aportados por los descubrimientos de la ciencia, entre los que debe considerarse la informática. Por consiguiente,

la prueba pericial en informática jurídica documentaria sobre la referida base de datos será la que asegure el acceso correcto al "Sindo", ya que el perito es quien, con los conocimientos técnicos apropiados, asegurará que la consulta se hizo correctamente, lo cual significa, que los resultados serán confiables y susceptibles de valoración. En tal virtud, la inspección realizada ante la pantalla del "Sindo", por sí sola, no tiene el alcance de establecer que el solicitante no es asegurado de dicho instituto, ya que el fedatario público describirá sólo lo que la oferente le ponga a la vista, pero de manera alguna puede asegurar que el acceso y la búsqueda hayan sido los que corresponden con la técnica de ese sistema. En suma, para demostrar el supuesto de que se trata, la prueba de inspección es insuficiente por sí sola para acreditar tal extremo, por lo que deberá complementarse con una pericial en informática jurídica documentaria, sin perjuicio de que la institución conserve la confidencialidad y el control de las claves de acceso al sistema, y de que a través de otros medios pueda demostrarse ese hecho.”

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO

Amparo directo 24/2006. Instituto Mexicano del Seguro Social. 20 de septiembre de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Mendoza Montes. Secretaria: Piedad del Carmen Hernández Ávila.

Amparo directo 98/2008. Instituto Mexicano del Seguro Social. 22 de mayo de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Gálvez Tánchez. Secretaria: Julia Soto Valdez.

Amparo directo 60/2012. Ignacio Domínguez Carrizales. 15 de marzo de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Gálvez Tánchez. Secretaria: Hilda Irma Guerrero Herrera.

Amparo directo 337/2012. Instituto Mexicano del Seguro Social. 12 de julio de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Gálvez Tánchez. Secretaria: Julia Soto Valdez.

Amparo directo 354/2012. Instituto Mexicano del Seguro Social. 12 de julio de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Gálvez Tánchez. Secretaria: Julia Soto Valdez.

Nota: Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 453/2012, resuelta por la Segunda Sala el 9 de enero de 2013.

Por último, de igual forma deberá tomarse en cuenta la carga probatoria que se le atribuye al patrón en materia laboral.

4.5. Los medios electrónicos e informáticos como objeto de una prueba pericial

El artículo 821 de la Ley Federal del Trabajo determina que la prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte. Por su parte el artículo 823 determina que la prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada parte. A su vez el artículo 836 -D hace referencia expresa a que para los efectos del desahogo de la prueba de medios electrónicos se estará a lo dispuesto para la prueba pericial.

El autor Héctor Ramón Peñaranda nos clarifica algunos elementos que podrían constar en el cuestionario, a fin de asegurar que la Junta llegue a la verdad de los hechos: “El perito deberá identificar los elementos que serán sometidos a peritación, preservar los datos, analizar los datos, emitir un dictamen. Al identificar los datos deberá fijarse en, localizar archivos mediante palabras clave especificadas por el juez, localización de imágenes especificadas por el juez, fechas de creación, recepción o envío

de emails, identificación de entradas y salidas de usuario sobre un sistema informático, identificación de accesos a páginas o sitios web.”¹⁰⁶

Es importante señalar que la prueba pericial es la única que podría llegar a perfeccionar un medio electrónico ofrecido como prueba en materia laboral, ya que el perito sería el único capaz de determinar si se cumplen con los elementos de originalidad, integridad, inalterabilidad, no repudio, confidencialidad y autenticidad, los cuales, en su conjunto, dan certeza sobre el valor probatorio de estos medios. El mayor número de elementos que puedan ser demostrados, significará mayor certeza para el juzgador respecto de los hechos que se pretenden probar con los mismos.

De esta forma: “Se considera que deben existir especialidades valorativas derivadas del documento aportado en las siguientes áreas:

1. Acceso al documento
2. Documento público electrónico
3. Documento no firmado
4. Original/copias
5. Páginas web
6. Correo electrónico
7. Intervención de las comunicaciones electrónicas
8. Pericial informática
9. Videoconferencia

Estas especialidades dan cuenta de distintos aspectos con los que se pueden encontrar los operadores de derecho. Conocer de qué forma se tuvo acceso al documento aportado, si se trata de un documento reconocido por la ley como público, o en

¹⁰⁶ PEÑARANDA QUINTERO, Héctor Ramón. El Documento Electrónico. “Comercio electrónico. Actos luscibernéticos Procesales”. Universidad de Zulia. Venezuela. 2008. Pág. 60.

