

RESCISIÓN LABORAL

A TRAVÉS DE DOCUMENTO ELECTRÓNICO.

Felipe Miguel Carrasco Fernández¹⁹⁸

Sumario: 1.- Introducción. 2.- Uso indebido de medios electrónicos en las relaciones laborales. 3.- Documento Digital y Rescisión Laboral. 3.1.- Características. 4.- Prueba Electrónica. 5.- Prueba Electrónica en Materia Laboral. Bibliografía.

Palabras Clave: Documento Electrónico; Rescisión Laboral, Correo Electrónico; Globalización; Información Confidencial.

1.- Introducción.

Es importante resaltar que con la apertura económica y globalización de mercados aunados al desarrollo de las tecnologías de información y comunicaciones en una sociedad postindustrial globalizada, se generan nuevos yacimientos o formas de empleo, así como de organización empresarial, características del trabajo en la sociedad digital.

Por lo tanto, es necesario hacer las adecuaciones o reformas, no únicamente en la forma de pensar y de estar organizados en las empresas, sino también como una necesidad en el ámbito jurídico, tal y como lo expresa Rosa Laguna Quiroz: “Un mundo

¹⁹⁸ Investigador de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México (UPAEP). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel II CONACYT-México. Académico de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y Previsión Social.

globalizado, como el actual, que ofrece mejores y mayores oportunidades para el desarrollo del vínculo jurídico virtual, exige la adecuación de la doctrina moderna a las necesidades y exigencias del avance tecnológico”.¹⁹⁹

“La diversidad laboral está sustituyendo a la homogeneidad laboral hasta ahora hegemónica”.²⁰⁰

En el mismo sentido Jacques Robín, ha señalado “cuatro principales sectores interrelacionados de tecnologías informacionales: la informática, la robótica, las telecomunicaciones y las biotecnologías”.²⁰¹

Por tal motivo, todas estas transformaciones están renovando los conflictos en el mundo laboral, las nuevas estructuras informáticas superan frecuentemente la velocidad de las normativas laborales. Buena prueba de ello son algunas cuestiones que recientemente han forzado a los tribunales a adoptar decisiones polémicas en torno al uso de los recursos informáticos propiedad de la empresa por parte de los trabajadores para usos personales o en la obstaculización empresarial a las actividades sindicales a través de la red de comunicaciones de las empresas, o en las actividades de las nuevas empresas que operan a través de internet, para las que la legalidad vigente se quede pequeña y se crean conflictos en la propiedad intelectual o en otros campos. Algunos autores han señalado “El incremento de la capacidad de control y de tele vigilancia sobre los trabajadores que las redes y las nuevas tecnologías permiten”.²⁰²

La influencia en la actualidad de la sociedad de la información en el derecho ha generado nuevos paradigmas en diversos ámbitos; por tal motivo, el derecho laboral no es

¹⁹⁹ Laguna Quiroz, Rosa, “El Trabajo en la Era Digital de la Relación Contractual”, Alfa-Redi, Revista de Derecho, Numero 78, Enero, 2005, [En Línea] <<http://www.alfa-redi.org/rdi-articulo.shtml?x=986>> p. 1.

²⁰⁰ Rifkin, Jeremy, “El Fin del Trabajo”, Barcelona, Paidós, 1996, p. 131

²⁰¹ Ídem. p. 97

²⁰² Ídem. p. 100

ajeno a ello y “en un contexto globalizado el derecho como un fenómeno social tiene que adaptarse y responder a las necesidades humanas”.²⁰³

Lacavex Berumen, expresa:

“En virtud de los desequilibrios crecientes que impactan en la contratación y el empleo han modificado las estructuras y la organización del trabajo por diversas causas, entre ellas el impacto de las nuevas tecnologías sobre las formas de organizar el trabajo”²⁰⁴.

Es necesario entender que en la actualidad “Los cambios producto de la ciencia y la tecnología han modificado sustancialmente el sistema productivo”²⁰⁵ en las empresas; por

lo tanto, “Las organizaciones superan la integración de estructuras y funciones”²⁰⁶ observándose “La liberación de mercados de trabajo frente a la innovación tecnológica”²⁰⁷ así pues los “cambios culturales afectan al trabajo remunerado con las nuevas tecnologías”²⁰⁸ imponiéndose como el modelo ideal para la “optimización tecnológica y para responder a las nuevas exigencias del mercado”²⁰⁹

En la actualidad las empresas recurren con mayor frecuencia al uso de tecnologías de información y comunicación como un medio normalmente integrado en los recursos de la empresa, lo cual le permite acceder a estos y utilizarlos como medio de prueba; por tal

²⁰³ Villalba Cuellar, Juan Carlos, “Contratos por Medios Electrónicos. Aspectos Sustanciales y Procesales”, Revista Prolegómenos: Derechos y Valores, Vol. XI, No. 22 Julio-Diciembre, 2008. [En Línea]<<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=87602207>> p. 86

²⁰⁴ Lacavex Berumen, María Aurora, “Nuevas Modalidades de la Contratación Individual del Trabajo. Realmente lo son?”, En DeJure Revista de Investigación y Análisis, No. 2, 3ra. Época, Mayo 2009, Universidad de Colima, México, p. 167

²⁰⁵ Delgado Flores, Gaudencio, “Introducción a la Informática Jurídica en México”, En temas de Derecho Informático, México, SEGOB, 2006, p. 24

²⁰⁶ Gabaldon, Luis Gerardo, “Fraude Electrónico y Cultura Corporativa”, En De Legibus, Revista de Ciencias Jurídicas, Julio-Diciembre 2007, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador, 2007, p. 127

²⁰⁷ Carrasco Fernández, Felipe Miguel. “Relaciones Laborales en la Globalización”, México, OGS Editores, 2004, p. 8

²⁰⁸ Romero, Carlos. “El Factor Trabajo como Tema en la Agenda Global”, Universidad Central de Venezuela, Caracas, 2003, p. 53

²⁰⁹ Iranzo, Consuelo y Richter, Jaqueline, “La Subcontratación Laboral”, CENDES, Universidad Central de Venezuela, Caracas, 2005, p. 33

motivo, se presenta la dificultad de analizar estos medios de prueba en los conflictos laborales.

