

350
2e



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"

EL ARTICULO 712 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO, SU CONTENIDO, APLICACION Y CON-
SECUENCIAS EN LA EJECUCION DE LOS LAUDOS

TESIS PROFESIONAL

S U S T E N T A D A P O R :

LETICIA SANCHEZ ESCORCIA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SAN JUAN DE ARAGON

FEBRERO DE 1991



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 está 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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

- INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

1. CONCEPTOS GENERALES	7
A. CONCEPTO ECONOMICO DE EMPRESA	10
B. CONCEPTO DE ESTABLECIMIENTO	17
C. CONCEPTO JURIDICO DE PATRON	21
1. PERSONALIDAD JURIDICA DE PATRON, TRATANDOSE DE PERSONA FICTICIA	24
2. PERSONALIDAD JURIDICA DE PATRON, TRATANDOSE DE PERSONA MORAL	29
D. CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO	33
1. NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION LABORAL	35
2. PRESUNCION LEGAL DERIVADA DEL ARTICULO 712 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, MEDIANTE LA PRECISION DEL DOMICILIO DEL ESTABLECIMIENTO O EMPRESA	41
3. PRESUNCION LEGAL DERIVADA DEL ARTICULO 712 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, MEDIANTE LA PRECISION DE LA ACTIVIDAD A LA QUE SE DEDICA LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO	44

CAPITULO SEGUNDO

1. BREVE ANALISIS DE LA APLICACION Y CONSECUENCIAS QUE FUNDAN DEL ARTICULO 712 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	49
2. CONTENIDO DEL ARTICULO 712 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	49

B. APLICACION DEL ARTICULO 712 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	52
1. EN LA ADMISION DE LA DEMANDA	52
2. EXPLAZAMIENTO A JUICIO. NOTIFICACIONES	54
3. CONTESTACION DE DEMANDA. ACLARACION DE NOMBRE	59
4. REBELDIA	61
5. PRUEBAS.- ADMISION Y DESANOGO	62
6. LAUDO	77

CAPITULO TERCERO

I. CONSECUENCIAS DE LA APLICACION DEL ARTICULO 712 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN LA EJECUCION DE LOS LAUDOS	83
A. CONSECUENCIAS RESPECTO AL LAUDO	84
B. CONSECUENCIAS JURIDICAS PREVIAS AL EMBARGO	88
C. EJECUCION DE LAUDO	89
D. CONSECUENCIAS JURIDICAS POSTERIORES AL EMBARGO	103
1. TERCERIA EXCLUYENTE DE DOMINIO	103
2. RENATE	105
5. SUSSTITUCION PATRONAL	109

- CONCLUSIONES

- BIBLIOGRAFIA

PROLOGO

Los derechos de los trabajadores en el área laboral han sido reconocidos en sus diversas etapas de conformación de la Ley Federal del Trabajo en vigor, pero, también resulta cierto que dicho ordenamiento carece de una absoluta precisión jurídico práctica para resolver y hacer cumplir los derechos de los trabajadores en su máxima capacidad.

Sin menoscabo de los aciertos que contiene dicha Ley reglamentaria, es prudente señalar que la misma en algunos casos es deficiente, contradictoria; y lo que es mas grave, que dar lugar a que los derechos de los trabajadores se vean menoscados.

Todo lo anterior y en el caso particular y que es el -- que trataremos en el presente trabajo, es el supuesto de que el trabajador desconozca quien fué realmente su patrón o que desconozca su nombre completo o correcto.

Lo descrito nos conlleva a un problema práctico que se presenta a diario en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, -- pues es de todos conocido que cuando se promueve una demanda individual, en la misma se deberá señalar el nombre de la persona contra quien se promueve: pero, ¿que pasaría si no se cumple con tal requisito?. La práctica nos ha demostrado que la autoridad previene al promovente a fin de que cumpla con tal --

requisito para que de esta manera se pueda emplazar y llamar a juicio al demandado.

En la relación obrero patronal, lo que en principio le interesa al trabajador es que se le cubra una retribución para su sostenimiento y el de su familia y frecuentemente queda lejano de su pensamiento saber el nombre de quien le paga, debido a que no puede preverse la eventualidad de un conflicto la boral y la necesidad de entablar una demanda en contra de ---- quien resulte ser su patrón.

Pero, las juntas no toman en consideración que para el trabajador resulta secundario conocer el nombre de la persona que le paga; y si por el contrario exigirle que precise los requisitos necesarios, llegando a imponer diversos apercibimientos y prevenciones, sin dar importancia a las dificultades que pueda tener el trabajador al ignorar el nombre de su patrón.

La rigidez en el actuar de las juntas nos lleva a considerar el problema planteado y promover, por conducto de este trabajo, una propuesta que tenga como fin solucionarlo y de esta manera evitar divergencias y criterios múltiples sobre el particular, que en último caso deparan en perjuicio de la parte mas débil: el trabajador.

A mayor abundamiento y para solucionar el problema plan

teado, es conveniente que se tomen en cuenta los principios generales de derecho, a saber; el de justicia y equidad, mismos- que al parecer resultan intrascendentes para la autoridad al - momento de imponer un apercibimiento.

Si verdaderamente las autoridades de justicia laboral - cumplieran con sus funciones, atendiendo a la justicia y a la equidad, reafirmarían su imparcialidad ante las partes en conflicto; ya que de lo contrario hacen suponer su parcialidad hacia el poder económico empresarial al momento de tomar sus decisiones. No obstante de que cuentan con la facultad de interpretar la ley, cuando esta carezca de claridad en la finalidad que persiguen sus normas, ésta debería ser interpretada en beneficio del trabajador (art. 18 de la L.P.T.)

Por todo lo anterior es necesario sugerir adiciones, pa- ra que en el supuesto de que el trabajador ignore el nombre co- rrecto de su patrón; y para poder continuar el camino del pro- cedimiento, la ley debiera ordenar que el actor señalara los - elementos de que tenga conocimiento para llegar a saber quién- fué su patrón, tales como la descripción física del mismo o de sus representantes o de los representantes de la empresa; ubi- cación y descripción del inmueble o lugar en donde prestó sus- servicios; y en general, todo aquello que conduzca a determi- nar quien fué la persona (física o moral) para quien el traba- jador prestó sus servicios.

Siguiendo la procedencia, el acuerdo respectivo deberá ser en el sentido de admitir todos los medios de convicción expuestos por el trabajador y resolver en términos de que el actuario adscrito a la junta que corresponda, se constituya en el domicilio que para el efecto se haya señalado y adecúe todos los elementos proporcionados por el actor y así lo haga saber en su cédula de notificación señalando con precisión cuales elementos concuerdan, así como los medios de que se valió para realizar la diligencia; y de esta manera acreditar que efectivamente se expusieron al patrón del trabajador.

Momentos en los cuales el actuario deberá tener en cuenta los principios generales de justicia y equidad; y atender a la necesidad de notificar a una persona determinada, evitando realizar la notificación y el razonamiento en formato establecido y poniendo especial atención al problema específico, ya que de ello depende que el trabajador tenga acceso a cobrar las prestaciones reclamadas en su escrito de demanda una vez cumplidos los trámites procesales.

La solución que propondría sería meramente práctica, ya que en un problema que se vive a diario en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, claro, todo ello basado en lo que establece la Ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, esto es, que el artículo que ocupa mi atención beneficie al trabajador no sólo en un principio, si no durante todo el juicio;

y lo mas importante, que es al momento de hacer efectivo el crédito del trabajador correspondiente a las prestaciones reclamadas.

CAPITULO PRIMERO

I. CONCEPTOS GENERALES

I. CONCEPTOS GENERALES

Con el objeto de normar nuestro criterio respecto de los cuestionamientos y problemática que ha quedado plasmada anteriormente, es importante fijar las bases generales y puntos estratégicos sobre los cuales nos apoyaremos para coincidir con las propuestas señaladas, es por ello que sentimos la necesidad de hablar en el presente Capítulo de conceptos generales, tales como: el de empresa, establecimiento, patrón, relación de trabajo; así como de las presunciones que se derivan del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo.

El concepto económico de empresa tiene como finalidad -- dar una visión y ubicarla en la relación obrero patronal, para determinar los fines que persigue el actor al solicitar la notificación y emplazamiento de su patrón: personificación de la empresa. El establecimiento presupone la existencia de bienes materiales y acantonamiento de los mismos, los cuales son elementos para que la empresa realice los fines para los cuales fué creada.

La figura de patrón tiene un papel de suma importancia en la relación de trabajo, ya que es parte integrante de esta y además la considerada económicamente poderosa, lo anterior, lógicamente en comparación con el trabajador en sí mismo.

Debemos señalar que el hablar de patrón implica referirnos a dos géneros de personas: por una parte las físicas; y -- por otra parte las morales, también llamadas colectivas o jurídicas: las primeras, tomando la relación de trabajo en nombre propio con los trabajadores. Por lo que hace a las segundas, -- funcionando como unidad jurídica social, integrada por una pluralidad de personas físicas. En los dos casos anteriores y una vez que el patrón comienza a recibir los servicios de un trabajador, inmediatamente nacen derechos y obligaciones, sujetos a cumplirse en base a las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Y es precisamente en los derechos del trabajador en los que debe basarse la autoridad para otorgarles las facilidades necesarias, para que en su momento el patrón a quien prestó -- sus servicios sea llamado a responder de las prestaciones reclamadas.

En la relación de trabajo es en donde quedan implícitos los derechos y obligaciones tanto del patrón como del trabajador, por lo que nos referiremos a su naturaleza jurídica, -- ya que es conveniente saber como nació y cual ha sido su desarrollo.

De gran relevancia es el contenido del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, ya que nos habla de dos aspectos --

importantes y de cuya aplicación depende el éxito de un emplazamiento al patrón.

El primer aspecto se refiere a la presunción que surge en favor del trabajador, al establecer que se debe precisar el domicilio de la empresa o establecimiento en donde laboró el trabajador; el segundo aspecto es el que se refiere a la presunción que surge en favor del trabajador al establecer que se debe precisar la actividad a la que se dedica el patrón.

Así pues, indicar con precisión el domicilio de la empresa o establecimiento y la actividad a la que se dedica, son los elementos que nos permitirán tramitar la notificación al demandado, cuando se desconozca su nombre o se ignore su nombre correcto.

Por lo que, es prudente pasar de lleno a la subdivisión del presente capítulo; y lo haremos con el concepto económico de empresa.

A. CONCEPTO ECONOMICO DE EMPRESA

En este subtítulo enfocaremos nuestra atención a lo que debemos entender por concepto económico de empresa, atendiendo al contenido de diversas acepciones, admitiendo una de ellas - para sustentarla durante el desarrollo del presente trabajo.

Diversos autores y tratadistas la han conceptualizado; entre muchos otros, el maestro Cavazos Flores nos dice que "es un complejo económico, jurídico y social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos deben ser - coordinados para obtener una productividad adecuada". (1)

Pedro Astudillo Urguía, indica que el concepto de empresa es desde luego un concepto de carácter económico, cuya existencia reconoce el orden jurídico y lo protege con diversas y variadas formas; y concluye diciendo que la empresa puede definirse en los siguientes términos: "Es el conjunto unitario de bienes y derechos que combinados y organizados por el empresario (individual o social) con el esfuerzo humano, están destinados a producir u ofrecer en el mercado, bienes o servicios, de manera permanente y con carácter lucrativo". (2)

- (1) Cavazos Flores, Baltazar. "55 lecciones de Derecho del Trabajo". 2a. edición. México, Trillas, 1935. Pág. 89.
 (2) Astudillo Urguía, Pedro. "Elementos de la teoría Económica". México, Porrúa, 1958. Pág. 92.

Así pues Joaquín Garrigues, hace notar que desde el punto de vista económico, el concepto de empresa no ofrece mayor dificultad, ya que cualquier hombre de negocios lo definiría como un conjunto de bienes (cosas, derechos, actividades) organizados por el comerciante con fines de lucro; y continúa diciendo: "la empresa funciona". Tan pronto como el empresario ordena y combina entre sí los elementos de la producción, buscando el capital adecuado, adquiriendo máquinas e instalaciones, arrendando locales, contratando técnicos y obreros. "Y toda empresa deja de serlo, en cuanto deja de funcionar". (3)

Como podemos apreciar, todas y cada una de las anteriores definiciones a que nos hemos referido, coinciden en la importancia que tiene la combinación y coordinación de los elementos que conforman la empresa, para que con ello se obtenga el fin que se pretende, que es el de brindar bienes y servicios al público. Y no obstante lo anterior, el maestro Garrigues, es mucho nos profundo, ya que nos habla de la empresa desde el momento de su creación, de su surgimiento; y una vez creada, hace énfasis en el "funcionamiento", es decir, que para el no basta que la empresa se encuentre constituida con todos sus elementos, ya que como explica, la empresa es tal en cuanto funciona y deja de serlo en cuanto deja de funcionar.

(3) Garrigues, Joaquín. "Curso de Derecho Mercantil". 7a. ed. México, Porrúa, 1977. Págs. 166-167.

Pero, es importante hacer notar que la empresa es todo un complejo de elementos, no solo de bienes y derechos, como lo señalan los autores a que me he referido anteriormente, la empresa se conforma con una diversidad de elementos que la distinguen y que la hacen ser única, individual, por lo que he de referirme a otro autor que nos habla de una serie de elementos que para el objeto del presente trabajo, son de suma importancia.

Rafael de Pina Vara, en su libro "Elementos de Derecho Mercantil Mexicano", comienza hablando del Principio de Conservación de la Empresa", haciendo alusión a que la Ley de Quiebras y Suspensión de pagos reconoce como principio esencial el de conservación de la empresa, "...no solo como tutela de los intereses privados que en ella coinciden, sino sobre todo como salvaguardia de los intereses colectivos que toda empresa representa". (Exposición de motivos de la LQSP)

Elementos de la empresa.- Los elementos de la empresa son el empresario (comerciante individual o social), la hacienda y el trabajo.

a. Empresario.- La empresa puede ser manejada por una persona física (comerciante individual) o por una sociedad mercantil (comerciante social). El empresario es el dueño de la empresa, es el que la organiza con fines de lucro.

b. La hacienda o patrimonio de la empresa.- Es el conjunto de bienes materiales o inmateriales organizados por el empresario para el ejercicio de su actividad mercantil.

c. El trabajo.- Este se constituye por el personal al servicio de la empresa.