su caso, si es uno privado. Si posee firma o no, si se trata de una impresión de un correo resulta necesario conocer en qué equipo se recibió, si está en alguna bandeja de entrada, si fue borrado, y por qué motivo, etc.”¹⁰⁷

Ahora bien, dado que son aplicables las reglas de la prueba pericial a todos aquellos medios probatorios que surjan por los avances de la ciencia, cabría la posibilidad de que hubiera dictámenes diversos de los peritos de las partes y se tuviera que recurrir al dictamen de un perito tercero en discordia, ¿cómo tendría que proceder al análisis del valor probatorio de los dictámenes la Junta? En este caso coincidimos con el criterio sustentado por el Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Décima Región, el cual sostuvo el criterio siguiente:

Tesis: VIII.1o.(X Región) J/5 (9a.)

[J]; 10a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro X, Julio de 2012, Tomo 3; Pág. 1665

PRUEBA PERICIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EL CONTROL CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE SU VALORACIÓN SE CIRCUNSCRIBE A VERIFICAR LA RACIONALIDAD DE LA APRECIACIÓN HECHA EN EL LAUDO RECLAMADO Y NO AL ANÁLISIS DE ASPECTOS TÉCNICOS CONTENIDOS EN LOS DICTÁMENES PERICIALES.

De la interpretación sistemática de los artículos 821, 822, 823, 825, 826, 840, fracción IV y 841 de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que tratándose de la prueba pericial, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al fijar la existencia de los hechos sujetos a controversia, tienen plenitud de jurisdicción en cuanto a la apreciación y valoración de los dictámenes periciales; sin embargo, los laudos que emitan deben revelar un estudio

¹⁰⁷ NAVA GARCÉS, Alberto Enrique. La Prueba Electrónica en Materia Penal. Op. Cit. Pág. 210.

profundo, acucioso, lógico y objetivo del problema planteado en dichos dictámenes, a efecto de reconocerles la confiabilidad y credibilidad que merezcan al respecto, y que les permitan sostener una afirmación indudable sobre los hechos probados con la pericial. Por ello, ante la libertad de que aquéllas gozan en la apreciación de las pruebas, el control de constitucionalidad que verse sobre la estimación y valoración de la prueba pericial, no atenderá a los aspectos técnicos en que se sustentan los dictámenes periciales, sino a las razones y fundamentos expuestos por las Juntas para brindar eficacia o desestimar una determinada opinión técnica, esto es, a verificar que éstas hayan efectuado una apreciación de los dictámenes a verdad sabida y buena fe guardada; que se haya realizado una valoración a conciencia de los hechos y conclusiones en que se sustenten los dictámenes; que en el laudo se expresen los motivos y fundamentos que llevaron a otorgar valor probatorio a un determinado dictamen pericial y a desestimar los restantes, así como verificar que los hechos, fundamentos y motivos que se consideraron para conceder o negar eficacia a un dictamen pericial y arribar a la valoración jurídica del hecho que con dicho dictamen se pretende demostrar, se sustenten conforme a las reglas de la lógica, la experiencia y la sana crítica propias del razonamiento del juzgador. Lo anterior, porque los tribunales de amparo no pueden sustituirse en la apreciación que realicen las Juntas respecto de la citada prueba, ni imponer sin más su criterio valorativo al de éstas a partir de una estimación del contenido técnico de los dictámenes, porque se atentaría contra la facultad de libre apreciación de las pruebas que la ley otorgó a las Juntas; de ahí que en el análisis de constitucionalidad que se realice en el juicio de amparo, sólo se podrá verificar la racionalidad de la apreciación que respecto de dicha prueba se realice en el laudo, conforme a los extremos previamente citados, y si

éstos se encuentran satisfechos, la valoración de la prueba realizada por la Junta deberá declararse constitucional.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO
AUXILIAR DE LA DECIMA REGION

Amparo directo 667/2010. 29 de septiembre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Alberto Albores Castañón. Secretario: Manuel Torres Cuéllar.

Amparo directo 215/2011. María Elizabeth López Werdene. 17 de mayo de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Santiago Gallardo Lerma. Secretario: Marco Aurelio Sánchez Guillén.

Amparo directo 402/2011. Instituto Mexicano del Seguro Social. 8 de julio de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Santiago Gallardo Lerma. Secretario: Efraín Frausto Pérez.

Amparo directo 556/2011. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 9 de septiembre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Santiago Gallardo Lerma. Secretario: Efraín Frausto Pérez.

Amparo directo 354/2011. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 17 de septiembre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Loreto Martínez. Secretaria: Guadalupe Escobedo Pérez.