La tecnología influye en el comportamiento y rendimiento de los trabajadores y de las organizaciones empresariales. En la actualidad existe la disyuntiva respecto del derecho de la empresa a verificar el uso adecuado que le otorga el trabajador a los medios electrónicos proporcionados por la empresa para el desempeño de su trabajo o bien si el uso indebido de estos vinculados a las tecnologías de información y comunicación otorga al empleador el derecho a rescindir la relación laboral o bien el derecho de la empresa a imponer medidas disciplinarias a los trabajadores lo que constituye un nuevo paradigma en el derecho en general. Así mismo, existen diversos estudios que establecen los beneficios de la utilización de las tecnologías de información y comunicación proporcionada por la empresa para uso personal por parte de los trabajadores, en virtud de que contribuyen a mejorar la productividad de la misma; sin embargo, también existe la preocupación de una posible violación de información de carácter confidencial de la empresa, lo anterior implica la muy acentuada confusión en relación a la vida pública y la vida privada respecto de esta intersección, por tal motivo analizar las implicaciones jurídicas de este uso cada vez más frecuente en las empresas por los trabajadores representa un nuevo paradigma en el ámbito laboral y en la sociedad digital.

Las actuales estructuras laborales de una sociedad industrial se encuentran obsoletas en las que la organización en la cadena de trabajo era la pieza fundamental y en su momento generaron procesos de solidaridad, en virtud de experiencias compartidas. En la actualidad en la sociedad posindustrial emergen nuevas estructuras de organización: Apoyadas por las tecnologías de información y comunicación, simultáneamente ancladas en su territorio y desterritorializadas por las conexiones a las redes informacionales que superan las tradicionales formas de las relaciones y convivencia humana.²¹⁰

Asimismo, la tecnología está cambiando al mundo, la economía, la sociedad, la cultura y un sector social que está siendo especialmente sensible a estos cambios es el de las relaciones laborales. Siendo este un sector siempre sujeto a transformaciones y evoluciones aceleradas, en los últimos años se detecta una intensificación de este

²¹⁰ Vargas Hernández, José Guadalupe, "Redes Globales Emergentes". En SOCIOTAM Revista Internacional de Ciencias y humanidades, Vol. XVI, Núm. 2, 2006, Universidad Autónoma de Tamaulipas, México, p. 124

fenómeno, consecuencia, entre otros factores, de los cambios tecnológicos experimentados estos cambios han sido recibidos hasta ahora:

Con cierta inseguridad y desconfianza, en cuanto se les considera fuente de nuevos problemas laborales, riesgos específicos, pérdida de puestos de trabajo. La sociedad global de la información, se tiende a comparar con las transformaciones sus formas, se puede convertir en la clave para el desarrollo”.²¹¹

Las conductas que tradicionalmente han venido considerándose infracciones laborales, desaparecen, en tanto que otras aparecen o adquieren mayor relevancia, al respecto el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo mexicana establece diversas causas por las cuales el empleador podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón pero debemos recordar que éstas fueron establecidas por el legislador y corresponden a un sistema de producción empresarial basado en la concepción fordista-taylorista. En la actualidad se presenta el problema de las diversas conductas del trabajador vinculadas a las tecnologías de información y comunicación proporcionadas por la empresa y al respecto encontramos que ninguna de las catorce fracciones del numeral antes citado hacen referencia al uso indebido por parte del empleado en relación a los medios electrónicos proporcionados por la empresa, encontrando únicamente la fracción XV de la Ley antes citada que a la letra dice:

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

No obstante lo anterior este precepto legal fue adicionado en la reforma laboral mexicana de 2012, sin embargo, no se hace mención a causales de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón derivadas del uso indebido de medios electrónicos de la empresa por parte del trabajador por lo tanto, para aplicar dicha causal

²¹¹ Pumarino, Andrés. “Abuso de la Tecnología en el Trabajo”, Revista Identidad Robada, No.1, Año 2008, p. 3

de rescisión la parte patronal deberá utilizar la fracción XV del artículo 47 de la ley laboral reformada.

Lo anterior implica que no existe una reglamentación específica como causal de rescisión por el uso inadecuado de las tecnologías de información y comunicación proporcionadas por la empresa, lo anterior genera falta de certeza y certidumbre jurídica para las partes involucradas en una relación laboral.

2.- Uso indebido de medios electrónicos en las relaciones laborales.

Es indudable el impacto laboral de la informática en el derecho; es importante “la protección de derechos fundamentales del trabajador a las formas electrónicas de participación en la empresa”.²¹²

En la actualidad las modernas comunicaciones electrónicas no tienen una regulación específica en el ámbito laboral, por tal motivo “con los avances de la tecnología el concepto de prueba documental ha sido superado en la actualidad, y los jueces y las legislaciones se ven rebasados por la tecnología”.²¹³

Los empresarios por su parte, se enfrentan a problemas en el medio laboral referidos habitualmente a casos de uso incorrecto y abuso de los recursos corporativos electrónicos cometidos por parte de las plantillas laborales, así como a problemas de seguridad de los datos y de los ordenadores. También citan fraudes bancarios y delitos sobre propiedad intelectual, además de los derivados del comercio electrónico. “No obstante, la mayoría de estos empresarios no dispone de un protocolo que regule el uso del material informático puesto a disposición de sus trabajadores”.²¹⁴

²¹² Ferrer Serrano, Roberto, “Firma Electrónica Laboral”, [En Línea] <<http://www.kriptopolis.org/firma-electronica-laboral>> p. 1

²¹³ Olmos Jasso, María Teresa, “Valor Probatorio de los Documentos Electrónicos”, [En Línea] <<http://www.tff.gob.mx/ieja/Sitio%20Praxis/pdf/valorprobatoriodelosmediosselectronicos.pdf>> p. 2

²¹⁴ Insa Mérida, Fredesvinda, “Pruebas Electrónicas ante los Tribunales en la Lucha contra la Cibercriminalidad. Un Proyecto Europeo”. Enlace, Revista Venezolana de Información, Tecnología y

En la actualidad en las relaciones laborales de las empresas existen innumerables ejemplos de uso indebido de medios electrónicos por parte de los trabajadores que son:

- a) Uso indebido del correo electrónico de la empresa.
- b) Visitas a páginas en internet no autorizadas durante la jornada de trabajo,
- c) uso indebido de las bases de datos de la empresa.
- d) Desempeño irregular de las labores a través del teletrabajo.
- e) Ordenes electrónicas por correo electrónico.
- f) Moobing laboral a través de medio electrónico.
- g) Análisis de los actos realizados por el trabajador y que son grabados a través de video vigilancia en el ámbito laboral
- h). Uso de las redes sociales en internet durante la jornada de trabajo.²¹⁵

De lo anterior podemos deducir que el uso indebido de los medios electrónicos proporcionados por la empresa al trabajador para el desempeño de sus labores propicia entre otros riesgos empresariales los siguientes:

- 1.- Disminución de la productividad laboral
- 2.- Violación de la información confidencial de la empresa
- 3.- Deterioro de la imagen corporativa de la empresa
- 4.- Deterioro de la imagen del trabajador o del ejecutivo de la empresa por los comentarios o los contenidos en la red social.
- 5.- Divulgación de proyectos empresariales a futuro
- 6.- Riesgo de trabajar horas extras en la empresa
- 7.- Disminución en la compensación de bonos e incentivos de productividad, y calidad para el trabajador.
- 8.- Consumo de energía eléctrica por utilizar medios electrónicos fuera de las horas de trabajo.
- 9.- Riesgos de seguridad informática.
- 10.- Beneficios a favor de terceros por diversa información encontrada en la red.