Los elementos a los que me he referido, que son la hacienda o patrimonio de la empresa, el empresario y el trabajo, son los elementos constitutivos de la empresa; y enseguida pasaremos a hablar de los signos distintivos de la empresa, los cuales han sido reglamentados con el afán de proteger la seguridad del tráfico jurídico, protección al público, protección contra la competencia ilícita en beneficio de la conservación de la empresa. Dichos elementos son:

a. Establecimiento.- Es el local donde se ubica la empresa, es decir, es el lugar donde se instala y desarrolla su actividad mercantil.

b. Nombre comercial.- Podemos definir como nombre comercial, aquél que utiliza el comerciante, ya sea persona física o moral, para ejercer el comercio. Este puede hacer alusión a los productos que allí se fabriquen o expenden, a la denominación usual de los establecimientos de su género (peluquería, baños, escuela, farmacia, etc.)

c. Los avisos comerciales.- Es cualquier combinación de letras, dibujos o de cualquiera otros elementos que sirvan pa-

ra distinguir fácilmente a una empresa o determinados productos de los demás de su especie.

d. Las marcas.- Son los signos de los artículos que fabricados o vendidos por una empresa, los distingue de los demás de su especie. Estas pueden ser industriales o comerciales

Existen otra serie de elementos distintivos de la empresa, pero, que considero que no son esenciales ni importantes para el objeto de nuestro trabajo en estudio.

Una vez que se ha hablado de los signos distintivos de la empresa como factores importantes para evitar la competencia ilícita, protección al público, etc., es importante que en este momento se haga notar, que para efectos del presente trabajo, también son de suma importancia, ya que, como veremos -- mas adelante, dichos elementos distintivos sirven de base para que el trabajador distinga, sepa y reconozca el lugar en donde prestó sus servicios; y que, como lo establece el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, bastará que el trabajador se refiera a dichos signos distintivos para que se establezca la presunción de que es precisamente el lugar del centro de trabajo en que prestó sus servicios, aún cuando éste desconozca el nombre del propietario o razón social de dicha fuente de trabajo.

No obstante todo lo anterior, no debemos olvidar la --

función social de la empresa, como unidad social que tiene en su tarea la producción y distribución de los bienes y servicios que la comunidad requiere, intermediando sobre los elementos demanda (necesidad social de satisfactores) y oferta (producción de los mismos).

Así mismo es importantísimo referirnos al concepto de empresa que establece nuestra Ley Federal del trabajo, ya que es la ley vigente, que regula las relaciones obrero patronales, tomando en cuenta a los autores que dieron las bases para estructurar el artículo 16 de nuestra ley laboral vigente.

Así tenemos que Hueck Nipperdey (Lehrbuch des Arbeitsrechts, J. Bensheimer, Berlín, 1931, pág. 78) nos dice que: -- "La empresa es la unidad de los elementos, materiales e inmateriales, destinada a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario". (4)

La definición de Paul Durand (traité de droit du travail, Librairie Dalloz, París 1947, T. I, pág. 404 y Sits.): -- "La empresa es la unidad económica de producción". (5)

(4) Cueva Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- México, Porrúa, 1972. Pág. 167.

(5) Idem.

Ahora bien, el concepto actual de empresa, induce a considerarla como una responsabilidad que tiene en sí misma frente a los trabajadores a quienes ha contratado, derivándose de esta relación obligaciones y derechos para ambas partes.

El art. 16 de la Ley Federal del Trabajo dispone "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios..."

El concepto anterior de empresa, a mi consideración es nacida de la ciencia económica, y para efectos de lo que nos interesa, es omisa en señalar mayores elementos que nos lleven a tener un concepto más amplio de lo que ella misma entiende por empresa, por lo que considero que debiera aparecer normada asegurando el interés jurídico de los trabajadores.

Por todo lo anterior, es importante tratar de establecer un concepto económico de empresa, para que durante el desarrollo del presente trabajo, al referirnos a la empresa sepamos el sentido que le estamos dando. Debiendo hacer notar que tomé en cuenta algunos de los elementos de los conceptos a que me referí durante el presente subtítulo:

Empresa es la unidad económica de producción y distribución de bienes o servicios, con un nombre, un domicilio y como ente factible de tener derechos y obligaciones.

B. CONCEPTO DE ESTABLECIMIENTO

En principio diremos que el establecimiento es el lugar donde ejerce una persona su industria o profesión.

El Art. 16 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente - establece que "...Establecimiento es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Tenemos, que desde el punto de vista mercantil varía ligeramente en atención a lo estipulado en los renglones anteriores, ya que como nos dice Clemente Alvarez en su libro "Frontuario de Derecho Mercantil", es "en donde se instala, donde se ubica la empresa, el lugar en que va a desarrollar sus actividades mercantiles, que puede ser propiedad del empresario o bien puede adquirirse mediante un contrato de arrendamiento".

(6)

De lo anterior podemos concluir que la empresa es el organismo que se dirige como actividad primordial a la producción e intercambio de bienes y servicios; y en específico, tiene por objeto la organización de los factores de la producción, en

(6) Alvarez Soto, Clemente. "Frontuario de Derecho Mercantil", 2a. Ed. México, Limusa, 1964. Pág. 42.

tanto que el establecimiento sugiere la estancia, la residencia o el lugar donde deben de instalarse los elementos materiales con que cuentan las empresas.

Puede darse el caso de que aquellas tengan las comunmente llamadas "sucursales", en tal circunstancia, utilizaremos - como nombre correcto el de "establecimientos secundarios".

De acuerdo a lo que dice Maric de la Cueva en su libro- "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", tomo I en el sentido- de que la empresa comprende la reunión de los elementos de orden material, humano y espiritual; esto es, el capital, el trabajo y la voluntad y el genio del empresario. El establecimiento por su parte es la unidad técnica completa en si misma e independiente de otros posibles establecimientos. Podemos concluir que los trabajadores quedarían encuadrados dentro del concepto de empresa, debido a que son pieza fundamental para conseguir las finalidades de aquella, resultado de esto es que el "actor", en el juicio ordinario laboral tenga que demandar al patrón, pero, haciendo referencia al domicilio de la empresa - en que prestó sus servicios. Y para el supuesto de que haya la borado en un establecimiento secundario, deberá hacerse la mención respectiva y aclarar que depende de una matriz, independientemente del lugar en donde se encuentra esta última.

Solidariamente la empresa matriz instituye obligaciones

para con sus trabajadores que desempeñan sus tareas en sus diversos establecimientos secundarios.

La discusión se presenta cuando nos preguntamos ¿Si el establecimiento secundario puede ser estimado como empresa?. - La respuesta aunque es obvia es de suma importancia.

Por supuesto que las sucursales no son, sino parte integrante del todo empresarial, pero, utilizar el concepto de establecimiento frente al de empresa, nos lleva a tener que señalar que todos los lugares donde materialmente se asienta la empresa (sea matriz o sucursales), donde están los bienes o recursos de que dispone para cumplir sus fines y objetivos. Y en el caso concreto, respecto de los trabajadores, es el lugar -- donde materialmente laboran.

Así pues, el establecimiento debe entenderse como el lugar material en el que la empresa constituye sus elementos de trabajo, de organización, de producción, oficinas, talleres, - fábricas, etc., el sitio donde se manifiesta la actividad socio-económica de la entidad empresarial y también los bienes - que ella utiliza y detenta.

Pero, no debe entenderse como independiente o diferente de la empresa, ya que el establecimiento es un elemento que -- forma parte de la empresa, es un elemento necesario para que-

la empresa logre sus fines, claro, también pueden existir las llamadas sucursales que son parte integrante de la empresa, só lo que se ubican o establecen en diversos sitios geográficos.

Con el anterior planteamiento es de señalar que el concepto que utilizaremos para referirnos al término "establecimiento", es precisamente el que sustenta Clemente Alvarez.

En conclusión, la importancia que tiene la acepción "establecimiento" es la que se traduce en la posibilidad de que el trabajador, actor en el juicio correspondiente fije la ubicación donde prestó sus servicios; y mandar llamar a juicio a la persona física o moral que realmente haya sido su patrón, - aunado a ésto, precisar la actividad a la que se dedica, porque éstos a nuestro juicio, son los medios de convicción que la junta tiene que apreciar y valorar para estar en posibilidad de dictar acuerdo en el sentido de que el actuario adscrito a la misma esté en condiciones de notificar al demandado.

C. CONCEPTO JURIDICO DE PATRON

A lo largo de la historia al patrón se le ha denominado de diversas formas, entre ellas: patrono, empleador, acreedor de trabajo, dador de trabajo, etc.

Así, el art. 10 de la Ley Federal del Trabajo conceptúa lita al "patrón" como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Por su parte el maestro Sánchez Alvarado define al patrón como "la persona física o jurídica o colectiva (moral) -- que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros en forma subordinada": (7)

Siguiendo el orden de los conceptos señalados, dirémos-- en primer término, que por lo que hace al contenido del art.10 el mismo sirve señalar el elemento "subordinación", tal y como acertadamente lo describe el maestro Nestor de Buen, además ha ce caso existe a la obligación de pagar un salario, de lo cual resulta que dicho concepto es correcto pero a la vez insuficiente.

"Se ha planteado un problema fundamental, entre otros -

(7) Sánchez Alvarado. "Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo". Vol. I. Buenos Aires, 1963. Pág. 148-149.

por Cesarino Junior, en el sentido de que hoy se considera al empleador, no a la persona física del propietario de la empresa, sino a la propia empresa, su clientela, el conjunto de bienes que la constituyen, y que por lo tanto, con su personal -- constituyen un todo único, que puede como tal pasar de uno a otro propietario de la empresa". (estudios de derecho del trabajo en memoria del Doctor Alejandro M. Unsain, Buenos Aires, - 1954. Pág. 35. Cit. en tratado de derecho del trabajo dirigido por Mario L. Deveali, t. I. Pág. 462, parte redactada por Juan D. Ramírez Grande). (8)

Del anterior problema planteado se puede concluir, que debemos entender que el patrón, no es únicamente la persona física, ni como propietario de una empresa, sino a la empresa -- misma con todo aquello que la constituye, es decir, con todos sus bienes y derechos, como ente capaz de cumplir con obligaciones derivadas de su misma existencia. Pero, a mi juicio, no en todos los aspectos que se cita Cesarino Junior, como es el caso de la clientela, ya que ésta no forma parte de la empresa sino únicamente como un aspecto externo, que, claro, ayuda a que la empresa subsista.

A últimas consecuencias, lo que nos interesa, es que el

(8) Buen L., Nestor De. "Derecho del Trabajo", México, Porrúa- 1981, T. I. 4a. ed. Pág. 449.

trabajador se vea jurídicamente asegurado en las normas laborales para el caso de que tenga que demandar determinadas prestaciones al patrón. En este orden de ideas el actor sabe que de de demandar a un "patrón", mismo que se encuentra normado - en la ley reglamentaria del Apartado A del Art. 123 Constitucional.

Consideramos que es saludable la crítica que hace el --- maestro De Buen a la definición del maestro Sánchez Alvarado, - en el sentido de que únicamente hizo una distinción entre trabajo material y trabajo intelectual, por lo que considero que - es necesario unirme a lo previsto por el art. 10, por contener a mi criterio la esencia básica para fijar jurídicamente a la figura del "patrón". Definición que me parece sencilla, pero - que para los efectos del trabajo que nos ocupa, es suficiente el contenido que nos proporciona.

1. PERSONALIDAD JURIDICA DE PATRON TRATANDOSE DE PERSONA FISICA.

En principio, el término "persona" es entendido por el Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Lengua Española, como el "individuo de la especie humana". La locución latina persona deriva de "personare", en todo caso entre los latinos, el significado ordinario fue el de "máscara". Persona, designaba una careta que cubría la cara del actor cuando recitaba en una escena, esto con el único objeto de hacer la voz más sonora y vibrante.

"La persona, consecuentemente, funge como algo, hace -- las veces de algo, protagoniza algo: un papel, una parte; en su ma: personifica un papel social. (9)

Los juristas utilizaban el término "persona", en el sentido de "función", "carácter", "cualidad"; y en general se trataba de una personificación o bien una "representación".

La idea de status presupone el total de derechos y facultades que tiene un individuo; "...de ahí que los viejos civilistas definieran "persona" como alguien capaz de actuar y - "alguien capaz de tomar parte en actos jurídicos". (10)

(9) Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Lengua Española. Buenos Aires, Scena, 1984. Pág. 98.

(10) Idem. Pág. 98.

En consecuencia, la "capacidad jurídica debiene así el atributo de la persona jurídica". (11)

De todo lo anterior podemos concluir que en el transcurso del tiempo lo que es una persona que aparece en una escena, se volvió verdaderamente un atributo para ejercer y detentar derechos y facultades y cumplirse obligaciones, conformando así el sistema jurídico, dado que, es de todos conocido, que para poder comparecer en juicio se necesita tener "personalidad jurídica", osea poder ejercer derechos procesales y ser obligada, es decir, quedar sujeta a las consecuencias que del juicio surgen. Teniendo dicha personalidad jurídica, que ser legalmente otorgada por el titular de los derechos y obligaciones.

Antes de pasar a hablar de lleno a lo que entendemos -- por personalidad jurídica de próbón tratandose de persona física, hablarémos y habremos de conceptualizar la "personalidad".

En virtud de que el derecho no puede crear seres humanos, osea las personas físicas, ha creado una figura denominada "personificación" y es aquella por virtud de la cual las personas físicas y las personas morales o jurídico-colectivas pueden actuar en las relaciones jurídicas como parte en ellas sig

(11) Idem.

Mas.

La personalidad jurídica significa que el sujeto puede actuar en el campo del derecho. "Diríamos que es la proyección del ser humano en el ámbito de lo jurídico. Es una mera posibilidad abstracta para actuar como sujeto activo o pasivo, en la infinita gama de las relaciones jurídicas que puedan presentarse". (12)

Es importante hacer notar que el concepto de personalidad y el de capacidad de goce no significan lo mismo, pero, se relacionan entre sí. La capacidad de goce alude a situaciones jurídicas concretas. De tal manera, que sin perjuicio de la personalidad, una persona no puede tener capacidad para realizar un determinado acto o adquirir un determinado bien.