De lo expuesto en la jurisprudencia anterior se desprende que las Juntas, cuando se encuentren ante la existencia de dictámenes distintos deben valorar los mismos mediante

un examen lógico y profundo a efecto de darles el valor probatorio que merezca cada uno de ellos, a fin de obtener una afirmación que no de lugar a dudas sobre los hechos que se pretenden probar con la prueba pericial.

4.5 Los medios electrónicos e informáticos y su valoración en el laudo

Examinados los distintos supuestos de ofrecimiento y desahogo de las pruebas objeto que son objeto del presente estudio, pasemos a la forma en que deben ser valoradas.

El artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo determina que el laudo debe contener una enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas, su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados, por su parte el **artículo 841** establece que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas. **Estos artículos dan fundamento a la valoración de cualquier prueba en el proceso laboral.** Ahora bien, el tratadista Ismael Macías Barrón propone los siguientes elementos que deben regir la técnica para formular todo análisis probatorio, con base en los elementos previamente referidos: **primero**, se deben tomar en cuenta una a una las cuestiones debatidas, a partir de los hechos, para obtener la conclusión correspondiente; en **segundo** lugar no se deben alterar los hechos ni incurrir en defectos de lógica en el raciocinio; **tercero**, se debe tomar en cuenta el contenido del artículo 841 que hace referencia a las facultades para resolver a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia; **cuarto**, se debe consignar el estudio y la estimación de las pruebas, expresando, los motivos y fundamentos legales de las razones en que se apoya para darles, o no, valor probatorio; **quinto**, se debe tomar en cuenta que nuestro sistema de valoración de pruebas, es el mixto, es decir, tiene elementos de la sana crítica, así como del sistema tasado; **sexto**, la apreciación de las pruebas en

conciencia descarta la aplicación supletoria de otras disposiciones, ya que así excluye la supletoriedad de reglas contenidas en otros ordenamientos.¹⁰⁸

Los conceptos de **buena fe**, **verdad sabida**, y **apreciación de los hechos en conciencia**, mencionados anteriormente merecen una descripción más amplia. Por lo que hace a la buena fe, podemos decir que el concepto denota ausencia de simulación o de dolo. Atentaría contra la buena fe un laudo que resuelve contra derecho, en los casos siguientes: “a) por una supuesta ambigüedad de los textos normativos; b) por atenerse irreflexivamente al sentido literal de las actuaciones procesales; c) por no aplicar los principios generales del derecho del trabajo. La buena fe permite a la Junta dirimir el conflicto según las reglas de la equidad y la justicia...”¹⁰⁹ La verdad sabida implica resolver de conformidad con los datos de la realidad que no pueden negarse racionalmente. La verdad sabida se obtiene de una apreciación de la realidad social y laboral en su conjunto para aplicarla a la solución del caso. Por último, resolver en conciencia significa hacer una correcta estimación de las pruebas obtenidas, sin incurrir en errores de lógica o de raciocinio, por lo que una resolución no hecha en conciencia sería aquella que alterara el contenido de las pruebas en las razonamientos del laudo, que se omitan o se deduzcan consecuencias ilógicas o que la apreciación no sea congruente con la demanda y la contestación. Todos estos elementos, buena fe, verdad sabida y apreciación en conciencia forman un círculo hermenéutico que envuelve a la equidad y justicia del caso.¹¹⁰

Dado el fundamento general para las pruebas ofrecidas en los procesos laborales, pasemos a las reglas de valoración de los llamados **Elementos Aportados por los Avances de la Ciencia**, y en especial de los medios electrónicos e informáticos.

¹⁰⁸ Cfr. MACÍAS BARRÓN, Ismael. El proyecto de laudo. Op. Cit. Págs 91-95.

¹⁰⁹ *Ibidem*. Pág 204.

¹¹⁰ Cfr. *Ídem*. Pág 204.

Así las cosas, Héctor Ramón Peñaranda nos dice que: “Para darle al documento electrónico la misma categoría como evidencia que del documento escrito a mano o tipado en una máquina de escribir, es necesario demostrar tres cosas; que la información era cierta al momento de insertarla en la computadora; que la información no haya sido manipulada, una vez insertada en la computadora; y, que la información recogida o adquirida de la computadora es cierta, no manipulada e imparcializada.”¹¹¹

Para el autor precitado, lo anterior se traduce en los principios de autenticidad, integridad, originalidad, y no repudio, estos elementos además de la neutralidad tecnológica y la confidencialidad servirán de fundamento para la valoración de los medios electrónicos e informáticos.