La adopción de una línea de razonamiento marcará el límite del conflicto que se desarrollará en el seno de la empresa, que tendrá como paradigmas por un lado el

Conocimiento, Vol. 5, No. 02, Universidad de Zulia, Zulia, Venezuela. [En Línea]<<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2682945>> p. 139

²¹⁵ V. Bottos, Adriana, "Teletrabajo su protección en el Derecho Laboral". Argentina, Cathedra Jurídica, 2008.

derecho a la intimidad del trabajador y la protección de sus secretos y por otra parte el derecho empresarial a los medios de producción.

Buscando conciliar los reales intereses de ambos, evitando conductas discriminatorias y abusivas, resulta aconsejable que la empresa notifique al empleado como lo expresa Toselli:

“La prohibición o limitación de la utilización del correo electrónico para cuestiones particulares y que se reserva la facultad de controlar tal uso por los medios técnicos al alcance y que al implementar tal contralor se deberá evitar molestias o invasiones innecesarias a la intimidad del trabajador”.²¹⁶

Dicho en otros términos, “es su uso fraudulento o abusivo lo que determina la ilicitud de la conducta del trabajador”.²¹⁷

3.- Documento Digital y Rescisión Laboral.

En la actualidad las empresas recurren con mayor frecuencia al uso de tecnologías de información y comunicación como un medio normalmente integrado en los recursos de la empresa, lo cual le permite acceder a estos y utilizarlos como medio de prueba, por tal motivo se presenta la dificultad de analizar estos medios de prueba en los conflictos laborales.

La palabra documento proviene de la voz latina documentum, que significa lo que se aprende, con lo que se enseña o cosa que se enseña.

En relación a las teorías sobre naturaleza jurídica del documento encontramos principalmente dos, la llamada teoría del escrito, en la cual el documento siempre será un

²¹⁶ Toselli, Carlos, “El E-Mail Laboral y los Bancos de Datos Personales, situaciones laborales y las consecuencias penales”, [En Línea] <http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php?Accion=VerArticulo&NombreSeccion=Foro%20de%20Relaciones%20Laborales&aid=29605&pub_id=99>

²¹⁷ González De Patto, Rosa María, “Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales en el Derecho del Trabajo Español”, [En Línea] <http://www.unsa.edu.pe/escuelas/de/rev_derecho/REVISTA05/art12.pdf> p. 2

escrito en soporte permanente o durable típicamente conocido como papel. Y la teoría de la representación en la cual el documento puede ser todo objeto representativo o que proporcione información sobre un hecho o sobre otro objeto

La doctrina distingue, como lo expresa, Olmos Jasso: “Dos elementos constitutivos del documento: el corpus y el docet. El corpus es la cosa corporal, sobre la que consta una representación gráfica de un hecho; el docet es la enseñanza, lo que el autor intenta expresar al destinatario del documento”.²¹⁸

En el mismo sentido Remolina Angarita, citado por Villalba Cuellar, manifiesta: “Tradicionalmente en el concepto de documento se vincula un corpus o soporte material que plasma, representa o incorpora una expresión, un derecho, una obligación, etc. Ese corpus se ha considerado como la base esencial del documento”.²¹⁹

Asimismo, al citar a Parra Quijano, Villalba Cuellar, considera que:

Documento es toda cosa capaz de representar un hecho cualquiera o una manifestación del pensamiento”. De las diferentes acepciones sobre el término documento se pueden establecer las siguientes características: - su carácter representativo, que hace del documento no necesariamente un escrito, sino que puede ser una foto o un cuadro - su carácter declarativo, cuando se trata de actos auténticos o escritos privados con firma.²²⁰

Palomar de Miguel, define el Documento como: “Carta, diploma, relación u otro escrito que ilustra sobre un hecho, cualquier otra cosa que sirva para ilustrar o comprobar algo”²²¹

Asimismo, Documento se define como “Una cosa que enseña (docet) no que sirve para enseñar; es decir, que tiene en sí la virtud de hacer conocer lo que contiene o representa”²²²

²¹⁸ Olmos Jasso, María Teresa, “Valoración Procesal de los Medios Informáticos”, [En Línea] <<http://www.tff.gob.mx/ieja/Sitio%20Praxis/pdf/valorprobatoriodelosmedios electronicos.pdf>> p. 9

²¹⁹ Villalba Cuellar, Juan Carlos, Op. Cit., p. 98

²²⁰ Ídem, p. 99

²²¹ Palomar de Miguel, Juan, “Diccionario para Juristas”. Mayo Ediciones, México 1981, p. 477

Por tal motivo, es importante establecer si las pruebas aportadas en un proceso laboral a través de medios electrónicos deben considerarse un documento electrónico para tal efecto Villalba Cuellar, expresa:

El documento electrónico ha sido definido como ‘cualquier representación en forma electrónica de hechos jurídicamente relevantes, susceptibles de ser asimilados en forma humanamente comprensible’. Igualmente ha sido definido como ‘una cosa mueble electrónica (con tecnología informática) que enseña y prueba a través de imágenes y/o expresiones de lenguaje convencional ideas o pensamientos, hechos, actos, voluntades y negocios de interés jurídico.’²²³

A mayor abundamiento y en el mismo sentido Olmos Jasso, define al documento electrónico como: “el conjunto de impulsos eléctricos que recaen en un soporte de computadora y que permiten su traducción natural a través de una pantalla o una impresora”.²²⁴

En el aspecto legislativo el Código Civil de Chile en palabras de González Hoch:

La Ley define el documento electrónico en forma amplia como toda representación de un hecho, imagen o idea que sea creada, enviada, comunicada o recibida por medios electrónicos y almacenada de un modo idóneo para permitir su uso posterior.²²⁵