Una vez que ha quedado delimitado el concepto de personalidad, pasaremos ahora a tratar nuestro siguiente problema, ya que el "patrón" puede ser una persona física o bien una persona moral, también llamada jurídica o colectiva. En el primer caso, en forma lisa y llana, persona física es el ser humano - hombre o mujer. Entre sus atributos, señalan los autores lo siguiente: el nombre, el domicilio, el estado y el patrimonio.

(12) Galindo Garfias, Ignacio. "Derecho Civil". Sa. ed. México Ferría, 1987. Pág. 307.

En tanto que a la persona moral, también llamada persona jurídica o persona colectiva, puede definirse según Ruggiero, "... como toda unidad orgánica resultante de una colectividad organizada o de un conjunto de bienes, a la que para el logro de un fin social durable y permanente, se reconoce por el estado-capacidad de derecho patrimonial". (13)

"Castan ha definido las personas morales diciendo que con este nombre se define a aquellas entidades formadas para la realización de los fines colectivos y permanentes de los hombres, a las que el derecho objetivo reconoce capacidad para tener derechos y obligaciones". (14) Toda vez que la Ley Federal del Trabajo omite definir que entiende por "persona moral" es por ello que tuvimos la necesidad de apoyarnos en autores civilistas de renombre, como los maestros Ruggiero y Castan.

El Código Civil vigente para el Distrito Federal, que pudieramos utilizar como supletorio a la ley mencionada, también hace caso omiso para definir lo que es la persona moral, ya que se limita exclusivamente a encuadrarla en siete fracciones correspondientes a su artículo 25, dichas personas morales tienen los mismos atributos que las personas físicas, con excepción al de "estado".

(13) Pira, Rafael de. "Derecho Civil Mexicano". Vol. I. 15a. - ed. México, Porrúa, 1936. Pág. 246.

(14) Idem.

En resumen la personalidad jurídica del patrón tratándose de persona física, puede entenderse de la siguiente manera:

a. El patrón instituye en sí mismo la personalidad jurídica, que consiste en que, como sujeto o parte de la relación obrero patronal, debe cumplir obligaciones y hacer valer sus derechos frente a los trabajadores, es decir que dicha persona puede actuar en el campo del derecho.

b. El mismo patrón, quien tratándose de las obligaciones que tiene para con sus trabajadores es la de responder de las prestaciones y acciones reclamadas, cuando el trabajador adquiere el carácter de actor en un juicio determinado.

c. La persona del patrón crea por sola influencia al -- círculo jurídico una ligación con el trabajador, misma que consiste en que este mismo tenga la posibilidad de conocer con -- quien laboró, para quien laboró, en donde laboró y que utencilios ocupó.

d. Todo lo anterior nos conduce a que el trabajador sin conocer con precisión el nombre de su patrón, esté en posibilidad de describir a la persona que fungió como su patrón; y también aportar elementos en la audiencia respectiva que lleven a considerar que efectivamente fue aquél lugar en que según su -- dicho, laboró.

En conclusión, es de gran importancia que la persona física que actúa como patrón genere la personalidad jurídica para el efecto de asegurar a todos y cada uno de sus trabajadores el cumplimiento de las prestaciones derivadas de la relación contractual, por lo que va a dar oportunidad al actor para que en el juicio presente elementos suficientes para emplazar y notificar al patrón demandado.

2. PERSONALIDAD JURIDICA DEL PATRON TRATANDOSE DE PERSONA MORAL.

Toda vez que ha quedado precisado el concepto de persona moral en el subtema que antecede, continuaremos con el que atiende nuestra atención. El hecho de que las personas morales se encuentren formadas por diversas personas, esto no es motivo suficiente para desvirtuar las responsabilidades que puedan originarse por una relación de trabajo.

Así tenemos que, la personalidad jurídica con que se ostentan las personas morales, son en esencia los derechos y obligaciones que tienen debido a su formación; y desde luego con la característica de hacerlos valer y hacerlos cumplir en su oportunidad.

Regularmente su formación empieza con el nombramiento de órganos internos, tales como: consejo de administración, Ad-

ministrador único, etc. de ahí surge el nombramiento de personas físicas que ostentan la representación de la empresa y es en donde se funden todos los derechos y obligaciones que tiene aquella.

Para el maestro Galindo Garfias, la personalidad jurídica es "una abstracción del derecho que permite dar unidad conceptual a las agrupaciones humanas, como si fueran personas, - que tienen derechos y obligaciones; por medio de la cual abstracción, se reconoce la existencia de una unidad, aplicable - también a los bienes, que se presentan de la misma manera, unificados en el caso de las fundaciones". (15)

En resumen, la personalidad jurídica del patrón como -- persona moral se puede entender de la siguiente manera:

a. El patrón como persona moral instituye para sí la -- personalidad jurídica que se traduce en el cumplimiento de --- obligaciones y ejercicio de derechos. Así mismo que la norma - jurídica reconoce a la persona que funja como representante - de la persona moral y le concede realizar determinados actos - jurídicos.

(15) Galindo Garfias, Ignacio. "Derecho Civil", 5a. ed. México Ferría, 1982. Pá. 332.

b. El patrón, por lo que hace a las obligaciones a cumplir, éste deberá responder inclusive con su patrimonio, cuando procedan las acciones y reclamaciones por los trabajadores a su servicio.

c. El trabajador, como parte de la relación obrero patronal, da nacimiento a una relación que se vincula aún después de haber dejado de laborar para la empresa, en el caso de que sea despedido de su trabajo en forma injustificada.

d. De lo antes expuesto, hace suponer y en su momento debe ser creído, que el trabajador ciertamente laboró para la persona que dice haberlo hecho, en el lugar que describa y con los utensilios que manejó durante la relación de trabajo. La diferencia de ubicación y reconocimiento entre las personas físicas y las morales o jurídicas, radica en que las primeras, se pueden identificar físicamente a la persona, pero, en el segundo caso; y toda vez que se trata de una ficción, cuya figura no existe en el espacio, es que procede la identificación de la persona de quien recibió ordenes directas para el desempeño de su trabajo; así como la identificación del lugar en que prestó el mismo.

En resumen, el actor como parte en el juicio laboral debe proporcionar los mismos elementos que sugerí cuando traté el tema de la persona moral. El llamar a juicio a esta última,

hace suponer que la autoridad que conozca del mismo deberá actuar en forma imparcial, en atención al respeto de los derechos de los trabajadores, pues deben seguirse los principios de justicia y equidad, que se desbordarían en el hecho de que en caso de duda se deberá resolver en todo aquello que beneficie al trabajador.

Otro problema que se nos presenta, es cuando nos preguntamos ¿qué pasaría cuando el demandado sea una sucursal de la casa matriz? La respuesta, aunque parece difícil, verdaderamente es lo opuesto, se resuelve atendiendo a la disposición jurídica que establece que "las personas morales tienen su domicilio en el lugar donde se halle establecida su administración", y si consideramos que la sucursal es también una persona moral, entonces es de concluirse que su domicilio lo tiene en el lugar donde ejerce su administración; o bien, como quedó establecido en el subtítulo anterior relativo a la empresa el lugar donde laboró el trabajador.

Cabe señalar que hacemos referencia al domicilio, porque el trabajador, aún ignorando el nombre de la persona moral para la que laboró, puede identificar el lugar y domicilio, en que prestó sus servicios, e indicar los medios para llegar a él.

El maestro de Pina, establece al respecto que "las ru--

curiales que operen en lugares distintos de donde radica la casa matriz, tendrán su domicilio en esos lugares para el cumplimiento de las obligaciones contraídas por las mismas sucursales". (16)

D. CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "se entiende por relación, cualquiera que sea el acto que le de origen la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Del precepto legal invocado, se desprende que los elementos de la relación del trabajo lo constituyen la "subordinación" y el "pago de un salario".

Al respecto de la subordinación, el maestro de De Buen dice: "debe entenderse la subordinación en su auténtica dimensión. El poder de mando y el deber de obediencia que la constituyen no operan de manera permanente e ilimitada". Continúa diciendo "existen solo durante el tiempo de la duración de la relación laboral, se entiende durante la jornada de trabajo y exclusivamente respecto de lo que suele llamarse el trabajo con-

(16) Pina, Rafael De. "Derecho Civil Mexicano". Vol. I. Ob. -- Cit. Pág. 254.

tratado". (17)

La subordinación se traduce en que el trabajador queda, durante un horario, a disposición del patrón, que le designa -- determinadas actividades propias de su categoría, estando sujeto a su control disciplinario.

El patrón tiene la facultad de ordenar al trabajador la actividad y en sí el trabajo a desarrollar, sin que dicha facultad implique que si el trabajador fue contratado para desempeñar ciertas actividades respecto de una categoría, entonces por su libre albedrío, el patrón pueda remover o cambiar de categoría sin que medie opinión o acuerdo satisfactorio del trabajador. Así mismo, la obligación de obediencia tiene origen en el carácter subordinado del trabajador, que se encuentra en una jerarquía o status inferior al del patrón, que además se encuentra constreñido por virtud del contrato del trabajo y -- por la Ley, al empleo de su fuerza en las actividades que ese patrón designa; y el pago del salario con el que se retribuye su esfuerzo.

El segundo de los elementos, que es el pago de un salario debe entenderse como la contraprestación que el patrón -- tiene la obligación de cubrir al trabajador por su esfuerzo y-

(17) De Buen L., Néstor. "Derecho del Trabajo". t. I. 5a. ed.- México, Porrúa, 1984. Pág. 528.

en virtud de que este último está aportando sus aptitudes intelectuales y su instrucción previa para el desarrollo económico productivo de la empresa para la cual labora.

1. NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION LABORAL

En Roma, el hombre era considerado propiedad de otro -- hombre y se consideraba al trabajo como actividad vil y deshonrosa ya que era propia de los esclavos.

Posteriormente se reguló el trabajo de los que no eran esclavos, derivado de un contrato denominado "locatio conductio", el cuál se presentaba en tres modalidades: a) "Locatio rei", b) "Locatio operarum" y c) "Locatio facendi".

En la primera, una de las partes se obligaba a conceder a otra el uso y goce de una cosa. En la segunda y tercera, el objeto del contrato era el trabajo humano.

Los romanos realmente regulaban la locatio operarum como un negocio que implicaba una verdadera sujeción personal. - Dice Dechamps, Brasiliello, "... se pasó gradualmente de la locación de esclavo, como "res" a la del trabajo del hombre libre mediante la locación de la "operae liberti". "Las fuentes parecen revelar que la separación de la fuerza de trabajo de la persona misma del trabajador fue una evolución lenta y fati

gosa en su elaboración en el derecho romano". (18)

Fue la Revolución Industrial, la que trajo como consecuencia modificaciones radicales en la organización de las relaciones de trabajo.

El movimiento antropocéntrico se inicia con el humanismo, el renacimiento y la reforma, según Radbruch "...significan la liberación inicial del individuo frente a la sujeción -medieval". (19)

Es durante la revolución francesa que triunfa la influencia romana en armonía con las doctrinas filosófico económicas del siglo XVIII, objetivizándose estas ideas, primero en el código de Napoleón. Y es en el código francés de 1804 que se regula el contrato de trabajo, consagrando dos artículos: - el primero contenía la regla por la cual el trabajador solo se podía obligar por cierto tiempo o para la ejecución de una obra determinada. El segundo substanció el dispositivo acerca de la prueba del contrato de locación.

Correspondió a Maric de la Cueva el honor de haber sido

- (18) Dechamps, Braschiello, Citado por Gómez Gottschalk y Bermudez. "Curso de Derecho del Trabajo". Vol. I. México, Cerdas, 1979. pág. 163.
- (19) Radbruch, "Introducción a la Ciencia del Derecho". pág. 83 Ob. Cit. pág. 166.

quien, en 1938, puso de relieve la necesidad de considerar la relación laboral en sí misma, olvidándose de compararla con -- otras relaciones". (20)

Existen teorías que equiparan al contrato de trabajo -- con otro tipo de contratos, como son: el arrendamiento, la compraventa, la sociedad y el mandato, las cuales se analizarán -- someramente.

a) Teoría del Arrendamiento.- Como ya se dijo, la locatio conductio romana fué concebida como una regulación de arrendamiento de las cosas entre las que se incluía el trabajo humano de los esclavos al no ser considerados como personas, -- de ahí la identificación contrato de trabajo-contrato de arrendamiento de servicios. Esta teoría fué expuesta por Flandin y nos dice que este contrato es positivamente de arrendamiento, -- como lo demuestra su análisis rápido. Diciendo que la cosa alquilada es la fuerza de trabajo que se encuentra en cada persona y que puede ser utilizada por otro como la de una máquina.- Dicha fuerza puede ser alquilada y es precisamente lo que sucede en este contrato.

La crítica que le hizo Lotman, fué diciendo, que el trabajo no puede separarse de quien lo presta y que éste es una fuerza personal que no pertenece al patrimonio.

(20) Buen, Néstor De. "Derecho del Trabajo". Ca. ed. México, -- Porfiria, 1938. Pág. 553.

b) Teoría de la compraventa.- esta teoría fue establecida por Carnelutti; y para hacerlo comparó el contrato de trabajo con el de ministración de energía eléctrica. Debe distinguirse la energía de su fuente. Dice que el objeto del contrato es la energía misma, la cual no puede devolverse, por lo que es objeto de un contrato de compraventa.

Mario de la Cueva critica a esta teoría diciendo que el hecho de considerar a la energía humana como una cosa, significa que se está degradando el trabajo.

c) Teoría del Contrato de Sociedad.- Según el maestro Mario de la Cueva los exponentes de esta teoría son Chentelain y Valverde, la cual nos dice que en el trabajo de la empresa se da una aportación común; la del patrón, organizando el capital, aportando su actividad intelectual, etc.; y la del trabajador, con su trabajo, fuerza, habilidad profesional, etc. Y ambos, obteniendo un beneficio mayor o menor de acuerdo a las contingencias de la empresa. Esto es, que ambos realizan una aportación y ambos reciben una utilidad.

d) Teoría del mandato.- Respecto a esta teoría dice el Maestro Mario de la Cueva, que esta debe descartarse totalmente, ya que el mandato se da únicamente para la ejecución de actos jurídicos. Se debe hacer notar que no son muchos los partidarios de esta doctrina.