Todos estos elementos se explican a continuación:

- La **integridad** hace referencia a que la información contenida en el mensaje de datos no ha sido alterada. “La integridad puede ser vista como la cualidad de un documento de no ser alterado, o como garantía que resguarda esa cualidad. Como garantía, le asegura al receptor del documento que la información enviada, recibida o archivada, no ha sido alterada.”¹¹²

- **Originalidad.** Esta noción hace referencia a que el documento en cuestión no ha sido objeto de una reproducción ulterior. Sólo como mera referencia o guía para saber cuáles son los originales de estos medios, podemos citar la Ley Modelo sobre Comercio Electrónico, aprobada por Naciones Unidas, el 16 de diciembre de 1996, que contiene algunas reglas al respecto: para que un documento electrónico sea considerado como original, debe existir la garantía fidedigna de que se ha conservado la integridad de la información a partir del momento en que se generó por primera vez en su forma

¹¹¹ PEÑARANDA QUINTERO, Héctor Ramón. El documento electrónico. Comercio Electrónico, Actos Iusibéneticos procesales.”Op. Cit. Pág 84.

¹¹² *Ibidem.* Pág. 106

definitiva, como mensaje de datos o en alguna otra forma, el grado de fiabilidad se determinará teniendo en cuenta los fines para los que se generó la información y todas las circunstancias del caso. Así las cosas, la parte que lo ofrezca deberá hacerlo en su medio original, es decir, en el que fue generado por vez primera. Hay que mencionar que tal y como sucede en los documentos escritos en papel, un documento original, y otro íntegro, en copia puede producir los mismos efectos jurídicos, como ocurre en el caso de una copia certificada. En este caso, sin ningún problema se podría certificar el contenido del documento electrónico.

- **Inalterabilidad.** Consiste en que el documento pueda permanecer sin cambios en el transcurso del tiempo, tal y como se transmitió por su emisor en su momento. La encriptación del mismo mediante claves de acceso puede ser un elemento que ayude a demostrar que el mismo no pudo haber sido alterado.¹¹³

- **El no repudio,** en caso de tratarse de un mensaje de datos, prueba que el autor envió la comunicación y que el destinatario la recibió. Significa que el destinatario reconoció expresamente la recepción del mensaje de datos.

- **Confidencialidad.** El hecho de violar una comunicación privada, anula por completo la eficacia del medio probatorio. Esto tiene que ver a su vez con la colisión de derechos, lo cual ocurre cuando se pretende incorporar al proceso algún correo electrónico de tal forma que se rompa la privacidad en la comunicación, lo cual puede ocurrir “cuando un correo electrónico ha sido interceptado, cuando se ha violado el password o clave de seguridad, sin autorización judicial o del titular de la cuenta o cuando dicha autorización ya ha sido revocada.”¹¹⁴ . En este supuesto, la autoridad tampoco podrá autorizar la inspección sobre dichos correos, ni sobre la computadora en dónde se

¹¹³ Cfr. *Ibidem*. Pág. 113

¹¹⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Comunicado de prensa no 106/2011: Primera Sala resuelve amparo sobre interceptación de correos electrónicos derivados de un juicio de divorcio. México. 2011.

pudieron haber transmitido, ya que con ello atentaría en contra de la inviolabilidad de las comunicaciones privadas.

- **Autenticidad.** Se considera auténtico un documento cuando se puede conocer con certeza quién lo elaboró y que esa persona tenía la intención de realizarlo. Este tema ya fue referido con anterioridad.

Otros elementos relevantes que podemos citar son los de neutralidad tecnológica, compatibilidad internacional así como equivalencia funcional, los cuales consisten en:

- **Neutralidad tecnológica:** Como la ley no adopta una tecnología en particular como la única válida, se supone que debería seguir siendo útil aún cuando el paso del tiempo y la evolución de los sistemas informáticos generen nuevos sistemas para reconocer personas, validar documentos o realizar transacciones comerciales por medios remotos. En este sentido resulta favorable la expresión “de los elementos aportados por los avances de la ciencia” ya que de esta forma permite que se acepten cualquier medio tecnológico que llegue a surgir en un futuro.

- **Compatibilidad internacional:** Este principio responde a las normativas generales expresadas en la Ley Modelo UNCITRAL, sobre medios electrónicos y refiere a la compatibilidad de los programas o software utilizado para la creación de las firmas electrónicas y su registro a fin de permitir que las operaciones internacionales de comercio por vías electrónicas mantengan un mínimo de seguridad jurídica.

- **Equivalencia funcional** Todo medio que permita cubrir funciones idénticas debe ser tratado como los demás para los mismos fines.¹¹⁵

¹¹⁵ Cfr. CAMPOLO, Gabriel Andrés. La firma electrónica en el régimen comercial mexicano. Porrúa. 2004. Pág. 11-15.