En relación al documento digital o electrónico también llamado prueba electrónica, Julio Téllez, expresa: Técnicamente el Documento electrónico, es un conjunto de impulsos eléctricos que recaen en un soporte de computadora, y que sometidos a un adecuado

²²² Lavariega, Pedro, “En Diccionario Jurídico Mexicano”, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM Porrúa, 1998, p. 1200

²²³ Villalba Cuellar, Juan Carlos, Op. Cit., p. 99

²²⁴ Olmos Jasso, María Teresa, “Valoración Procesal de los Medios Informáticos”, op. cit. p. 99

²²⁵ González Hoch, Francisco, “La Prueba de las Obligaciones y la Firma Electrónica”, Revista Chilena de Derecho Informático. No. 2, Año 2003, [En Línea] <http://www.derechoinformatico.uchile.cl/CDA/der_informatico_complex/0,1491,SCID%253D14649%2526ISID%253D292,00.html> p. 1

proceso, permiten su traducción a lenguaje natural a través de una pantalla o una impresora.²²⁶

De lo anterior Rodríguez Lobato advierte que:

El documento digital cumple con las características del documento en soporte de papel, puesto que contiene un mensaje, que puede ser un texto alfanumérico o diseño gráfico, en lenguaje convencional, el de los bites, sobre soporte, la cinta o disco o dispositivo, y destinado a durar en el tiempo. Sin embargo, me parece necesario señalar que lo que se lee en una pantalla de computadora o lo impreso por la impresora conectada a la computadora no es el documento digital original, sino una copia, ya que el original no se puede utilizar directamente, debido a que su contenido no puede ser aprehendido por nuestros sentidos, puesto que como antes indiqué el documento digital está constituido por un conjunto de impulsos eléctricos fijados en el soporte de la computadora y que requieren de traducción a lenguaje natural, que es lo que leemos en la copia visible en la pantalla de la computadora o en el impreso en papel; en síntesis, lo que podemos ver y leer no es el documento digital original, sino solo una copia del mismo.²²⁷

3.1.- Características

En relación a las características del documento electrónico podemos decir que éstas son la inalterabilidad, autenticidad, durabilidad y seguridad.

Por lo tanto. la prueba electrónica como lo define Insa Mérida: “Se parte de que la prueba electrónica es aquella información obtenida a partir de un dispositivo electrónico o medio digital, el cual sirve para adquirir convencimiento de la certeza de un hecho, su importancia como nueva herramienta”.²²⁸

Al respecto Téllez Valdés, expresa: “Otra de las características del documento electrónico es la autenticidad que, está íntimamente vinculada a la inalterabilidad”.²²⁹

²²⁶ Téllez Valdés, Julio, “Derecho Informático”, México, Editorial Mc Graw Hill, 3ª. Ed., 2004, p. 247

²²⁷ Rodríguez Lobato, Raúl, “Regulación de los Medios Electrónicos en el Código Fiscal de la Federación”. [En Línea] <<http://www.tff.gob.mx/ieja/Sitio%20Praxis/pdf/regulaciondelosmedios electronicos.pdf>> p. 4

²²⁸ Insa Mérida, Fredesvinda, Op. Cit., p. 140

²²⁹ Olmos Jasso, María Teresa, “Valoración Procesal...”. p. 250

Por lo tanto, los documentos electrónicos poseen los mismos elementos que un documento escrito en soporte papel, tal y como lo expresa García Barrera, en virtud de que:

- Constan en un soporte material (cintas, disquetes, circuitos, chips de memorias, redes).
- Contiene un mensaje que está escrito usando lenguaje convencional de los dígitos binarios o bits, entidades magnéticas que los sentidos humanos no pueden percibir directamente.
- Están escritos en un idioma o código determinado.
- Pueden ser atribuidos a una persona determinada en calidad de autor mediante una forma digital, clave o llave electrónica.²³⁰

Parra Quijano, citado por Villalba Cuellar, las características de documento electrónico son:

1. Tiene cuerpo, (consta), un soporte material (cintas, diskettes, memorias).
2. Contiene “un mensaje” puede ser en lenguaje “electrónico” los dígitos binarios.
3. Está escrito en un código determinado.
4. Tiene grafía y puede ser atribuido (autenticidad) a una persona determinada.²³¹

4.- Prueba Electrónica.

La Enciclopedia Jurídica Omeba, establece respecto del concepto de Prueba en el vocabulario jurídico dirigido por Capitant, quien la define como:

Demostración de la existencia de un hecho material, o de un acto jurídico en las formas admitidas por la ley; o bien el medio empleado para hacer la prueba. Otros autores la explican cómo razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa y más concretamente, justificación de la verdad de los hechos controvertidos en juicio, hecha por los medios que autoriza y reconoce como eficaces la ley (Diccionario de Derecho privado). Alsina (tratado teórico-práctico de derecho procesal civil y comercial) dice que, en su acepción lógica que, probar es demostrar la verdad de una proposición, pero que en su acepción corriente expresa una operación mental de comparación, por lo que ‘la prueba judicial es la confrontación de la versión de cada parte con los medios producidos para abonarla’. (...).²³²

²³⁰ García Barrera Mirna Elia, “Derecho de las Nuevas Tecnologías”, Lex Artis, Cuadernos de Derecho, No. 6, 2007, UDEM, p. 77

²³¹ Villalba Cuellar, Juan Carlos. Op. Cit. p. 99

²³² Olmos Jasso, María Teresa, “Valor Probatorio ...” Op. Cit., p. 4

El Doctor Ovalle Favela, en su obra de Derecho Procesal Civil, citando al Dr. Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, proporciona un concepto de prueba, previniéndonos que se puede entender en dos sentidos, uno amplio y otro estricto:

Prueba en sentido estricto, es la obtención del cercioramiento judicial acerca de los hechos indispensables para la resolución del conflicto sometido a proceso. El sentido amplio comprende todas las actividades procesales que se realizan a fin de obtener dicho cercioramiento independientemente de que éste se obtenga o no.²³³

Al hablar de los medios de prueba es necesario establecer que la legislación en general establece una enumeración de cuáles son los medios de prueba admitidos y que en forma enunciativa mencionan diversos preceptos legales en el ámbito del derecho.