Siento no estar de acuerdo con ninguna de las teorías a luidas, por lo que pasaré a hablar sobre lo que se considera como autonomía del contrato de trabajo, haciendo referencia al pensamiento de Georges Scelle y de Erich Molitor, como precedentes a la Teoría de la Relación de Trabajo.

Mario de la Cueva nos dice que Georges Scelle apunta un párrafo inolvidable que es el siguiente: "se puede dar en ---- arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, por que se opone a la dignidad humana; y tampoco se puede alquilar la facultad de un hombre, porque no se le puede separar de la persona física". Y continúa diciendo: "el origen de la relación de trabajo, de la organización indus---- tria de nuestros días ya no se encuentra en un contrato, sino en un acto condición, ya que por el simple hecho del ingreso - del trabajador en la empresa, se le aplica un estatuto objetivo, integrado por las Leyes y los contratos colectivos". (21)

Erich Molitor (Der. Arbeitsvertrag J. Bensheimer, Berlin 1925, pág. 37 y sigvs.) - Esta escuela Alemana se interesó por establecer cuál es el momento de la aplicación del derecho del Trabajo; y que dicho estatuto no puede dejar de aplicarse en virtud de que tiene por objeto la conservación de la salud-

(21) Cueva, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". México, Porrúa, 1972. Pág. 181.

y la vida del trabajador, así como el aseguramiento de condiciones decorosas durante la prestación del trabajo. Dice el -- maestro Molitor, que debe distinguirse el contrato de trabajo de la relación de trabajo. Y nos dice, que el primero consiste en un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo y la segunda es la prestación efectiva de un trabajo.

Por lo que el derecho del trabajo se aplica desde el momento del ingreso en la empresa, lo que significa que la prestación del servicio es presupuesto indispensable para la aplicación del ordenamiento laboral.

Concluye el maestro alemán, diciendo que el contrato vive en el derecho civil y que la relación de trabajo es el principio y fin de la aplicación del nuevo derecho.

De todo lo anterior es de concluirse que el artículo 20 y el 21 de nuestra Ley Federal del Trabajo, recogió los pensamientos de los maestros Scelle y Molitor, ya que el artículo - 20 establece: "se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

"Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cuál una persona

se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

"La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Artículo 21.- "Se presumen la existencia del contrato y de la relación del trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Como se aprecia, no se hace distinción entre la relación del trabajo y contrato de trabajo por el contrario, se establece como elementos constitutivos la "subordinación" y "el pago de un salario".

Puede darse el caso de que exista contrato sin relación de trabajo, pero el hecho de que exista la relación de trabajo en virtud de que se presta un servicio personal a otro que lo recibe, se presume la existencia del contrato de trabajo.

2. PRESUNCION LEGAL DERIVADA DEL ARTICULO 712 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MEDIANTE LA PRECISION DEL DOMICILIO DEL ESTABLECIMIENTO O EMPRESA

En lo que nos interesa, el art. 712 establece que cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación

o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa o establecimiento, oficina o lugar en donde presta o prestó el trabajo..."

En esta parte habremos de referirnos al concepto de presunción y al concepto de domicilio ya que ha quedado establecido en páginas anteriores lo que debe entenderse por establecimiento o empresa.

Respecto de la presunción, Caravantes nos dice, que por sus raíces se compone de la preposición "proae" y el verbo "sumo", "que significa tomar anticipadamente, porque por las presunciones se deduce un juicio u opinión de las cosas y de los hechos, antes de que éstos se nos demuestren o aparezcan por sí mismos". (22)

Por lo que se refiere al domicilio, el art. 29 del CDDF establece que: "el domicilio de una persona física es el lugar -- donde reside con el propósito de establecerse en él, a falta de éste, el lugar en que tiene el principal asiento de sus negocios y a falta de uno y otro, el lugar en que se halla".

(22) Pallares, Eduardo. "Diccionario de Derecho Procesal Civil". México, Porrúa, 1984. Pá. 617.

El art. 33 del CCDF, establece que "las personas morales tienen su domicilio en el lugar donde se halle establecida su administración".

"Las sucursales que operen en lugares distintos de donde radica la casa matriz, tendrán su domicilio en esos lugares para el cumplimiento de las obligaciones contraídas por las -- mismas sucursales".

De todo lo anterior, es de concluirse que si un trabajador señala con exactitud el domicilio, esto es, el nombre de la colonia, calle, número de la casa y en su caso el número de Departamento o interior, en fin, todo aquello que nos lleve a la identificación del lugar donde dice laborar o haber laborado, a mi juicio debe establecerse la presunción de que efectivamente ese lugar es en donde prestó sus servicios, y más exactamente el lugar donde reside la empresa por la que laboró, - con lo que se subsana la falta de conocimiento del nombre de la persona o empresa, trátase de la matriz o como ya se dijo de un establecimiento secundario (sucursal).

Como complemento de la presunción antes señalada, nos referiremos a la presunción que se deriva del señalamiento de la actividad a la que se dedica el patrón, refiriéndonos a los conceptos de actividad o giro.

3: PRESUNCION LEGAL DERIVADA DEL ARTICULO 712 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MEDIANTE LA PRECISION DE LA ACTIVIDAD A LA QUE SE DEDICA LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO

Una vez que ha quedado precisado el concepto de presunción, deberemos conceptualizar a la "actividad" o "giro", la cual debe entenderse, según el diccionario de la Lengua Española como "el conjunto de operaciones o negocios de una casa, -- compañía o empresa".

Y el Diccionario de Derecho de Rafael de Fina, nos dice que "giro" "es el conjunto de operaciones que constituyen la actividad de un establecimiento comercial, bancario o industrial".

De lo anterior, si el trabajador señala el domicilio correcto del lugar en que labora o laboró y aunado a ello, señala la actividad o giro a que se dedica el patrón, manifestando que el mismo se dedica a la venta de refacciones, a la venta de comida, que se trata de una escuela, a la construcción, etc se crea la presunción de que es el lugar en donde llevó a cabo sus actividades, o sea, el lugar de la prestación de su trabajo.

Así mismo el artículo mencionado, en el segundo párrafo señala que "La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción de quien resul

te ser el patrón del trabajador".

En efecto, el maestro Cavazos Flores comenta el artículo de la siguiente manera: "Los trabajadores no están obligados lógicamente a conocer las denominaciones o razones sociales de las empresas, pero sí deben aportar los datos que conduzcan a la notificación legal de la demanda". (23)

Al respecto del artículo que ocupa nuestra atención, el maestro Néstor De Buen indica que "es pertinente aclarar que - en el nuevo art. 740 se reitera igualmente que el funcionario-notificador cumplirá su delicada función cerciorándose simplemente de que el lugar al que concurre fué el centro de trabajo del promovente de la demanda". Y continúa diciendo que "la razón de estas disposiciones es evidente: no se puede exigir a un obrero que sepa con exactitud el nombre de su patrón, y mucho menos en los casos en que se trata de sociedades". Ya que es frecuente que los nombres sean extranjeros o demasiado simples, respecto de los cuales la memoria falla con facilidad.-- Inclusive, antes de entrar en vigor la Ley de 1970, la Suprema Corte de Justicia, con toda razón, había relevado al trabajador de la obligación de precisar el nombre exacto de su patrón". (24)

(23) Cavazos Flores, Baltazar. "Nueva Ley Federal del Trabajo-Tematizada y Sistematizada". 1ª. ed. México, Trillas 1980 Págs. 492.

(24) Buen L, Néstor De. "La Reforma del Proceso Laboral". México, Porrúa. 1983. Pág. 48.

A continuación transcribiremos una ejecutoria que dió origen a lo que ahora es el art. 712:

EJECUTORIA. Demanda sin precisar el nombre correcto del patrón.- El trabajador no tiene obligación de conocer el nombre correcto del patrón, sino que basta únicamente la identificación del lugar de prestación de servicios y precisar además la índole del trabajo desempeñado, para tener por formulada en tiempo la demanda laboral. (D-7024/60, Luncheo, S. A., - 26 de Junio de 1961). (25)

Quedando el art. 686 en la Ley Federal del Trabajo de 1970, como sigue:

"Cuando los trabajadores no conozcan con exactitud el nombre y apellido del patrón o la denominación o razón social de la empresa, deberán precisar en su escrito inicial la ubicación de la empresa o establecimiento, oficina o lugar en donde se prestó el trabajo y la actividad a la que se dedica el patrón, cuando menos".

Dice el maestro De Buen, que se presentan aquí varios obstáculos, ya que no se pueden eludir los condicionamientos--

(25) Climent Beltrán, Juan. "Ley Federal del Trabajo y otras Leyes, Comentarios y Jurisprudencia". México, Esfinge, -- 1970. Pág. 319.

constitucionales que deben aplicarse inexorablemente. Refiriéndose a la garantía de audiencia, la que impide molestar a una persona o que se le prive de sus bienes, posesiones o derechos si no se cumplen con las formalidades esenciales del procedimiento, entre las cuales, señala, debe llamarse a juicio a través de la autoridad competente.

Ahora bien, como se puede apreciar, el maestro Cavazos parece estar de acuerdo con lo establecido por el Art. 712 de la Ley Federal del Trabajo; y no así el maestro Néstor de Buena que considera que con tal disposición se está violando la garantía de Audiencia.

No obstante de que ambas posiciones son contradictorias considero que ambas son válidas.

Sin embargo, considero que además de los requisitos que señala el art. mencionado es importante que el actor en el juicio deberá acompañar al actuario a realizar la diligencia de emplazamiento a fin de que identifique al patrón o a la persona física que funge como representante de la sociedad o más fácil aún que identifique a la persona de quien recibió órdenes.

CAPITULO SEGUNDO

BREVE ANALISIS DE LA APLICACION Y CON
SECUENCIAS QUE SURGEN DEL ARTICULO --
712 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

I. BREVE ANALISIS DE LA APLICACION Y CON
SECUENCIAS QUE SURGEN DEL ARTICULO --
712 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En este capítulo me referiré al contenido del art. 712- de la Ley Federal del Trabajo, ya que ha quedado establecido - su surgimiento; así mismo realizaré un breve análisis de las - consecuencias que se dan al aplicarse dicho artículo en cada - una de las etapas del procedimiento laboral.

A. CONTENIDO DEL ARTICULO 712 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El art. 712 de la L.F.T. se encuentra establecido en el título XIV que encuadra el derecho procesal del trabajo, en el capítulo V, denominado "de las actuaciones de las juntas", a).

El art. 712 de la Ley laboral establece: "cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón-social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos- en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, - establecimiento, oficina, o lugar en donde presta o prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón".

"La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien- resulte ser el patrón del trabajador".

Respecto de la anterior disposición el Maestro Ross -- Gamez comenta que "No obstante ello, consideramos que el establecer que la presentación de la demanda interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser responsable o patrón del trabajador, puede llegar a prostituir la institución que se reglamenta con procedimientos indebidos por parte de trabajadores amparados por la Ley, con el objeto de acrecentar los conflictos con salarios caídos, pues con toda mala fe, intención o dolo pueden hacerse planteamientos de demanda equivocados - en tratándose de personas físicas, con el objeto de abultar prestaciones y por ende el grado de riesgo para los patrones" (26).

Por su parte el Maestro de Buen nos dice que con la misma idea del artículo que se comenta la Fracción V del artículo 689 de la Ley Laboral de 1970, establece que al realizar tales diligencias bastará con que el actuario se cerciore de que el local indicado fué el de la prestación de los servicios, entregando en dicho lugar y sin precisar a quien copia de la resolución que deba comunicar.

Es importante hacer notar que por lo que se refiere al

(26) Ross Gamez Francisco. "Ley Procesal del Trabajo comentada". México, Cárdenas, 1985. Págs. 39-40

artículo 712 de la Ley laboral vigente, se pueden dar dos supuestos:

a).- El primero es cuando el trabajador desconozca el nombre de su patrón o la razón social de la empresa en que -- dice haber laborado.

b).- El segundo es cuando desconoce el nombre correcto de la persona física o jurídica para quien laboró, es decir - que proporcione un nombre equívoco.

Es importante referirnos al artículo 740 y al artículo 743 de nuestra Ley Laboral, ya que el primero nos dice que el actuario deberá cerciorarse de que el lugar en que se realiza la notificación es precisamente el centro de trabajo en donde se prestaron los servicios y que se extienda hacia la notificación con el patrón aunque al hacerlo se ignore el nombre del mismo; así mismo este precepto nos remite al artículo 743 el cual en su fracción I establece que el actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado para -- realizar la notificación; y a su vez la fracción VI del mismo artículo nos remite al artículo 712.

De todo lo anterior se puede concluir que existen - --

serias contradicciones en la Ley laboral, ya que por una parte se nos dice que el actuario debe cerciorarse plenamente de que el domicilio indicado es precisamente el de la persona demandada; y por otra parte se nos dice que se debe emplazar al demandado aunque al hacerlo se ignore el nombre del mismo.

B. APLICACION DEL ART. 712 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el presente subtítulo haré referencia a las consecuencias que se dan al aplicarse el referido artículo 712 en las diferentes etapas del procedimiento laboral.

1. APLICACION DEL ARTICULO 712 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LA ADMISION DE LA DEMANDA.

Una vez conocido el contenido del artículo 712, se analizarán las consecuencias de su aplicación en la admisión de la demanda, para lo cual es de suma importancia hacer referencia a los artículos 685 y 673 de nuestra Ley Laboral.

El artículo 685 y en lo que a nosotros nos interesa, describe que cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones de la acción intentada, la Junta al admitir la demanda, subsanará éste. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga, se procede en términos del artículo 673,-

que a su vez establece que cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, en caso de que notare alguna irregularidad en la demanda o que se estén ejercitando acciones contradictorias, la Junta al admitir la demanda le señalará las omisiones o defectos que contenga y lo prevendrá para que lo subsane en el término de tres días.

En el caso concreto que nos ocupa y que lo es la aplicación del artículo 712 en la admisión de la demanda, se pueden dar tres supuestos:

El primero, es cuando el trabajador en su escrito de demanda no señale el nombre de la persona contra quien promueve. En este caso, la Junta al notar dicha irregularidad lo prevendrá para que la desahogue, en términos del artículo 873 ya que tal requisito no puede ser subsanado por la Junta, ya que es un hecho desconocido por ésta.