- “Si un mensaje se reputa por las partes como original e íntegro, el juez no debe plantear cuestiones acerca de esos caracteres, tal como no lo hace sobre un documento en papel.... si las partes crean, por ejemplo, un documento en formato PDF (correspondiente al Acrobat Reader, muy común por estos días) cualquiera que no cuente con dicho programa no podrá siquiera leer el mismo y no por ello dejará este mensaje de datos ser original.”¹¹⁶

- **La fiabilidad del método.** Este elemento ha sido referido en numerosas ocasiones por los Tribunales Colegiados y por la Suprema Corte de Justicia. “Se trata de que el método en el que haya sido enviado o recibido el mensaje de datos, se fiable, al asegurar un grado de seguridad similar al de la documentación consignada en papel.”¹¹⁷ Solo si el método es fiable podrá existir la equivalencia funcional a la que hemos aludido anteriormente, de acuerdo a la siguiente tesis:

- **Tesis: I.4o.C.19 C (10a.)**

[TA]; 10a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro XIV, Noviembre de 2012, Tomo 3; Pág. 1856. I.4o.C.19 C (10a.).

DOCUMENTOS Y CORREOS ELECTRÓNICOS. SU VALORACIÓN EN MATERIA MERCANTIL.

La doctrina explica que en la época contemporánea cuando se habla de prueba documental no se puede pensar sólo en papel u otro soporte que refleje escritos perceptibles a simple vista, sin ayuda de medios técnicos; se debe incluir también a los documentos multimedia, es decir, los soportes que permiten ver estos documentos en una computadora, un teléfono móvil, una cámara fotográfica, etcétera. En varios sistemas jurídicos se han equiparado totalmente los documentos multimedia o informáticos, a efectos de valoración. Esa equivalencia es, básicamente,

¹¹⁶ Ibídem. Pág. 22

¹¹⁷ ELIAS, Edgar. La contratación por medios electrónicos. Porrúa. México. 2010. Pág. 294.

con los privados, y su admisión y valoración se sujeta a requisitos, sobre todo técnicos, como la firma electrónica, debido a los problemas de fiabilidad de tales documentos, incluyendo los correos electrónicos, ya que es posible falsificarlos e interceptarlos, lo cual exige cautela en su ponderación, pero sin desestimarlos sólo por esa factibilidad. Para evitar una **pericial en informática** que demuestre la fiabilidad del documento electrónico, pero complique su ágil recepción procesal, el juzgador puede consultar los datos técnicos reveladores de alguna modificación señalados en el documento, aunque de no existir éstos, atenderá a la posibilidad de alteración y acudirá a la experticia, pues el documento electrónico puede quedar en la memoria RAM o en el disco duro, y podrán expedirse copias, por lo que para comprobar el original deberán exhibirse documentos asistidos de peritos para su lectura. Así es, dado que la impresión de un documento electrónico sólo es una copia de su original. Mayor confiabilidad merece el documento que tiene firma electrónica, aunque entre esa clase de firmas existe una gradación de la más sencilla a la que posee mayores garantías técnicas, e igual escala sigue su fiabilidad, ergo, su valor probatorio. Así, la firma electrónica avanzada prevalece frente a la firma electrónica simple, ya que los requisitos de producción de la primera la dotan de más seguridad que la segunda, y derivan de la Ley Modelo de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional sobre las Firmas Electrónicas. Esta propuesta de normatividad, al igual que la diversa Ley Modelo sobre Comercio Electrónico, fue adoptada en el Código de Comercio, el cual sigue el criterio de equivalencia funcional que busca equiparar los documentos electrónicos a los tradicionales elaborados en soporte de papel, mediante la satisfacción de requisitos que giran en torno a la fiabilidad y trascienden a la fuerza probatoria de los mensajes de datos. Por ende, conforme a la interpretación de los artículos 89 a 94, 97 y 1298-A del Código de Comercio, en caso de que los documentos

electrónicos reúnan los requisitos de fiabilidad legalmente previstos, incluyendo la existencia de una firma electrónica avanzada, podrá aplicarse el criterio de equivalente funcional con los documentos que tienen soporte de papel, de manera que su valor probatorio será equivalente al de estos últimos. En caso de carecer de esa firma y haberse objetado su autenticidad, no podrá concedérseles dicho valor similar, aunque su estimación como prueba irá en aumento si en el contenido de los documentos electrónicos se encuentran elementos técnicos bastantes, a juicio del juzgador, para estimar altamente probable su autenticidad e inalterabilidad, o bien se complementan con otras probanzas, como la **pericial en informática** que evidencie tal fiabilidad. Por el contrario, decrecerá su valor probatorio a la calidad indiciaria si se trata de una impresión en papel del documento electrónico, que como copia del original recibirá el tratamiento procesal de esa clase de documentos simples, y se valorará en conjunto con las restantes pruebas aportadas al juicio para, en función de las circunstancias específicas, determinar su alcance demostrativo.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 512/2012. Litobel, S.A. de C.V. 13 de septiembre de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco J. Sandoval López. Secretario: Raúl Alfaro Telpalo.