Los ordenamientos procesales mexicanos utilizan en general cuatro sistemas para determinar cuáles son los medios de prueba admisibles como son los siguientes:

- a) El que consiste en precisar en forma limitativa los medios de prueba que la ley reconoce.
- b) El que consiste en enumerar en forma enunciativa algunos medios de prueba admisibles y se establece la posibilidad para que el juzgador admita otro medio de prueba diferente.
- c) El que establece que sea admisible cualquier medio de prueba sin enunciarlos pero excluyendo alguno de ellos.
- d) El que se limita a señalar que solo son objeto de pruebas los hechos que sean a la vez discutibles.

En relación a los documentos electrónicos es importante establecer que la tendencia se presenta en dos extremos tal y como lo manifiesta Riofrio Martínez:

El que considera que los documentos electrónicos carecen de toda eficacia probatoria, y el que les confiere una eficacia absoluta. El primer extremo fue mantenido fundamentalmente por juristas de la vieja guardia, quienes temían adentrarse a ese

²³³ Garibay Paniagua, Carlos, “Breve Análisis sobre la Eficacia de los medios de Prueba previstos por el Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Colima”, En DeJure, Revista de Investigación y Análisis, No. 1, 3ra. Época. México, Universidad de Colima, 2008, p. 25

misterioso mundo de la informática y preferían excusarse en que tales documentos electrónicos no estaban tipificados como prueba en la ley.²³⁴

En relación a la valoración de las pruebas podemos decir que por lo general se adopta alguno de los tres sistemas de valoración de pruebas que son:

El sistema de prueba legal, el sistema de prueba libre y el sistema de la sana crítica. El primero cataloga las pruebas una a una, las tasa, les confiere a cada una un valor y le impone ese criterio al juzgador. El segundo permite al juez una amplia facultad para analizar las pruebas estableciendo los hechos y estimándolos según su libre convicción, sin que quede obligado a expresar en la sentencia el razonamiento de cómo llegó a ellas. El tercero, adoptado en nuestro ordenamiento jurídico como en el español, también «entrega al juez amplias facultades para apreciar la prueba pero le impone el deber de establecer los hechos a través de un razonamiento lógico a partir de las pruebas rendidas, debiendo expresar en la sentencia razonadamente el proceso lógico por el cual ha llegado a sus convicciones.²³⁵

En igual sentido Ovalle Favela, expresa en relación a los sistemas de apreciación probatoria de los ordenamientos procesales han sido acogidos de cuatro formas distintas:

- a) Sistema mixto de valoración
- b) Una posición intermedia entre sistema mixto y el de libre apreciación
- c) El sistema de libre apreciación
- d) La valoración de pruebas por el jurado popular, (sistema de íntima convicción).²³⁶

Como consecuencia de lo anterior podemos decir que un documento electrónico puede contener firma digital para lo cual el juzgador deberá otorgarle valor de prueba pleno pero en la práctica muchos documentos electrónicos carecen de firma digital por tal motivo al momento de su valoración tienen el carácter de indicios y son admitidos para ser admiculados con otro medio de prueba con es el caso de un correo electrónico, de una

²³⁴ Riofrio Martínez, Juan Carlos, “Eficacia Probatoria de los Documentos Electrónicos”, Revista Jurídica, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. [En Línea] <http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=155&Itemid=27> p. 165

²³⁵ Ídem, p. 176

²³⁶ Ovalle Favela, José, “Diccionario Jurídico Mexicano”, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, UNAM-Porrúa, 1998. 11ª Ed., p. 2636

página de internet, etc., por lo general el juez se apoya en el examen de peritos en la materia y en ocasiones presenta serios defectos el ofrecimiento, admisión y desahogo de la prueba electrónica no cumpliendo el objetivo de la parte involucrada en el conflicto laboral que ofrece dicha prueba.

Para tal motivo, en relación al valor probatorio de los diversos tipos de documentos electrónicos podríamos regularla en cuatro grupos tal y como lo menciona González Hoch:

(i) Documentos electrónicos que constituyen instrumentos públicos; (ii) documentos electrónicos que constituyen instrumentos privados suscritos con firma electrónica avanzada; (iii) documentos electrónicos que constituyen instrumentos privados suscritos con firma electrónica simple; y (iv) documentos electrónicos residuales.²³⁷

Es importante resaltar como lo expresa Muñoz Torres, “El juez o el tribunal tenía que allegarse de medios de prueba indirectos para determinar que una operación realizada por medios electrónicos era no válida”.²³⁸

Gómez del Castillo, describe la importancia en la actualidad de las pruebas por medios electrónicos, conocidas como prueba electrónica:

La dinámica social de los últimos tiempos (y, más concretamente, la operada en la segunda mitad del siglo XX) ha venido haciendo uso (por no decir que ha venido imponiendo) de un relevante conjunto de instrumentos probatorios, de carácter real, y productos evidentes de las innovaciones tecnológicas y científicas, a los que la doctrina (y también la jurisprudencia) han denominado o calificado como “nuevos medios” de prueba.²³⁹

En la actualidad se identifican como nuevos medios de prueba aquellos que no aparecen relacionados en las leyes de enjuiciamiento y que en realidad son propiciados

²³⁷ González Hoch, Francisco, op. Cit., p. 2

²³⁸ Muñoz Torres, Ivonne Valeria, “La Presencia del Derecho Informático en el Derecho Civil Mexicano”, Revista Jurídica Verba Iuris. [En Línea] <<http://www.cem.itesm.mx/verba-iuris/articulos/110203.htm>> p. 3

²³⁹ Gómez Del Castillo, Manuel, “Aproximación a los Nuevos Medios de Prueba en el Proceso Civil”, [En Línea] <<http://www.uhu.es/derechoyconocimiento/DyC01/A05.pdf>> p. 79

por los avances científicos y tecnológicos entre los que encontramos como lo establece Manuel Gómez del Castillo, “Los instrumentos de captación y reproducción del sonido y la imagen, los instrumentos informáticos y telemáticos, y los instrumentos derivados de la utilización de aparatos de control, medición o registro.”²⁴⁰

Por lo tanto, a los documentos electrónicos se les debe otorgar valor probatorio toda vez que como lo expresa Olmos Jasso, “son verdaderos documentos aptos para dar algún grado de evidencia al Juzgador y pueden constituirse como medio de prueba dentro del proceso”.²⁴¹ Y por tal motivo, es importante analizar las diversas tesis de jurisprudencia como lo menciona esta autora, “Que en ocasiones no se refieren tanto a la valoración de documentos electrónicos sino a la forma de presentar dichos medios de prueba”.²⁴²

5.- Prueba Electrónica en Materia Laboral.