Así el promovente, puede ser que indique el nombre de la persona a quien demanda, o puede ser que desahogue dicha prevención manifestando que desconoce el nombre de la persona (física o jurídica) para quien laboró. Si indica el nombre de la demandada, la Junta deberá acordar en términos del primer párrafo del artículo 873.

El segundo supuesto es cuando el promovente desde el -

momento de la presentación de la demanda indica y así lo hace, saber a la Junta que desconoce el nombre de la persona para -- quien prestó sus servicios. En este caso, la Junta deberá admitir la demanda y señalar fecha de audiencia, acordando que se notifique a la persona que resulte ser el patrón del trabajador, fundándose en el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo. Es importante hacer notar que este supuesto no se presenta regularmente en la práctica de las Juntas.

El tercer supuesto es cuando el trabajador indica un -- nombre determinado (persona física o persona colectiva), como responsable de la fuente de trabajo y señalándolo como el nombre de la persona para quien laboró o como la persona de quien recibió órdenes. Este nombre puede ser el nombre correcto y completo del patrón, pero, también puede suceder que dicho nombre no sea el correcto, pero, como eso es algo que desconoce -- la Junta, la misma acordará en términos del artículo 673 primer párrafo de la Ley.

2. APLICACION DEL ARTICULO 712 DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN
EL EMPLAZAMIENTO A JUICIO

El emplazamiento a juicio es el acto procesal destinado a hacer saber al demandado la existencia de la demanda y la -- posibilidad legal de contestarla; la anterior definición es -- la que nos proporciona el maestro Rafael de Pina en su Diccio-

Mario de Derecho.

Es el acto del órgano jurisdiccional mediante el cual se establece la relación jurídica procesal.

A mi juicio, es este el acto procesal que determina -- que el juicio se lleve a cabo con toda regularidad. Es el -- punto medular, básico para que todo lo realizado en el juicio surta plenamente sus efectos, ya que un emplazamiento mal realizado nos lleva a un juicio y a una resolución equívoca.

Con el objeto de establecer las consecuencias de la -- aplicación del artículo 712 en el emplazamiento, una vez más me referiré a los presupuestos que han quedado planteados en el subtítulo inmediato anterior. Especialmente el segundo y el tercero.

El primer supuesto, es cuando el actor en su escrito -- de demanda indica que ignora el nombre de la persona para -- quien labora o laboró. Supuesto en el cual la Junta dictará un acuerdo en el sentido de que el actuario deberá emplazar a juicio a la persona que resulte ser responsable de la fuente de trabajo que se señala, esto desde luego con fundamento en el artículo 712, acto que debe realizarse con total responsabilidad por parte del actuario, cerciorándose fehacientemente de que el lugar en que se constituye es precisamente el seña-

lado en el escrito de demanda y verificando que en la fuente de trabajo o negociación ubicada en el domicilio señalado se realizan las actividades que describe el actor en dicha demanda. Dicha diligencia se circunstanciará en la razón que exponga el actuario una vez practicada la diligencia.

El segundo supuesto, es cuando el trabajador señala el nombre de la persona para la que dice haber laborado y dicho nombre resulta ser erróneo, ésto es, que diga que el demandado se llama Juan Pérez Rodríguez y éste se llame correctamente Juan Rodríguez Pérez; o que una empresa se denomine Inmobiliaria Servicondominios, S.A. y la empresa se denomine correctamente Grupo Inmobiliario Servicondominios, S.A., de C.V.

En este caso, el actuario se constituirá desde luego en el domicilio indicado y se cerciorará de que en la negociación ubicada en el mismo se realizan las actividades que señala el actor en su escrito de demanda.

En el momento de la diligencia, lógicamente el actuario entenderá la misma con una persona determinada, la cual podrá manifestar dos razones: en primer lugar dirá que la persona que se señala como demandada no habita ni labora ni tiene su asiento de negocios en el domicilio en que se constituye, lo que deberá acreditar con documentación idónea; si lo hace, el actuario deberá abstenerse de emplazar al demandado;

pero, puede darse el caso de que no acredite que éste no sea el domicilio de la persona demandada, o que simplemente no haga manifestaciones respecto de la documentación que se le entrega, e inclusive la persona con quien se entiende la diligencia, reciba la documentación a entera conformidad, se identifique y firme para constancia que recibe dicha documentación.

Considero pertinente referirme al artículo 740 de nuestra Ley Federal del Trabajo, ya que refuerza al artículo que nos ocupa, en virtud de que el mismo acepta que el actor omita señalar el nombre de la persona para quien laboró y que al practicarse la notificación, se entenderá hecha al patrón aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.

Sin embargo, en cuanto al señalamiento que hace de que el actuario se cerciore de que el centro de trabajo en precisamente el lugar en donde el actor prestó sus servicios, es discutible, ya que en muchas ocasiones el personal que labora en los centros de trabajo se muestra desconfiada o simplemente no está autorizada para mostrar documentación e incluso no permite la entrada al inmueble.

No es posible que el actuario realice tal cercioramiento y que en tal caso éste sería un medio para que los demandados eludieran ciertas responsabilidades; sin embargo, conside-

ro que para salvar tal eventualidad, el actuario puede cerciorarse de que es el lugar en donde se prestó el trabajo, mediante el dicho del trabajador, ésto es, que el actor acompañe al actuario a realizar la diligencia del emplazamiento.

Por lo anterior, como ya se dijo en el capítulo inmediato anterior, el actor deberá proporcionar todos aquellos elementos que conlleven al actuario a cerciorarse de que el lugar en donde se constituye es precisamente el domicilio del centro de trabajo o de su patrón, ésto es, nombre de la colonia, nombre de la calle, número exterior o interior en su caso, de la casa o local así como las calles entre las que se ubica; y aunado a todo lo anterior indicar con precisión el giro o actividad de su patrón; y que todo ésto sea apoyado con la presencia del trabajador para que identifique el lugar o la persona para quien laboró o de la persona de la que recibió órdenes. Todo lo anterior debidamente circunstanciado por el actuario en la razón que deberá exponer..

Así pues, el artículo 751 de la Ley laboral vigente nos señala los requisitos que debe contener la cédula de notificación que son los siguientes:

- I. Lugar, día y hora en que se practique la notificación
- II. El número del expediente
- III. El nombre de las partes
- IV. El nombre y domicilio de la persona o personas que de

ban ser notificadas; y

V.Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

3. APLICACION DEL ARTICULO 712 DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN-
LA CONTESTACION DE LA DEMANDA.

Una vez establecido el procedimiento de emplazamiento a la parte demandada en términos del art. 712, procederé a hablar de las consecuencias que surgen en la contestación de la demanda.

Ya que se ha practicado la diligencia de emplazamiento, se desahogará la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Como quedó establecido, en el caso de que se haya emplazado a una persona desconociendo su nombre, puede ocurrir que comparezca a juicio y proceda a contestar la demanda, aclarando que acude a juicio en virtud de ser propietaria de la fuente de trabajo en donde se realizó el emplazamiento y lo acredite con documento idóneo, esto es, en donde aparezca el domicilio y su nombre en calidad de propietario; o como representante legal de una empresa, también acreditandolo con documentación idónea, a fin de crear la convicción de que se trata de la persona que se pretendió emplazar.

Al respecto el maestro Francisco Córdova Romero nos dice que si se formuló una demanda exigiendo el pago de las prestaciones reclamadas en contra "de quien resulte responsable de la fuente de trabajo y se señaló el domicilio de ésta y la actividad a la que se dedica", entonces el demandado tendrá que preparar la documentación necesaria con el objeto de acreditar ante la junta que es el propietario o responsable de la fuente de trabajo demandada. De no hacerlo así correrá el riesgo de que el juicio sea tramitado en rebeldía, por el hecho de no haber acreditado su calidad, por lo que se dictará un laudo condenatorio.

Si ocurre lo anterior, es decir, si concurre a juicio el demandado, el juicio se llevará a cabo con toda regularidad.

También me referí al caso de que se haya emplazado a juicio a una persona determinada previo el cercioramiento del domicilio y de la actividad indicada en la demanda, pero cuyo nombre sea erróneo; en este caso puede ocurrir que acuda a juicio a contestar la demanda una persona, ya sea física o jurídica a través de su representante legal, momento en el cual aclarará que el nombre de la persona a quien se emplazó no es propietaria de la fuente de trabajo, y aclarará entonces su nombre en su calidad de patrón o negando la relación de trabajo, según el caso. Lo importante en este supuesto es que acuda el responsable de la fuente de trabajo y aclare el nombre o ra

ción social.

Y como ya se dijo, una vez que ha acudido a juicio el demandado, el juicio se desarrollará con toda regularidad.

Pero, también puede ocurrir que el demandado no acuda a juicio, lo cual puede ser por dos razones: la primera razón es en virtud de que el actor no señala a quien demanda; y la segunda razón se da al haberse demandado a una persona que puede no existir, en virtud de haberse proporcionado un nombre erróneo.

Y es precisamente en esta segunda razón que se ha expuesto en donde se presenta el problema, ya que la Junta al desconocer tal circunstancia declarará la rebeldía del demandado.

Dado que el hecho antes narrado es de suma importancia, haré referencia especial a la rebeldía.

4. REBELDIA

Goldschmidt la define en función de la carga procesal; "El hecho de no desembarazarse de una carga procesal se denomina rebeldía".

"El término rebeldía significa propiamente como el de -

contumacia", una desobediencia, es decir la contravención de un deber. "La rebeldía del demandado no es mas que descuidarse de una carga". (27)

Luego entonces podemos decir que la incomparecencia del demandado a cualquiera de las etapas de la audiencia implica una serie de consecuencias, en primer término, el hecho de no comparecer a la etapa de conciliación, implicará que se le tenga por inconforme con todo arreglo conciliatorio.

La incomparecencia a la etapa de demanda y excepciones implica que la demanda se le tenga por contestada en sentido afirmativo (Art. 379). Y continúa diciendo dicho artículo, "sin perjuicio que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos que afirma en la demanda".

5. PRUEBAS

Para el caso de que el demandado comparezca a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, no obstante su incomparecencia a las anteriores etapas, podrá ofrecerlas en los tér-

(27) Pallares, Eduardo. "Diccionario de Derecho Procesal Civil". México, Porrúa, 1984. Pág. 680.

minos señalados por el artículo 579 de la Ley Laboral; pero, - para el caso de que no comparezca a dicha etapa, se le tendrá por perdido su derecho para ofrecerlas.

Dado lo anterior y en virtud de la incomparecencia de la parte demandada, por lo que no se ha fijado ninguna controversia, regularmente lo que sucede es que el actor no ofrece pruebas que tengan que desahogarse posteriormente, sino que ofrece únicamente la prueba presuncional (legal y humana) y la prueba consistente en la instrumental de actuaciones, las cuales se desahogan por su propia naturaleza, lo que implicará -- que se cierre la instrucción y se turnen los autos a proyectos de resolución, lo cual deberá ser dentro de los diez días siguientes, claro, una vez que el secretario certifique que no quedan pruebas pendientes por desahogar.

Respecto a las pruebas, es importante hacer notar que existen diversos criterios sobre su admisión y ofrecimiento. Por un lado, algunos presidentes de la junta local de Conciliación y Arbitraje, opinan que no es necesario que se ofrezcan más pruebas que la instrumental de actuaciones y la presuncional, ya que no existe controversia y fundándose en el art. 777 que establece: "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando hayan sido confesados por las partes".

Por otro lado se encuentra el criterio de que no se de-

be coartar o restringir el derecho de ofrecer las pruebas que consideren las partes con el objeto de acreditar los hechos en que se funden sus reclamaciones.

Por lo que considero pertinente referirme a las pruebas, es decir, para el caso de que estas fueran ofrecidas y cuales con aquellas que la ley laboral admite, lo cual se encuadra en el capítulo III del título XIV de la Ley.

En la exposición de motivos de la Ley, el maestro Trueba Urbina nos dice que el artículo se dividió en ocho secciones con el objeto de describir los principales medios de prueba, sin que ello signifique que son los únicos que pueden admitirse en el juicio laboral. Y en general pueden emplearse todos aquellos medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho.

El art. 776 enumera los medios de prueba, que son los siguientes:

- I. Confesional
- II. Documental
- III. Testimonial
- IV. Pericial
- V. Presuncional
- VI. Inspección.

VII. Fotografías; y en general todos aquellos medios aportados por la ciencia.

Ahora pasaré a referirme a cada una de las pruebas y en especial a la prueba confesional.

La Prueba Confesional. Dice nuestro art. 786 que: cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

Recardo Reimundín dice: la confesión es la declaración que hace una de las partes litigantes, de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorable a este.

Respecto a lo señalado por el artículo 786 en relación a la citación, el artículo 742 Frac. VI ordena la notificación personal del auto que cita a absolver posiciones.

Al haber sido ofrecida y admitida la prueba confesional del demandado, persona física o moral, la junta ordenará su notificación personal en el domicilio de la demandada por conducto del actuario.

Por lo anterior, lógicamente el actuario se constituirá en el domicilio en donde se emplazó a la parte demandada y requerirá la presencia de la persona que se ordena citar. La per

sona con quien se entiende la diligencia, podrá manifestar dos razones, claro estando dentro del supuesto que nos ocupa y que es el hecho de que la demandada no comparezca a la primera audiencia.

La primera razón es que de nueva cuenta se reciba la notificación, sin manifestación alguna y que inclusive se firme de recibido, en este caso, a mi consideración, ocurrirá que si la parte demandada no concurrió a la primera audiencia, tampoco comparezca a la audiencia de desahogo de pruebas, en este caso a su confesional, basado en la idea del nombre incorrecto de la persona a citar.

La segunda razón, es que al momento de la diligencia de citación al absolvente, la persona con quien se entiende la diligencia manifieste que la persona que se ordena citar no se encuentra en el domicilio o que no habita ni labora en el mismo, manifestación que deberá acreditar con documentación idónea; y si no lo hace, el actuario procederá a la citación del absolvente, dado que con ello, es decir con la simple manifestación de la persona con quien se entiende la diligencia, no se acredita fehacientemente la inexistencia del absolvente en el domicilio que se ordena la citación. Dada la negativa de la existencia del absolvente el domicilio en que se actúa, lo más lógico es que no comparezca a absolver posiciones en la fecha que para tal efecto se señale.