La tesis transcrita, es reciente (noviembre del 2012) y es hasta el momento la que mejor le da tratamiento al valor probatorio del documento digital y consideramos que debe ser aplicada como referente para los juicios llevados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con las particularidades propias del proceso laboral.

Es así que de lo anteriormente descrito en el presente capítulo podemos concluir que la Junta con una adecuada técnica jurídica debe valerse de estos elementos a fin de determinar el valor probatorio que se les deba dar a estos medios.

Como pudimos observar las reformas en la materia presentan severas insuficiencias por lo que muy posiblemente se dejará al Poder Judicial de la Federación, la integración y la suplencia de las lagunas de la ley actual.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El derecho procesal del trabajo es aquel cuyo objeto son las normas necesarias para dirimir los conflictos de trabajo. El derecho probatorio es la rama del derecho que tiene por objeto las normas que reglamentan los procedimientos de verificación o comprobación de los hechos. Por tanto, estas dos ramas del derecho laboral tienen por objeto de estudio a los medios de prueba ofrecidos por las partes en el proceso.

SEGUNDA. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los tribunales encargados de dirimir los conflictos laborales y de realizar la valoración de las pruebas ofrecidas por las partes en el proceso. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje al momento de realizar el análisis probatorio deben de tomar como fundamento los principios de buena fe, verdad sabida y apreciación de los hechos en conciencia.

TERCERA. El legislador mediante la reforma laboral del 30 de noviembre del 2012 incluyó normas para regular el desahogo y ofrecimiento de los medios electrónicos e informáticos a fin de intentar adecuar la norma a las necesidades actuales. Las Juntas a

partir de la reforma laboral deben realizar la valoración de los medios electrónicos e informáticos.

CUARTA. El artículo 836-C de la Ley Federal del Trabajo establece que los documentos digitales deberán presentarse con una copia del original y con los datos mínimos para su localización. Estos requisitos se tornan imposibles para el oferente en el caso de que no tenga acceso al documento digital por estar en poder de la contraparte o de un tercero. **Por ello, el artículo debe ser modificado a fin de señalar que los documentos digitales deberán ofrecerse con la copia del documento o con los datos mínimos para su localización.**

QUINTA. El artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo determina que los peritos únicamente están obligados a determinar si la información contenida en el documento digital se encuentra íntegra e inalterada, tal y como fue generada desde el primer momento, sin hacer mención a la autenticidad del documento digital, **por lo que se debe establecer que los peritos deben determinar lo correspondiente a la autenticidad del documento.**

SEXTA. El artículo 836-D fracción II de la Ley Federal del Trabajo establece que el oferente deberá poner a disposición de los peritos designados los medios necesarios para emitir su dictamen y, en caso de no hacerlo, se decretará desierta la prueba. Esta disposición resulta contradictoria con lo dispuesto por el artículo 836-A de la Ley Federal del Trabajo que determina que en caso de que el oferente de la prueba justifique el impedimento para acompañar los elementos necesarios para su desahogo, la Junta proveerá, **por lo que debe de eliminarse de la ley vigente la exigencia de poner a disposición del perito los medios necesarios para emitir su dictamen para que la Junta los provea en el caso de que el oferente justifique su impedimento para ponerlos a disposición.**

SÉPTIMA. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje con respecto a los medios de prueba contenidos en la fracción VIII del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo **deben tomar en cuenta los principios valorativos de integridad, originalidad, inalterabilidad, no repudio, autenticidad, confidencialidad, neutralidad tecnológica, equivalencia funcional y compatibilidad internacional.**

OCTAVA. El correo electrónico, es por regla general un medio de comunicación privado el cual está protegido constitucionalmente. Su ofrecimiento en el proceso en violación a la privacidad de la persona hace del correo electrónico una prueba ilícita. Sin embargo, el patrón puede establecer contractualmente que el correo electrónico que se le asigne al trabajador sea para fines exclusivamente laborales con lo que perdería su carácter de comunicación privada. De esta forma el correo electrónico podría ser ofrecido y admitido en el proceso laboral.

BIBLIOGRAFÍA.

1. ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Proceso, Autocomposición y Autodefensa. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1970.
2. BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Iure. México. 2006.
3. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Cuadragésima Segunda Edición. Porrúa. México. 2008.
4. CAMPOLO, Gabriel Andrés. La firma electrónica en el régimen comercial mexicano. Porrúa. 2004
5. CABRERA ACEVEDO, Lucio. La Suprema Corte de Justicia en los años constitucionalistas. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. 1995.
6. CARNELUTTI, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Tomo IV. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, Dirección General de Anales de Jurisprudencia y Boletín Judicial. México. 2008

7. CHIOVENDA, Giuseppe. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Tomo I. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, Dirección General de Anales de Jurisprudencia y Boletín Judicial. México. 2008.
8. DÁVALOS, José, coordinador. Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano. UNAM. 1988.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décimo Octava Edición. Porrúa. México. 2008.
10. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Vigésimo Segunda Edición. Porrúa. México. 2007.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor, y Emilio Morgado Valenzuela, coordinadores. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1997.
12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vigésima Segunda Edición. Porrúa. México. 2009.
13. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Tercera Edición. Porrúa. México. 2009.
14. DELGADO MOYA, Rubén. La Acción y la Excepción. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. México. 1997.
15. DEVÍS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General del Proceso. “Aplicable a toda clase de procesos”. Tomo I. Universidad. Argentina. 1984.

16. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Porrúa. México. 1990.
17. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Porrúa. México. 1990.
18. DÍAZ ROMERO, Juan. Conferencias de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México. 2006.
19. ELIAS, Edgar. La contratación por medios electrónicos. Porrúa. México. 2010.
20. FRAMARINO, DEI MALATESA, Nicola. Lógica de las Pruebas en Materia Criminal. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, Dirección General de Anales de Jurisprudencia y Boletín Judicial. México. 2005
21. FERRER BELTRÁN, Jordi. La Valoración Racional de la Prueba. Marcial Pons. España. 2007.
22. FERRER BELTRÁN, Jordi, et al. Estudios sobre la Prueba. Fontamara. México. 2008.
23. KRAUZE, Enrique. Siglo de caudillos. Fábula Tusquets. México. 2002.
24. GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Séptima Edición. Oxford University Press. México. 2004.
25. GONZÁLEZ, Luis. Historia General de México. El Colegio de México. México. 2000.

26. MACÍAS BARRÓN, Ismael. El Proyecto de Laudo. “La resolución de los conflictos en la justicia laboral”. Porrúa. México. 2008.
27. MARQUET GUERRERO, Porfirio. “Resolución de Controversias Laborales y de Seguridad Social.” Panorama Internacional de Derecho Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 2007.
28. NAVA GARCES, Alberto Enrique. La prueba electrónica en materia penal. Porrúa. México. 2011.
29. PAILLAS, Enrique. Estudios de Derecho Probatorio. Segunda Edición. Jurídica de Chile. Chile. 2002.
30. PEÑARANDA QUINTERO, Héctor Ramón. El Documento Electrónico. “Comercio electrónico. Actos luscibernéticos Procesales”. Ediluz. Venezuela. 2008.
31. RICO CARRILLO, Mariliana, coordinadora. Derecho de las Nuevas Tecnologías. La Roca. Argentina. 2007.
32. RIOFRÍO MARTÍNEZ-VILLALBA, Juan Carlos. La Prueba Electrónica. “Estudio de derecho comparado, concordado con la doctrina”. Temis, Colombia. 2004.
33. ROJAS AMANDI, Víctor Manuel. El uso de Internet en el Derecho. Segunda Edición. Oxford University Press. México. 2001.
34. SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. “Los antecedentes y la etapa maderista”. Fondo de Cultura Económica. México. 1965
35. SOSA ORTÍZ, Alejandro. El Despido. “La reversión de su carga probatoria.” Porrúa. México. 2006.

36. TORRES ESTRADA, Alejandro. El Proceso Ordinario Civil. Oxford University Press. México. 2007.

LEGISLACIÓN

1. Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf. Consultada el 20 de enero del 2013 a las 16:00 horas.
2. Convención Americana sobre Derechos Humanos. www.oas.org/juridico/spanish/tratados/b-32.html. Consultada el 28 de febrero del 2013 a las 16:00 horas.
3. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. www.cidh.org/basicos/Basicos1.htm. Consultada el 28 de febrero del 2013 a las 16:00 horas.
4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm. Consultada el 28 de febrero del 2013 a las 16:00 horas.
5. Ley Federal del Trabajo. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf> Consultada el 4 de febrero del 2013 a las 13:00 horas.
6. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia por Juan Clímént Beltrán. Trigésima Edición. México. 2010.