Es importante resaltar que las empresas incorporan con mayor frecuencia los avances en las tecnologías de información y comunicación en sus aspectos de producción y administración, por tal motivo, encontramos en los juicios laborales el ofrecimiento de pruebas del uso de dichos recursos empresariales que constituyen los medios electrónicos y así encontramos como lo establece Insa Merida:

Los empresarios por su parte, se enfrentan a problemas en el medio laboral referidos habitualmente a casos de uso incorrecto y abuso de los recursos corporativos electrónicos cometidos por parte de las plantillas, así como a problemas de seguridad de los datos y de los ordenadores. También citan fraudes bancarios y delitos sobre propiedad intelectual, además de los derivados del comercio electrónico. No obstante, la mayoría de estos empresarios no dispone de un protocolo que regule el uso del material informático puesto a disposición de sus trabajadores.²⁴³

²⁴⁰ Idem, p. 85

²⁴¹ Olmos Jasso, María Teresa. “Valor Probatorio ...”, Op. Cit., p. 6

²⁴² Idem, p. 25

²⁴³ Insa Merida, Fredesvinda, Op. Cit., p. 147

En el procedimiento laboral las partes involucradas en el conflicto deberán aportar todos aquellos medios de prueba que permitan esclarecer la veracidad de los hechos materia de la controversia, para tal efecto Breña Garduño, cita el artículo 776 de la Ley Federal de Trabajo en México, que antes de la reforma laboral de 2012 establecía como medios de pruebas los siguientes:

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:
I. Confesional;
II. Documental;
III. Testimonial;
IV. Pericial;
V. Inspección;
VI. Presuncional;
VII. Instrumental de actuaciones; y
VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.²⁴⁴

Ahora bien, en virtud de la reforma laboral mexicana que entró en vigor el primero de diciembre de 2012 este precepto legal 776 fue reformado en su fracción octava en los siguientes términos:

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.

De lo anterior se deduce que partir de esta reformas podrá ofrecer por parte de la empresa o del trabajador como medios de prueba el documento digital o electrónico lo cual representa un avance en materia de ofrecimiento de pruebas, es necesario hacer mención que en dicha reforma laboral se adicionaron los artículo 836-A al 836-D para efectos de establecer las definiciones o conceptos de determinadas instituciones o terminología vinculada a los documentos digitales como es clave privada, clave de acceso, certificado digital, firma electrónica, medios electrónicos, mensajes de datos, número de identificación

²⁴⁴ Breña Garduño, Francisco, “Ley Federal del Trabajo. Comentada y Concordada”, México, Oxford, 4ª. Ed., 1999, p. 559

personal, entre otros, asimismo, cuales son los requisitos que deberá cumplir la parte que durante el juicio o laboral ofrezca como prueba algún documento digital o cualquier otro medio electrónico o los medios por los cuales deberá desahogarse la prueba de medios electrónicos y su normativa específica, lo anterior representa un avance de la inflexión que se ha suscitado entre el derecho laboral y el derecho informático, por lo tanto cuando la empresa quiera hacer valer la rescisión laboral sin responsabilidad para ésta por el uso indebido de medios electrónicos por parte del trabajador de los que haya sido proporcionados por la empresa podrá ofrecerse en la etapa de probanzas el documento electrónico o digital, en un futuro deberá observarse un acompañamiento en este tipo de juicios de los peritos en materia informática a efecto de poder acreditar la causal de rescisión correspondiente y deberá la empresa estar atenta a que otras violaciones y bajo qué circunstancias realice el uso indebido de los medios electrónicos proporcionada por la empresa toda vez que puede ser divulgación de información confidencial de la empresa, el uso de los medios electrónicos para objetivos personales o de empresas competidoras o bien alteración de los documentos electrónicos o la utilización del tiempo de jornada laboral para otros fines utilizando indebidamente los medios electrónico de la empresa.

En la actualidad en las relaciones laborales de las empresas existen innumerables ejemplos de documentos electrónicos que puede ser ofrecidos por el empleador como prueba electrónica o documento electrónico, tal es el caso de los siguientes:

1.- En relación al ingreso del trabajador:

a) Contrato laboral en formato electrónico.

b) En relación a la jornada de trabajo se puede utilizar tarjeta electrónica de asistencia, huella digital, el iris del ojo, registro electrónico de la palma de la mano (generando controversias en relación a la jornada de trabajo y a la posibilidad de horas extras trabajadas).

2.- En relación al salario:

a) Transferencia electrónica a la cuenta asignada del trabajador para el pago de salario y prestaciones.

b) Controversia en relación por el pago de prestaciones y horas extras.

3.- Durante el desempeño de las labores por parte del trabajador:

a) Uso indebido del correo electrónico de la empresa.

- b) Visitas a páginas en internet no autorizadas durante la jornada de trabajo,
- c) uso indebido de las bases de datos de la empresa.
- d) Desempeño de las labores a través del teletrabajo.
- e) Ordenes electrónicas por correo electrónico.
- f) Organigrama en la página web de la empresa.
- g) Descripción del puesto del trabajador en la que consten sus funciones asignadas en la página web de la empresa.
- h) Actas administrativas electrónicas para efectos laborales de la empresa.
- i) Mobbing laboral a través de medio electrónico.
- j) Análisis de los actos realizados por el trabajador y que son grabados a través de video vigilancia en el ámbito laboral
- k). Uso de las redes sociales en internet durante la jornada de trabajo

4.- En relación al pago de impuestos y de seguridad social, controversias referentes a:

- a) Incorporación o afiliación electrónica al Instituto Mexicano del Seguro Social
- b) Modificación de salarios ante el Instituto Mexicano del Seguro Social
- c) Pago de impuestos relacionados con Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, SAR e impuesto de crédito al salario.
- d) Pago electrónico de prestaciones laborales y participación en las utilidades de la empresa.

De lo anterior se deduce que en la práctica es innumerable la prueba por medios electrónicos que puede ofrecerse por parte del empleador en un procedimiento laboral, es importante resaltar que en el caso de que dicha probanza sea ofrecida por los trabajadores presenta como lo establece Espín Sáez:

La dificultad para acceder a los medios de prueba que se encuentran en el ámbito rector de su empleador que permite su modificación con gran facilidad, modificación que puede pasar desapercibida si no se garantiza la intervención de un experto que verifique la

autenticidad de la prueba presentada y la ausencia de modificación de los datos que pretenden ser utilizados como prueba de determinados hechos.²⁴⁵

Por tal motivo, si consideramos la prueba electrónica como documento electrónico entonces deberemos ajustarnos a lo dispuesto en la Ley Federal Del Trabajo mexicana reformada y que hemos mencionado en líneas anteriores.