Ahora bien, si al requerir el actuario la presencia de la persona a citar a la persona con quien se entiende la diligencia, esta manifiesta que no conoce a la persona de la cual se está requiriendo su presencia, que no labora ni habita en el domicilio en el cual se está llevando a cabo la diligencia y lo acreditan con documentación idónea, de tal modo que el actuario se convenza de que efectivamente la persona a quien se pretende notificar no se encuentra en ese domicilio, el actuario deberá abstenerse de notificar y deberá dar cuenta a la junta mediante razón que deberá asentar en forma circunstanciada.

Al respecto, la junta al conocer la razón del actuario deberá acordar en el sentido de declarar desierta la prueba, en virtud de no haber sido posible la citación del absolvente según la razón del actuario.

Es importante hacer mención de que esta prueba no puede modificarse, en virtud de que la misma fué ofrecida y admitida por la junta en términos de un acuerdo que no puede revocarse.

En mi opinión y de acuerdo a las consideraciones señaladas con anterioridad, estas son las consecuencias que surgen al aplicarse el artículo 712 desde el momento de la admisión de la demanda y en el ofrecimiento de las pruebas.

Situación anterior que regularmente no perjudica al actor, ya que la parte demandada no contestó la demanda ni ofreció pruebas, por lo que se puede decir que el actor no está obligado a probar, ya que no se le han controvertido los hechos que manifiesta en su demanda.

La Prueba Documental. Documentos es: "Diploma, carta, - relación u otro escrito que ilustra acerca de un hecho, principalmente de los históricos" o "cualquiera otra cosa que sirve para ilustrar o comprobar algo", lo anterior es lo que nos dice el Diccionario de la Real Academia respecto de lo que debe entenderse por documento.

Sobre el concepto de documento han surgido una serie de polémicas, ya que hay quienes dicen que es todo aquello que lleva algo escrito; y hay quienes dicen que documento es toda representación material.

Los documentos se clasifican en: públicos y privados, - los cuales también pueden ser originales o copias.

Los documentos públicos, dice el art. 795 son aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fé pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

El mismo artículo nos dice que los documentos públicos- que contengan declaraciones o manifestaciones de particulares- sólo prueban que las mismas se hicieron ante la autoridad que expidió el documento.

Dichos documentos pueden ser impugnados de falsedad, pero deben presentarse pruebas idóneas para acreditarlo, de lo contrario se está en presencia de una simple afirmación que no crea convicción.

De lo que se puede concluir que por el hecho de que si un documento proviene de funcionarios investidos de fé pública, su contenido se reconoce como la verdad, salvo prueba en contrario.

Documentos Privados. El art. 796 dice que son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas en el artículo anterior.

Lo que hace suponer que debe probarse su autenticidad - para que tengan el mismo valor de los documentos públicos, de tal modo que para su perfeccionamiento se tiene que utilizar - otro tipo de medios probatorios, ésto es, como una prueba pericial, para el caso de que los documentos originales sean objetados en cuanto a su autenticidad de contenido y firma. O su cotejo o compulsión con el original, si se trata de una copia --

simple o fotostática.

Como se puede apreciar, los documentos, tanto públicos como privados no hacen prueba plena por sí mismos, sino que se requiere de otro tipo de medios de prueba para su perfeccionamiento, para el caso de que sean objetados.

Para el caso que nos ocupa, y que es el desconocimiento del nombre correcto del patrón, regularmente esta prueba no se ofrece, ya que de existir documentación, no existiría el problema de desconocimiento del nombre del patrón.

La prueba Testimonial. La Ley Federal del Trabajo no señala un concepto de testimonio o prueba testimonial, sin embargo el maestro Eusebio Guerrero, explica, que puede ocurrir -- que personas que se encuentren presentes, oigan, vean o de otro modo directo tienen conocimiento de la existencia de un hecho.

Esta prueba resulta endeble, en virtud de la variedad de criterios, ya que se pueden emitir diversas opiniones o descripciones o explicación de un hecho; o lo que es peor, se trata de testigos falsos a quienes se prepara para que relaten un hecho determinado.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no listaba las prue-

bas, solo mencionaba que las partes podían exhibir los documentos necesarios para su defensa y presentar a testigos o peritos que consideraran convenientes, tambien consignaba el derecho de las partes de formularse preguntas mutuamente e interrogarse a los testigos o partes.

Ya en la Ley de 1970 se consigna en el art. 777 la prueba testimonial, limitando a cinco su presentación por cada hecho que se pretende probar.

Con derecho a formular tachas a los testigos, con lo -- que se puede apreciar que de las tachas puede surgir la necesidad de ofrecer y desahogar nuevas pruebas.

Ya en las reformas de 1950 se aligera la prueba, ya que se reduce a tres el número de testigos por cada hecho controvertido. Así mismo se incluye la obligación de identificar a cada testigo con documentos idóneos en el momento del desahogo de la prueba o en el término de tres días, situación que de no concretarse ocasionará que se declare como no desahogada la -- prueba.

En esta prueba un tanto complicada ya que contiene una serie de características como son la indivisibilidad, separación de los testigos, veracidad, oralidad (salvo en el caso de tratarse del testimonio de funcionarios públicos), justifica--

ción de respuestas, etc.

Como ya se dijo, la parte contraria del oferente de la prueba tiene el derecho de repreguntar; y de acuerdo a las respuestas, se puede impugnar el dicho del testigo, es decir se la puede tachar, lo que ocasiona que se le reste valor probatorio a dicha prueba.

La Prueba Pericial. El artículo 821 establece que "la Prueba Pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte".

Para Jaime Guasp, perito es la persona que, sin ser parte, emite con la finalidad de provocar la convicción judicial en un determinado sentido, declaraciones sobre datos que habrían adquirido ya índole procesal en el momento de su captación". (23)

Néstor de Buen nos dice que el perito es un auxiliar de la junta que emite un medio de prueba: su dictámen.

No obstante de que el tribunal está capacitado (teóricamente) para apreciar las pruebas, existen hechos sobre los que

(23) Buen L. Néstor de. "Derecho Procesal del Trabajo". México Porrúa, 1988, Pág. 468.

les una persona ajena al conocimiento de una determinada ciencia o arte, no puede opinar, por lo que debe asesorarse de personas especializadas con el objeto de conocer mejor los hechos motivo del conflicto.

Lo que ocurre regularmente es que cada parte ofrezca la prueba pericial, sin embargo, puede ocurrir que el dictámen emitido por ambos peritos no resulte uniforme, por lo que se deberá de solicitar el auxilio de otro perito denominado "tercero en discordia", que con su dictámen dirimira la controversia.

La prueba pericial podrá ofrecerse para aclarar una diversidad de hechos, por ej., sobre la autenticidad de una firma, un estado financiero, sobre una construcción, etc.

Es importante hacer notar que estando dentro del supuesto que nos ocupa, regularmente no se ofrece la prueba pericial en virtud de que si la parte actora ofreció pruebas, las mismas no fueron objetadas, por no haber comparecido la parte contraria, por lo que no requerirá de perfeccionamiento.

La Prueba de Inspección. El maestro Equerrio Guerrero dice que existen determinados hechos que constan físicamente y que es posible apreciar con la simple vista y por otros sentidos.

De lo anterior se desprende que esta prueba puede desahogarse no necesariamente por una persona especializada, sino, como ocurre en los juicios laborales, por el actuario. Como dato, se le denomina "inspección judicial", ya que la misma debe practicarse por el juez, como lo establece el Código de Procedimientos Civiles.

Esta prueba debe reunir una serie de requisitos que deben señalarse al momento de ofrecerse, tales como: el objeto de la misma, lugar en que debe practicarse, el período o período que abarca, documentos u objetos que deben examinarse.

El actuario levantará acta circunstanciada de todo lo que suceda en la diligencia y dará cuenta a la junta, aún cuando no haya sido posible su desahogo.

La Prueba Presuncional. El artículo 330 establece que "presunción es la consecuencia que la ley o la junta deducen de un hecho conocido para apreciar la verdad de otro desconocido".

Art. 331.- "Hay presunción legal cuando la ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél".

Si la presunción es legal y admite prueba en contrario, es *iuris tantum*; y si no admite prueba en contrario, entonces será *iure et de iure*.

Es presunción humana la que proviene del razonamiento lógico del juez y siempre admite prueba en contrario.

Como ejemplo de presunción *iure et de iure* es la que establece el art. 474 de la Ley laboral, que considera accidente de trabajo el que se produce en el traslado directo del trabajo a su domicilio y de éste a aquél. Y una presunción *iuris tantum* es la que consagra el art. 21, que dice: "que se presume la existencia de contrato y de relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Al ofrecer la prueba presuncional, no basta decir que se ofrece, sino que se debe indicar en que consiste y lo que se pretende probar.

Aunque a mi consideración, no es necesario manifestar que se ofrece esta prueba, ya que la junta está obligada a regular un estudio de todo lo actuado para emitir su dictámen.

La Prueba Instrumental. Esta consiste en todas aquellas actuaciones que obren en el expediente.

Al respecto el maestro De Buen afirma que la instrumental no tiene el caracter de prueba, opinión a la que uno, ya que al hacer alusión a todo aquello que obra en el expediente se está en presencia de una redundancia, ya que ¿en que se va a basar el auxiliar para emitir su dictámen? sino en el expediente mismo en que se actúa, materia del juicio.

Por lo anterior, considero que al igual que la presuncional, no es preciso ofrecerla como prueba, tomando en cuenta la anterior apreciación; así como lo que establece la propia ley en su artículo 835 que dice: "la junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio".

Las pruebas serán ofrecidas y admitidas por la junta en una sola audiencia.

Alegatos. No obstante de que lo que ocurre regularmente en el supuesto de que la parte demandada no concurra a la audiencia de Conciliación, Demandada y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, es que la parte actora no formula alegatos, me referire a dicho concepto, el cual consiste en una serie de razonamientos que formulan las partes en relación con la demanda y contestación y las pruebas ofrecidas, con el objeto de convencer a la autoridad de la procedencia de las acciones o defensas, según el caso.

Esta etapa es de suma importancia, ya que permite redondear los argumentos planteados por las partes y hacer notar -- ciertas circunstancias al juzgador a fin de que sean tomados -- en cuenta.

Siendo esta etapa con la cual se cierra la instrucción -- y se turnan los autos a dictámen.

b. CONSECUENCIAS DE LA APLICACION
DEL ART. 712 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO EN EL LAUDO.

Una vez que se ha cerrado la instrucción y previa certificación de que no quedan pruebas pendientes por desahogar, se encomienda al auxiliar (en la práctica es el auxiliar dictaminador) que dentro de los diez días siguientes emita un proyecto de resolución o dictámen.

El dictámen deberá contener un extracto de la demanda, -- contestación, hechos controvertidos; se expresarán las pruebas ofrecidas por las partes y apreciando todas y cada una de las mismas e indicando cuales hechos son considerados probados; y -- por último los puntos resolutivos.

Una vez que se ha emitido el dictámen y se ha sometido -- a discusión y votación, si éste resultara aprobado se elevará -- a la categoría de laudo.

Laudo. El laudo es una de las resoluciones laborales -- mas importantes que emiten las juntas, ya que son las que re--uelven el fondo del asunto.

La palabra laudo ha sufrido una evolución semantica. -- Etimologicamente -laudo- se deriva de "laus laudis" que signi--fica alabanza.

Según los historiadores, la palabra laudo se aplicó al--fallo de los arbitros hasta la edad media, actualmente la pala--bra laudo y sentencia se utilizan como sinónimos.

Jesús Castorena nos dice: "El laudo está llamado a ex--presar el juicio de valoración que llevan a cabo las juntas a--cerca de la controversia sostenida por las partes; y ademas --continúa diciendo: la palabra laudo se reservó siempre para de--signar la resolución definitiva que pronuncian los arbitros".-- (29)

Respecto a la sentencia, el Maestro Ross Gámez nos dice que "es el acto que pone fin al proceso o a una parte de el, -mediante el cual el juzgador aplica el derecho al caso concre--to". (30)

- (29) Castorena, Jesús. "Procesos de Derecho Obrero". Decada de los 70s. Pág. 176. Cit. por, Buen L. Néstor De. "Derecho- Procesal del Trabajo". México, Porrúa, 1988, Pág. 489.
- (30) Ross Gámez. "Derecho Procesal del Trabajo". México, Cárde--nas, 1986. 2a. ed. Pág. 419.

En efecto, el laudo es la resolución mas importante que emiten los tribunales laborales, en virtud de que resuelve el fondo del asunto, por lo que debe contener una serie de requisitos, independientemente de los requisitos de forma que señalaré mas adelante.

Los requisitos a los que me refiero son los siguientes: de claridad, precisión y congruencia.

Claridad.- Esta se refiere a que los laudos deben emitirse utilizando un lenguaje común, es decir, se deben utilizar términos que no sean técnicos, de tal modo que los trabajadores puedan entender las resoluciones.

Precisión.- Esta consiste en la exactitud, es decir, -- que debe atenderse a las reglas del silogismo y basandose en las constancias de autos.

Congruencia.- Esta se refiere a que el laudo se debe resolver en relación con las pretensiones deducidas y las excepciones y defensas planteadas.

Así mismo el art. 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 formalismos sobre estimación de las pruebas, pero, expresaran los

motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

Respecto al artículo anterior, el maestro Cavazos Flores comenta que ello no significa que se puedan violar las garantías individuales.

En la exposición de motivos el maestro Trueba Urbina, - respecto de lo anterior nos dice que "La verdad sabida y la apreciación de los hechos en conciencia son dos conceptos complementarios; se relacionan con la libertad que se otorga a -- las juntas para allegarse todos los elementos que les pueden a proximar mejor al verdadero conocimiento de los hechos sin necesidad de sujetarse a formalismos y a aceptar rígidamente el valor atribuido previamente a las pruebas desahogadas durante la secuela del procedimiento". (31)

Dado lo anterior; y encontrandonos en el supuesto que nos ocupa y que es que la parte demandada no concorra a juicio lo que regularmente ocurre, es que se condene al demandado al pago de las prestaciones reclamados por el actor; y digo regularmente, ya que la tesis 229, pág. 139 indica que "la falta de contestación de la demanda no implica necesariamente laudo-condenatorio".