7. Código Civil Federal. www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2.pdf. Consultado el 15 de diciembre del 2012 a las 13:00 horas.
8. Ley de Firma Electrónica Avanzada. www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFEA.pdf. Consultada el 15 de diciembre del 2012 a las 13:00 horas.

OTRAS FUENTES

1. 500 años de México en Documentos [http://www.biblioteca.tv/artman2/publish/1911_214/Decreto de Francisco I Madero que crea el Departam 1401.shtml](http://www.biblioteca.tv/artman2/publish/1911_214/Decreto_de_Francisco_I_Madero_que_crea_el_Departam_1401.shtml). Consultado el 16 de junio del 2012 a las 13:00 horas.
2. ARATA SALINAS, Ángel Alfonso. Las nuevas tecnologías de la información y la problemática jurídica del comercio electrónico. http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/arata_s_a/cap3.htm. Consultado el 6 de diciembre del 2012 a las 14:00 horas.
3. CERDA SILVA, Alberto. “Relaciones laborales y nuevas tecnologías.” Revista Chilena de derecho informático. Número 1. Centro de Estudios en Derecho Informático. Chile. 2002.
4. Diccionario de la Real Academia Española. Consultado en <http://lema.rae.es/drae/> el 27 de febrero del 2013 a las 16:32 horas.
5. <http://www.informaticayderecho.org/>. Consultada el 4 de enero del 2013 a las 16:00 horas.

6. <http://www.derechoinformatico.uchile.cl> Consultada el 4 de enero del 2013 a las 16:00 horas.
7. <http://libreria.elderechoinformatico.com/index.php> Consultada el 4 de enero del 2013 a las 16:00 horas.
8. Iniciativa Preferente de Reforma Laboral enviada por el Ejecutivo Federal del primero de septiembre del 2012. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/Ini_Ref_Laboral_2012.pdf. Consultado el 1 de diciembre del 2012 a las 21:00 horas.
9. JIJENA LEIVA, Renato Javier. "Naturaleza jurídica y Valor Probatorio del Documento Electrónico. El caso de la declaración de importación electrónica o mensaje CUSDEC". Revista Iberoamericana de Informática y Derecho. Tomos 23-26. Instituto Chileno de Derecho y Nuevas Tecnologías. Chile. 1998.
10. Jurisprudencia y tesis aisladas. Consulta en <http://ius.scjn.gob.mx/paginas/tesis.aspx>
11. LARREA DE ROSSI, Jorge. El despido motivado en el uso de irregular del e-mail laboral. <http://www.iefer.org.ar/files/article/file/112.pdf>. Consultado el 16 de diciembre del 2012 a las 13:00 horas.
12. Ley Modelo de la Comisión de las Naciones Unidas para la Unificación del Derecho Mercantil Internacional sobre Firmas Electrónicas con la Guía para su incorporación al derecho interno 2001. http://www.uncitral.org/pdf/spanish/texts/electcom/ml-elecsig_s.pdf. Consultado el 18 de diciembre del 2012 a las 14:00 horas.

13. NUÑEZ JIMENEZ, José Manuel. "Valor probatorio del documento electrónico. Su autenticidad a través de la criptología." Revista Iberoamericana de Derecho Informático. Tomos 23-26, 24-25. Instituto Chileno de Derecho y Nuevas Tecnologías. Chile.

14. PODETTI, Humberto A. Los Principios del Derecho del Trabajo, [en línea] en Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997, en internet www.bibliojuridica.org/libros/1/139/11.pdf Consultado el 6 de diciembre del 2012 a las 16:00 horas.

15. REYES KRAFT, Alfredo Alejandro "La firma electrónica". <http://www.razonypalabra.org.mx/rypant/libros/libros/firma.pdf> Consultado el 10 de diciembre del 2012 a las 16:00 horas.

16. RODRÍGUEZ SILVA, Eduardo. "El Correo Electrónico." Revista Chilena de Derecho Informático. Número 3. Centro de Estudios en Derecho Informático. Norteamérica. 2002.
<http://www.derechoinformatico.uchile.cl/index.php/RCHDI/article/viewArticle/10668/11414>. Consultado el 15 de diciembre del 2012 a las 16:00 horas.

17. SANDOVAL ALARCON, Francisco. "Congeladas 329 iniciativas para reformar Ley Federal del Trabajo." Animal Político. 2011.
<http://www.animalpolitico.com/2011/03/congeladas-329-iniciativas-para-reformar-ley-federal-del-trabajo/> Consultado el 22 de noviembre del 2012 a las 20:00 horas.