Es necesario resaltar que los documentos electrónicos laborales señalados en los incisos 1 a 3 del listado antes descrito, serían considerados documentos privados, toda vez que algunos de ellos por su naturaleza no contienen firma electrónica o firma electrónica avanzada con los requisitos correspondientes, en este sentido expresa la Institución Xnovo:

Los tribunales han sostenido en materia de trabajo, que dichos medios electrónicos deben de ser susceptibles de perfeccionarse; es decir, deben de acompañarse de otras pruebas que al momento de analizarlas en su conjunto den la certeza plena de que en el caso de la transferencia electrónica de fondos, los pagos efectivamente se hayan realizado y recibido por su destinatario (el trabajador). Estos medios de perfeccionamiento pueden ser el informe (estado de cuenta) emitido por el banco demostrando que efectivamente el empleado recibió estos fondos en su cuenta, pero además el empleado tiene que reconocer en forma expresa la recepción de dichos pagos (situación complicada por su propia naturaleza).²⁴⁶

Es necesario recordar que por su parte el gobierno ha implementado el uso de la firma electrónica avanzada así como los comprobantes fiscales digitales, pero en el ámbito laboral no se contaba con una regulación específica al respecto hasta el primero de diciembre de 2012 en que entró en vigencia la reforma laboral mexicana, tal y como lo menciona Puente Tostado:

²⁴⁵ Espín Sáez, Maravillas, “La Prueba Electrónica en el Proceso Laboral Español”, [En Línea] <<http://www.derecho-internet.org/node/176>> p. 3

²⁴⁶ Xnovo, “Derecho Laboral Tecnológico”, [En Línea] <<http://www.x-novo.com/derecho-laboral-tecnologico/>> p. 2

Desde la perspectiva del Código Fiscal Federal, del Código de Comercio, así como del Código Federal de Procedimientos Civiles, entre otras leyes, aquellos documentos electrónicos que estén signados mediante el uso de la Firma Electrónica Avanzada, sí, siempre y cuando ésta se utilice y cumpla con los requisitos señalados en dichos ordenamientos.²⁴⁷

Como consecuencia la aplicación de la firma electrónica no era reconocida en materia laboral hasta ante de la reforma laboral de 2012 y por lo tanto, presentaba dicha dificultad a la cual hemos aludido en relación al ofrecimiento de la prueba como documento electrónico. Es importante resaltar que esta problemática se encuentra también presente en diversos países de Latinoamérica y de la Comunidad Europea, toda vez que esos países se aplican por analogía la regulación del procedimiento general de la prueba tradicional. Asimismo, las investigaciones realizadas respecto a la definición específica de prueba electrónica encontramos como lo menciona Insa Mérida:

Los investigadores no hallaron una definición específica de prueba electrónica pero si referencias legislativas a prueba tradicional, documento electrónico, firma electrónica y medios de prueba electrónica, pero, con las debidas matizaciones. Las normas analizadas siguiendo este criterio han sido setenta y ocho. Entre las que no hemos encontrado una regulación específica para la prueba electrónica.²⁴⁸

Lo anterior demuestra claramente que constituye un problema mundial la falta de reglamentación en diversas legislaciones de distintos países respecto de la prueba electrónica. Por lo tanto, los derechos de los trabajadores “son los que se incumplen con mayor frecuencia a la hora de presentar una prueba electrónica”.²⁴⁹

Por tal motivo, la prueba electrónica presenta ventajas e inconvenientes como son:

Entre las ventajas, que los juristas y técnicos citan, aparece la apreciación de que la prueba electrónica ofrece una información exacta completa, clara, precisa, veraz y objetiva

²⁴⁷ Puente Tostado, David, “Legislación Laboral Mexicana ¿Está realmente preparada para los Avances Tecnológicos?”. [En Línea] <http://www.sanchezdevanny.com/boletines/Laboral/boletines_laboral05.htm> p. 2

²⁴⁸ Insa Mérida, Fredesvinda, Op. Cit., p. 142

²⁴⁹ Ídem.

y neutra. Puesto que proviene de un elemento electrónico, en el que no cabe subjetividad alguna, se compara, por ejemplo, con las declaraciones de testigos que siempre pueden contradecirse. Además los juristas consultados en dicha investigación opinan que permite disponer de una información hasta ahora imposible de obtener, como es toda a aquella contenida en los artefactos electrónicos.²⁵⁰

Por tal motivo, los requisitos técnicos formales que se incumple habitualmente en la valoración del documento electrónico son nulos en relación a la valoración de dicha probanza ante los tribunales laborales, generando inseguridad jurídica, falta de certeza, considerando que dicha situación legal en la actualidad no es la idónea y por lo tanto se hace necesario adaptar las leyes laborales en relación al proceso con la realidad tecnológica,

No obstante, Ventura del Toro, manifiesta que:

La autoridad debe fundar y motivar todos sus actos y debe respetar el derecho de audiencia y defensa que consagra el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, que proclama que toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes y en condiciones de igualdad a ser oída públicamente por un tribunal imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones.²⁵¹

Lo anterior implica que la ausencia de una reglamentación específica sobre la prueba electrónica en un proceso judicial laboral se rige por la interpretación jurídica analógica de la prueba documental tradicional.

Lo anterior nos permite una clara idea de la importancia que tienen en la actualidad el que se legisle en materia de rescisión laboral sin responsabilidad para la empresa por el uso indebido por parte del trabajador de los medios electrónicos proporcionados por la empresa para el desempeño de sus labores, para tal motivo y dependiendo de cuál es el medio electrónico vinculado a las tecnologías de información y comunicación y cuál es la

²⁵⁰ Ídem, p. 144

²⁵¹ Ventura del Toro, José Salvador, “Aspectos de la Justicia Administrativa en México”, En Derecho Procesal, Temas Diversos, Mario de la Madrid Andrade (Coordinador), México, Universidad de Colima, 2008, p. 65

acción u omisión por parte del trabajador la empresa deberá aportar las pruebas idóneas para comprobar el uso indebido realizado por el empleado.

Bibliografía.