(31) Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". México, Porrúa. 1980, 5a. ed. Pág. 465

No obstante lo anterior; y si ocurre que existe una congruencia entre las prestaciones reclamadas y los hechos expuestos por el actor, lo que sucederá es que la junta dictará un laudo en el que condenará al demandado al pago de las prestaciones reclamadas por el actor.

Es importante referirnos a los requisitos que debe contener el laudo, los cuales se encuentran señalados en el art. 840 de la Ley, que a la letra dice:

I. Lugar, fecha y junta que lo pronuncie;

II. Nombres y domicilios de las partes y sus representantes;

III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la junta:

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII. Los puntos resolutivos.

CAPITULO TERCERO

CONSECUENCIAS DE LA APLICACION DEL --
ARTICULO 712 DE LA LEY FEDERAL DEL --
TRABAJO EN LA EJECUCION DE LOS LAUDOS

CONSECUENCIAS DE LA APLICACION DEL --
ARTICULO 712 DE LA LEY FEDERAL DEL --
TRABAJO EN LA EJECUCION DE LOS LAUDOS

En este capítulo es en donde nos daremos cuenta si la aplicación del art. 712 de la Ley resulta realmente beneficiosa para el trabajador al momento de tratar de hacer efectivo el laudo; ya que en los capítulos anteriores asentamos que dicho artículo tuvo como fin ayudarlo, ya que suple la ignorancia del trabajador respecto del nombre de la persona física o jurídica para quien laboró, señalando que basta con que se indique el domicilio correcto y la actividad a la que se dedica el patrón. Aspectos que debe tomar en cuenta el actuario al momento de emplazar a juicio al patrón.

Se dijo que esos dos aspectos eran suficientes para tener por emplazado al patrón, aunque al hacerlo se ignora el nombre del mismo; pero, ¿qué ocurre cuando el actuario se presenta a notificar el laudo a la demandada en el domicilio señalado en la demanda?; ésto es, que cuando el criterio de la junta es ordenar la notificación del laudo al demandado basándose en el art. 742 Fracción VIII.

Pero, la anterior no es la única interrogante, ya que se nos presenta un problema mucho más grave; y que es cuando el actuario se constituye en el domicilio indicado en la demanda con el objeto de ejecutar el laudo, cerciorándose inclusive

de que en el mismo se realizan las actividades señaladas en la demanda. La pregunta sería: ¿podrá el actuario hacer efectivo el laudo, aún cuando a éste le acrediten que la persona que ocupa el domicilio en el cual se está llevando a cabo la diligencia, es de otra diferente de la condenada a pagar?

Con el objeto de dar una respuesta a las anteriores interrogantes, en adelante me referiré a las consecuencias que surgen de la aplicación del artículo 712, respecto al laudo, al momento de ser notificado, ya sea por boletín o en forma personal. También me referiré a la ejecución, cual es su concepto, la forma de llevarse a cabo, los actos que deben realizarse, es decir, hasta donde nos puede llevar la aplicación del artículo 712 desde la radicación de la demanda y durante toda la secuela del procedimiento.

A. CONSECUENCIAS RESPECTO AL LAUDO

Como se dijo anteriormente, el no comparecer a juicio el demandado a deducir sus derechos, lo más lógico es que resulte condenado a pagar las prestaciones reclamadas.

Dice la Ley en su art. 742 frac. VIII que el laudo debe notificarse personalmente, pero, el art. 739 en su primer párrafo señala: "Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia -

de la junta, para recibir notificaciones, si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos por esta Ley".

¿Qué debemos hacer?. Considero que el problema se resuelve mediante el criterio que adopte cada junta.

Es por ello que me referiré a los dos criterios. El primer criterio es cuando, dada la incomparecencia del demandado, lógico es que no haya señalado domicilio para oír y recibir notificaciones, por lo que, de acuerdo al art. 739, el laudo deberá notificarse por boletín laboral. Situación que no presenta mayor problema.

El segundo criterio es que se disponga la notificación personal del laudo en el domicilio en donde se llevó a cabo el emplazamiento, basado en la consideración de que la ausencia del demandado a las actuaciones del juicio, implica que no hubo la primera comparecencia que prevé el artículo 739. Entonces, ¿qué ocurrirá si se aplica este criterio?

Lo que ocurrirá es que, al momento de que el actuario se constituya en el domicilio en donde emplazó al demandado se puede encontrar con tres situaciones diferentes, y cada una de ellas tendrá diferentes efectos, con lo cual se dará respuesta a la primera interrogante planteada.

La primera situación se da cuando el actuario se constituye en el domicilio señalado en el escrito de demanda, cerciorándose previamente de que lo es y este se encuentra cerrado y no localiza a persona alguna para notificar el laudo; por lo que el actuario procede a realizar la notificación fijando copia del laudo en la puerta de entrada de dicho domicilio, con fundamento en el art. 744 de la Ley Laboral.

La segunda situación se presenta cuando el actuario acude al domicilio que se indica en la demanda, quien al requerir la presencia de la persona demandada, le manifiestas que no tienen la seguridad de que la persona que se pretende notificar habite, labore o tiene su asiento de negocios en ese domicilio o simplemente se niegan a proporcionar información, manifestando que si se tiene que realizar la notificación, simplemente que la realice, pero sin proporcionar mayor información ni firmar para constancia.

Dado lo anterior, el actuario procederá a notificar el laudo, previo el cercioramiento del domicilio correcto y verificando que se realicen las actividades señaladas en la demanda.

La tercera situación se presenta cuando el actuario se constituye en el domicilio indicado en la demanda y que es el mismo en el que se realizó el emplazamiento, quien al requerir

la presencia de la persona demandada, le informan que en ese domicilio no conocen a dicha persona, si se trata de persona física; o que la persona moral o jurídica que se pretende notificar no se ubica en ese domicilio; o que el propietario de la negociación tiene un nombre diverso de la persona que se trata de notificar, situaciones anteriores de las cuales el actuario deberá cerciorarse fehacientemente con documentos idóneos; y - si esto ocurre, deberá abstenerse de realizar la notificación del laudo, dando cuenta a la junta de todo lo anterior mediante una razón circunstanciada.

La junta, al tener conocimiento de lo anterior, deberá dictar un acuerdo en el que dará vista a la parte actora para que manifieste lo que a su derecho convenga.

Considero, que la parte actora, al conocer la razón del actuario, insistirá en que el laudo se le notifique a la parte demandada en el domicilio en el que se le emplazó.

No obstante lo anterior, la junta deberá tomar en cuenta la razón del actuario, por lo que deberá dictar un acuerdo en el sentido de ordenar la notificación del laudo por boletín laboral, ya que no puede ordenar la notificación del laudo a una persona en un domicilio en el cual se ha cerciorado el actuario que no habita, ni labora ni tiene su asiento de negocios.

B. CONSECUENCIAS JURIDICAS PREVIAS AL EMBARGO

Una vez que se ha notificado el laudo a las partes en juicio, se abrirá incidente de liquidación, si es que en el laudo no se condeño al pago de una cantidad líquida. Pero, si en el laudo se expresa la cantidad líquida que debe cubrir la parte demandada, ésta deberá realizar su cumplimiento dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta sus efectos la notificación, según lo establece el artículo 945 de la Ley Laboral.

Por su parte los artículo 843 y 844 establecen que en los laudos se determinará el salario que sirva de base a la condena, cuando se trate de prestaciones económicas; y cuando se establezca cantidad líquida, se establecerán las bases sobre las cuales se deberá dar cumplimiento. Y sólo por excepción se ordenará abrir incidente de liquidación.

Las anteriores disposiciones las comenta el maestro Cavazos Flores, diciendo: "Esto es un logro importante que ahorra mucho tiempo". (32)

Por su parte el maestro Néstor de Buen comenta que "Es-

(32) Cavazos Flores, Baltazar. "Nueva Ley Federal del Trabajo" 19 ed. México, Trillas, 1986. Pág. 455.

sano, sin embargo, que se eviten los incidentes de liquidación aunque sea a cargo de un esfuerzo adicional de las juntas el cálculo matemático de las condenas. De otra manera se dilatan excesivamente las ejecuciones y, sobre todo, se abren espacios a acciones retardatorias que castigan sin razón a los trabajadores que han obtenido una resolución favorable". (33)

Para el caso de que se abra incidente de liquidación, con el mismo se notificará al demandado, a fin de que manifieste lo que a su derecho convenga. La anterior notificación se hará por boletín laboral, por exclusión, de acuerdo a lo que establece el artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo.

Como consecuencia de una notificación por boletín, lo que ocurrirá es que el demandado no concorra a la audiencia a deducir sus derechos, ya que el vicio de error en el nombre si que vigente, por lo que la junta dictará el auto en el que ordena la ejecución del laudo con la cantidad líquida que ha que dado firme dada la incomparecencia del demandado.

C. EJECUCION DE LAUDO

Una vez que el Presidente de la junta ha dictado el au-

(33) Buen, Néstor de. "Derecho Procesal del Trabajo". México, Porrúa, 1988. Pág. 496.

to de ejecución, se deberá dar cumplimiento al mismo; y es precisamente el momento en el cual nos percataremos si realmente la aplicación del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo - resulta benéfica para el trabajador.

Así pues, me referiré a la ejecución, comenzando con un párrafo del maestro Ross Gámez, el cual a mi consideración es muy claro y nos señala la enorme importancia del concepto; y - que a la letra dice: "Una vez que se ha pronunciado el laudo, - el siguiente paso que la lógica jurídica nos enseña, es el de proveer a su ejecución, acto éste sin el cual carecería de eficacia el fin de la jurisdicción, pues no es posible suponer la prestación de la actividad de la autoridad para dirimir la controversia, si una vez dirimida, no se cumplimenta o se hace -- efectiva la aplicación de la justicia". (34)

A su vez el Diccionario Pallares establece que: "En su significación más general, ha de entenderse el hacer efectivo un mandato jurídico". (35)

Por su parte Chiovenda nos dice que la ejecución procesal tiene como fin: "Lograr la actuación práctica de la volun-

(34) Ross Gámez, Francisco. "Derecho Procesal del Trabajo". -- 2a. ed. México, Porrúa, 1986. Pág. 431

(35) Pallares Eduardo. "Diccionario de Derecho Procesal Civil" México, Porrúa, 1934. Pág. 312.

tad de la ley que resulte de una declaración del órgano jurisdiccional". (36)

De los anteriores conceptos se puede apreciar que la figura de la ejecución es de suma importancia, ya que implica el dar cumplimiento a un mandato de la ley, esto es, hacer - - práctico lo establecido en nuestras normas; y que no basta con haber llevado a cabo un juicio en el que se logró un laudo con denatorio, sino, que es necesario darle cumplimiento mediante la ejecución.

Ahora bien, nuestra Ley Federal del Trabajo establece en su art. 945 que "Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta sus efectos - la notificación".

"Las parte pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento".

Al respecto el maestro Pallares en su diccionario de derecho Procesal nos dice que "Cuando el obligado cumple voluntariamente no hay ejecución procesal", opinión a la que me uno, - ya que el deudor puede y de hecho ocurre que da cumplimiento - al laudo, acudiendo a la junta presentando la cantidad líquida

contenida en el laudo. Así como, tomando en cuenta lo que nos dice Manuel de la Flota, quien menciona como características de la ejecución las siguientes: a) es forzosa; b) porque está confiada a un órgano jurisdiccional; c) porque mediante ella se obtiene la adquisición efectiva de un bien que la ley nos garantiza.

De todo lo anterior concluyo que no existe la ejecución voluntaria, sino que la ejecución siempre será forzosa, todo que el hecho de que el deudor, que en este caso es el condenado a pagar, acuda a la junta a cumplir con el laudo, significa que lo ha hecho voluntariamente y sin necesidad de que sea requerido para el pago a través del actuario.

Una vez que ha quedado establecido que la ejecución es un acto que obliga al deudor a cumplir con una obligación, deberé continuar hablando de la ejecución en sí misma, es decir, del acto procesal que realiza el presidente como autoridad ejecutora.

Pero, antes me referiré a una serie de principios relacionados por diversos tratadistas, que son aplicables al momento de la ejecución y de los cuales algunos han sido adoptados por el derecho laboral, a saber:

- a) Principio del sacrificio mínimo del deudor.
- b) Principio de satisfacción máxima de la pretensión ju

rídica.

c) Principio de respeto a las necesidades primordiales del deudor.

d) Principio del respeto a los derechos de terceros.

e) Principio de respeto a la economía social.

f) Principio del concurso de acreedores.

a) Principio del sacrificio mínimo del deudor.- Este - - principio se refiere a la inembargabilidad de ciertos bienes - propiedad del deudor, lo cual contradice lo establecido por el art. 123 frac. XXIII de la Constitución, respecto de la preferencia de créditos del trabajador sobre cualquier otro tipo de crédito, por lo que el maestro Ross Gámez comenta que no entiende como nuestro legislador pudo adoptar en el art. 952 de la L.F.T. un principio humanitario de la ejecución que es característico del derecho civil; y considera que es atentatorio a la naturaleza misma del crédito laboral.

b) Principio de la satisfacción máxima de la pretensión jurídica.- O como otros autores, la llaman "principio de eficacia"; y es el artículo 340 de la L.F.T. la que fundamenta tal principio, ya que establece en su parte conducente que "...se dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita". Dicho principio se reafirma en el art. 956, -- que previene que "si los bienes embargados fueran créditos realizables, en el acto se hará pago inmediato al acreedor".

c) Principio de respeto a las necesidades primordiales del deudor.- Este principio coincide con el denominado "de sacrificio mínimo del deudor", ya que establece la inembargabilidad de ciertos bienes, como son: los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable; los instrumentos, útiles y maquinaria de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.