- Breña Garduño, Francisco, “Ley Federal del Trabajo. Comentada y Concordada”, México, Oxford, 4ª. Ed., 1999
- Carrasco Fernández, Felipe Miguel. “Relaciones Laborales en la Globalización”, México, OGS Editores, 2004
- Delgado Flores, Gaudencio, “Introducción a la Informática Jurídica en México”, En temas de Derecho Informático, México, SEGOB, 2006
- Espín Sáez, Maravillas, “La Prueba Electrónica en el Proceso Laboral Español”, [En Línea] <<http://www.derecho-internet.org/node/176>>
- Ferrer Serrano, Roberto, “Firma Electrónica Laboral”, [En Línea] <<http://www.kriptopolis.org/firma-electronica-laboral>>
- Gabaldon, Luis Gerardo, “Fraude Electrónico y Cultura Corporativa”, En De Legibus, Revisita de Ciencias Jurídicas, Julio-Diciembre 2007, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador, 2007
- García Barrera Mirna Elia, “Derecho de las Nuevas Tecnologías”, Lex Artis, Cuadernos de Derecho, No. 6, 2007, UDEM
- Garibay Paniagua, Carlos, “Breve Análisis sobre la Eficacia de los medios de Prueba previstos por el Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Colima”, En DeJure, Revista de Investigación y Análisis, No. 1, 3ra. Época. México, Universidad de Colima, 2008
- Gómez Del Castillo, Manuel, “Aproximación a los Nuevos Medios de Prueba en el Proceso Civil”, [En Línea] <<http://www.uhu.es/derechoyconocimiento/DyC01/A05.pdf>>
- González De Patto, Rosa María, “Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales en el Derecho del Trabajo Español”, [En Línea] <http://www.unsa.edu.pe/escuelas/de/rev_derecho/REVISTA05/art12.pdf>

- González Hoch, Francisco, “La Prueba de las Obligaciones y la Firma Electrónica”, Revista Chilena de Derecho Informático. No. 2, Año 2003, [En Línea] <http://www.derechoinformatico.uchile.cl/CDA/der_informatico_complex/0,1491,SCID%253D14649%2526ISID%253D292,00.html>
- Insa Mérida, Fredesvinda, “Pruebas Electrónicas ante los Tribunales en la Lucha contra la Cibercriminalidad. Un Proyecto Europeo”. Enlace, Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento, Vol. 5, No. 02, Universidad de Zulia, Zulia, Venezuela. [En Línea]<<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2682945>>
- Iranzo, Consuelo y Richter, Jaqueline, “La Subcontratación Laboral”, CENDES, Universidad Central de Venezuela, Caracas, 2005
- Lacavex Berumen, María Aurora, “Nuevas Modalidades de la Contratación Individual del Trabajo. Realmente lo son?”, En DeJure Revista de Investigación y Análisis, No. 2, 3ra. Época, Mayo 2009, Universidad de Colima, México
- Laguna Quiroz, Rosa, “El Trabajo en la Era Digital de la Relación Contractual”, Alfa-Redi, Revista de Derecho, Numero 78, Enero, 2005, [En Línea] <<http://www.alfa-redi.org/rdi-articulo.shtml?x=986>>
- Lavariega, Pedro, “En Diccionario Jurídico Mexicano”, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM Porrúa, 1998
- Muñoz Torres, Ivonne Valeria, “La Presencia del Derecho Informático en el Derecho Civil Mexicano”, Revista Jurídica Verba Iuris. [En Línea] <<http://www.cem.itesm.mx/verba-iuris/articulos/110203.htm>>
- Olmos Jasso, María Teresa, “Valor Probatorio de los Documentos Electrónicos”, [En Línea] <<http://www.tff.gob.mx/ieja/Sitio%20Praxis/pdf/valorprobatoriodelosmedios electronicos.pdf>>
- Olmos Jasso, María Teresa, “Valoración Procesal de los Medios Informáticos”, [En Línea] <<http://www.tff.gob.mx/ieja/Sitio%20Praxis/pdf/valorprobatoriodelosmedios electronicos.pdf>>

- Ovalle Favela, José, “Diccionario Jurídico Mexicano”, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, UNAM-Porrúa, 1998. 11ª Ed.
- Palomar de Miguel, Juan, “Diccionario para Juristas”. Mayo Ediciones, México 1981
- Puente Tostado, David, “Legislación Laboral Mexicana ¿Está realmente preparada para los Avances Tecnológicos”. [En Línea] <http://www.sanchezdevanny.com/boletines/Laboral/boletines_laboral05.htm>
- Pumarino, Andrés. “Abuso de la Tecnología en el Trabajo”, Revista Identidad Robada, No.1, Año 2008
- Rifkin, Jeremy, “El Fin del Trabajo”, Barcelona, Paidós, 1996
- Riofrio Martínez, Juan Carlos, “Eficacia Probatoria de los Documentos Electrónicos”, Revista Jurídica, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. [En Línea] <http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=155&Itemid=27>
- Rodríguez Lobato, Raúl, “Regulación de los Medios Electrónicos en el Código Fiscal de la Federación”. [En Línea] <<http://www.tff.gob.mx/ieja/Sitio%20Praxis/pdf/regulaciondelosmedioselectronicos.pdf>>
- Romero, Carlos. “El Factor Trabajo como Tema en la Agenda Global”, Universidad Central de Villalba Cuellar, Juan Carlos, “Contratos por Medios Electrónicos. Aspectos Sustanciales y Procesales”, Revista Prolegómenos: Derechos y Valores, Vol. XI, No. 22 Julio-Diciembre, 2008. [En Línea] <<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=87602207>>
- Téllez Valdés, Julio, “Derecho Informático”, México, Editorial Mc Graw Hill, 3ª. Ed., 2004
- Toselli, Carlos, “El E-Mail Laboral y los Bancos de Datos Personales, situaciones laborales y las consecuencias penales”, [En Línea] <http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php?Accion=VerArticulo&NombreSeccion=Foro%20de%20Relaciones%20Laborales&aid=29605&pub_id=99>

- V. Bottos, Adriana, “Teletrabajo su protección en el Derecho Laboral”. Argentina, Cathedra Jurídica, 2008.
- Vargas Hernández, José Guadalupe, “Redes Globales Emergentes”. En SOCIOTAM Revista Internacional de Ciencias y humanidades, Vol. XVI, Núm. 2, 2006, Universidad Autónoma de Tamaulipas, México
- Ventura del Toro, José Salvador, “Aspectos de la Justicia Administrativa en México”, En Derecho Procesal, Temas Diversos, Mario de la Madrid Andrade (Coordinador), México, Universidad de Colima, 2008
- Xnovo, “Derecho Laboral Tecnológico”, [En Línea] <<http://www.xnovo.com/derecho-laboral-tecnologico/>>