Es importante hacer notar que por lo que se refiere al anterior principio así como el denominado del sacrificio mínimo del deudor, que en la práctica ocurren situaciones contrarias, ya que en ocasiones se embargan bienes que son necesarios para el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento; o bienes patrimonio de la familia, en virtud de que no existen mas bienes susceptibles de embargo; por lo que el actuario se basa en el principio de satisfacción máxima de la pretensión jurídica y garantiza con ello el crédito del trabajador embargando y sustruyendo bienes propiedad del deudor y poniendolos en depósito de la persona que designe el actor, ya que se trata de créditos de trabajadores que no deben quedar sujetos al capricho del patrón que se niega a aceptar que tiene que pagar en un juicio en el que ha perdido.

d) Principio de respeto a los derechos de terceros. Este principio se basa en lo dispuesto por el art. 943 de la L.-

F.T. vigente, el cual a la letra dice: "Si al cumplimentar un exhorto se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza se devolverá el exhorto al presidente exhortante".

Este principio nos indica que al momento de realizar la diligencia de ejecución, el actuario debe cerciorarse de que los bienes que se embarguen son propiedad de la persona demandada y condenada, por lo que si algún tercero que acredite serlo se opone a que se le embarguen bienes de su propiedad, el acto de embargo debe suspenderse, haciéndose notar que esto no ocurre únicamente al cumplimentarse un exhorto, sino cuando el presidente ejecutor lo es también de la junta que conoció del juicio.

Así mismo, es importante mencionar que en la práctica no ocurre que el tercero otorgue fianza suficiente al momento de la diligencia, sino que basta con que exhiba los documentos que lo acreditan como propietario de los bienes que se pretenden embargar, de tal manera que el actuario al percibirse de tal situación se abstendrá de embargar y en su caso se devolverá el exhorto con la razón del actuario o se dará cuenta al presidente ejecutor de lo ocurrido en la diligencia.

De lo anterior se puede concluir que dicho principio, - basado en el art. 943, tiene por objeto suspender la diligencia de embargo y lograr con ello el respeto a los derechos de terceros.

Y para el caso extremo de que se embarguen bienes propiedad de terceros, la ley contempla la figura denominada tercería excluyente de dominio, de la que hablaré mas adelante.

e) Principio de respeto a la economía social.- Este principio se refiere a que deben respetarse en la mayor medida posible los bienes que sean necesarios para el funcionamiento de la fuente de trabajo, con el objeto de hacer perdurar los empleos y la producción que esta genere.

f) Principio del concurso de acreedores.- El principio lo encontramos en el art. 979 de la Ley Laboral y se refiere a que los créditos de los trabajadores son primordiales sobre cualquier otro tipo de crédito.

Por su parte el maestro Ross Gámez añade un principio - el cual denomina "Principio de Seguridad", basado en lo dispuesto por el art. 949 de nuestra ley vigente y que fué introducido a partir de 1970. Dicho artículo en su parte conducente dice: "Siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse -- una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabaja-

dor, el presidente cuidará que se le otorgue personalmente".

Este principio es por demás importante, ya que con ello se evita que se lesionen los intereses del trabajador.

Dicho lo anterior, procederá a referirme sobre el auto de ejecución, lo que debe contener y la manera de llevarse a cabo la diligencia de requerimiento de pago o embargo.

Como se ha dicho, una vez transcurrido el término señalado por el artículo 945, a petición de la parte que obtuvo, se dictará auto de requerimiento de pago y embargo, el cual deberá contener esencialmente la leyenda de tratarse de un "auto de ejecución con efectos de mandamiento en forma", la orden de requerir de pago o embargo, la orden de recibir la certificación del departamento de aparos, con el fin de verificar si la parte demandada opuso juicio de garantías, si solicitó la suspensión, si esta le fué concedida, si presentó la fianza; y si esto ocurre, el actuario debe abstenerse de cumplir con la orden.

Ahora bien, para el caso de que la parte demandada no haya promovido juicio de garantías, nuestra ley Federal del Trabajo, establece que en la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observarán las normas siguientes: el actuario deberá constituirse en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor, o en la oficina, estable

cimiento, habitación o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación, de conformidad con el art. 740. Si no se encuentra el deudor, la diligencia se llevará a cabo con la persona que esté presente, a quien le requerirá de pago; y si éste no se efectúa, se practicará el embargo.

Así mismo, el actuario está facultado para solicitar el auxilio de la fuerza pública y podrá romper cerraduras aún sin autorización previa. Y si no se encuentra a persona alguna con quien entender la diligencia, el embargo se practicará dejando fija la copia autorizada de dicha diligencia en la puerta del local donde se practicó. El actuario será responsable de embargar los bienes que sean suficientes para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución; y será quien decidirá embargar los bienes que sean de más fácil realización, tomando en consideración lo que expongan las partes. Si los bienes se encuentran en otro lugar, el actuario deberá trasladarse; y una vez identificados los mismos, se procederá al embargo. La diligencia de embargo no puede suspenderse, por lo que el actuario resolverá las cuestiones que se susciten.

Todo lo anterior debe tomarse en cuenta al momento de llevarse a cabo la diligencia de embargo, pero, ¿qué sucede en la realidad?

Bien, pues en principio lo que ocurrirá es que el actuario deberá constituirse en el domicilio del deudor, acompañado del actor, quien deberá identificarse plenamente, cerciorándose el actuario de que efectivamente ese domicilio es en el que habita o tiene su asiento de negocios la persona demandada y condenada. Una vez cerciorado por los medios idóneos, procederá a enterar a la persona con quien entienda la diligencia, -- del motivo de su presencia en ese lugar; y la requerirá de pago de la cantidad que contiene el auto de ejecución; si este pago se efectúa, se dará por terminada la diligencia y se dará cuenta al Presidente de todo lo ocurrido.

Pero, si el pago no se efectúa, se le requerirá para -- que señale bienes suficientes propiedad del demandado y condenado que garanticen el monto de la condena; y si esta persona se niega a señalar bienes, entonces el derecho de señalarlos se le concederá a la parte actora, y de acuerdo a las manifestaciones de las partes, el actuario embargará los bienes que considere de mas fácil realización, esto bajo su mas estricta responsabilidad; si se tratara de bienes muebles, estos se pondrán en depósito de la persona que bajo su mas estricta responsabilidad señale el actor; y se señalará un domicilio para la guarda y custodia de los mismos. El actuario apercibirá de las penas en que incurrir los depositarios infieles. Con lo que se dará por terminada la diligencia y se dará cuenta al Presidente.

En los dos casos narrados anteriormente es lo que ocurre en condiciones normales, pero volvamos a la hipótesis inicial, éste es, cuando el nombre del patrón se proporcionó erróneamente; en este caso, la diligencia se llevará a cabo de la siguiente manera: el actuario se constituirá en el domicilio señalado en el escrito de demanda, en el nuevo domicilio señalado para llevarse a cabo la diligencia de ejecución, debiendo cerciorarse plenamente de dicho domicilio a través de los letreros que indican el nombre de la calle, el número exterior del inmueble y por el dicho del actor; y no obstante lo anterior, la persona con quien se entiende la diligencia le manifiesta al actuario que en ese domicilio no habita ni tiene su asiento de negocios- la persona demandada y condenada, por supuesto debiendo acreditar su dicho fehacientemente.

La pregunta sería: ¿deberá el actuario requerir de pago o embargar los bienes de la persona que ocupa ese domicilio?

Considero que la respuesta es que, el actuario debe abstenerse de realizar la diligencia de requerimiento de pago; y lógicamente, menos debe embargar, lo anterior basado en primer término en el respeto a las garantías mínimas consagradas en nuestra Carta Magna, en especial la contenida en el artículo 14 que en su parte conducente dice: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad, o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previa-

mente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

Lo anterior significa que toda persona tiene como derecho mínimo el ser llamada y oída en juicio, en el que se deben cumplir las formalidades esenciales del procedimiento, por lo que si este no se ha cumplido debidamente significa que tampoco se le debe privar de sus propiedades, posesiones o derechos y si llegara a ocurrir que el actuario embargara bienes propiedad de una persona que no ha sido condenada en el laudo, significaría una violación flagrante a los derechos constitucionales.

En segundo lugar, en el respeto que se debe tener a uno de los atributos esenciales de la personalidad, que es el nombre, el cual se encuentra constituido por una serie de vocablos o palabras que particularizan a la persona física y a la persona moral, tanto en interés de la persona como a la sociedad a la que pertenece.

Al respecto Jousseand Louis establece que: "El nombre tiene como función la de asegurar la identificación y la individualización de las personas; es como un membrete colocado sobre cada uno de nosotros. Cada individuo representa una suma de derechos y obligaciones, un valor jurídico, moral, eco-

nómico y social; importa que este valor aparezca a la sola enunciación de un nombre inequívoco, sin confusión posible, es preciso evitar que un individuo se pueda apropiarse falsamente de las cualidades que no le corresponden; es indispensable que la personalidad de cada uno se diferencie netamente de la de todos los demás; este objetivo se realiza gracias al nombre es verdaderamente un atributo esencial, principal de la personalidad a la cual protege contra todo atropello, evitando toda confusión". (37)

Dado que el nombre es un derecho subjetivo de carácter obligatorio, el cual implica una individualización de los sujetos, no es posible que el actuario embargue bienes propiedad de una persona que no es la misma que ha sido condenada en el laudo; ya que de lo contrario significaría que de nada serviría que todos tuviéramos un nombre, que es considerado como un atributo esencial de la personalidad.

Lo anterior es una respuesta que se da a la interrogante planteada al inicio de este capítulo, en el sentido de que no deben embargarse bienes propiedad de persona diversa de la condenada a pagar; sin embargo, suele llegar a suceder que el actuario embargue bienes propiedad de la persona condenada en

(37) Josserand, Louis. "Derecho Civil". Tomo I, Vol. I Pág. -- 125. Cit. Pos Galindo Garfias, Ignacio. "Derecho Civil", 2ª. ed. México, Porrúa, 1982. Pág. 280.

el laudo; en virtud de que en el momento de llevarse a cabo la diligencia de requerimiento de pago o embargo no se encontró a persona alguna con quien entender la diligencia; o que al actuario no le hicieron saber que el domicilio o los bienes que se embargaron son propiedad de persona diversa de la condenada a pagar.

En este caso, nuestra Ley Federal del Trabajo contempla la figura jurídica denominada "Tercería Excluyente de Dominio" de la cual me referiré mas adelante.

D. CONSECUENCIAS JURIDICAS POSTERIORES AL EMBARGO

Una de las consecuencias que surgen una vez que se ha tratado embargo en bienes propiedad de personas ajenas al juicio es la tercería excluyente de dominio.

1. Tercería Excluyente de Dominio

Es importante hacer notar que nuestra Ley Federal del Trabajo se refiere a la "Tercería Excluyente de Dominio" y a la de "Preferencia de Crédito"; sin embargo, unicamente me referiré a la primera ya que es la que se adecúa a la hipótesis planteada en el presente trabajo.

Así pues, nuestra ley laboral en su artículo 976 esta--

blece: "Las tercerías pueden ser de dominio o de preferencia.- Las primeras tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes propiedad de terceros; las segundas obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados".

Los maestros Tena Suck e Italo Morales nos dicen que -- la tercería en su sentido amplio significa la intervención de un tercero en juicio; y en un sentido mas restringido, significa la intervención de un tercero en un proceso para ayudar a -- alguna de las partes en sus pretensiones.

Trámite de las tercerías.- Las tercerías se sustanciarán en forma incidental por la junta que conoció del juicio -- principal y serán planteadas y resueltas por ésta. Se interpondrán por escrito, acompañando las pruebas que justifiquen la -- propiedad de los bienes embargados. Las tercerías no suspenderán el trámite del juicio, pero si el acto del remate. Si la -- tercería es declarada procedente se ordenará el levantamiento del embargo.

Con lo anterior se puede apreciar que aún después de -- haberse trabado embargo, este puede ser declarado improcedente y la junta ordenará su levantamiento en virtud de que el nombre del propietario de los bienes no coincide con el nombre de la persona que en el laudo se condenó a pagar.

Pero, para el caso de que no se haya interpuesto la tercera, el trámite continúa, por lo que el siguiente paso será el remate de los bienes embargados.

2. Remate

Según el Diccionario de Derecho Procesal Civil de Eduardo Pallares, remate es la acción de rematar; o sea de concluir o terminar una cosa. Así mismo, nos dice que tiene dos significados: a) Adjudicación que se hace a una persona de un bien -- que sale en venta, subasta o almoneda; y b) La diligencia misma en que se lleva a cabo la subasta o almoneda. Rematar un -- bien significa no solo ponerlo en venta pública por orden y -- con la intervención de una autoridad judicial o administrativa sino también adquirirlo en dicho acto.

Al respecto el artículo 967 de la ley laboral vigente -- nos dice que: "Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes ..."

Antes de fincarse el remate o declararse la adjudica-- ción, podrá el demandado liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución".

Néstor de Buen respecto al remate nos dice que "es la --

culminación de la acción procesal. Ante la imposibilidad de lograr el cumplimiento voluntario, el mecanismo de la justicia llega a su solución última: Disponer de los bienes propios del deudor para que con su importe se pague al acreedor". (38)

Pero, antes de proceder al remate de los bienes embargados, se deben observar las normas que establece el art. 967 de nuestra Ley Federal del Trabajo:

a) Si los bienes embargados son muebles: el avalúo de los mismos se efectuará por la persona que designe el presidente ejecutor; el monto del avalúo servirá de base para el remate; el remate se anunciará en los tableros de la junta y en el Palacio Municipal u oficina de gobierno que designe el presidente ejecutor.

b) Si los bienes embargados son inmuebles: el avalúo se efectuará por el perito legalmente autorizado que designe el presidente; el embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad, por diez años anteriores a la fecha de la orden del remate; y si ya existiera algún certificado, entonces se exhibirá por el período que aquél no abarque; el proveído que ordene el remate se pu-

(38) Buen L., Néstor de. "Derecho Procesal del Trabajo". México Porrúa, 1988. Pág. 599.

blicará por una sola vez en la tesorería de la entidad y en el periódico de mayor circulación del lugar en el que se ubiquen los bienes, convocando postores. Y se citará personalmente a los demás acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, a fin de que comparezcan a deducir sus derechos.

c) Si los bienes embargados son una empresa o establecimiento: el avalúo se deberá llevar a cabo por un perito que solicite el presidente ejecutor a la Nacional Financiera o a alguna institución oficial; el monto del avalúo se tomará como base para el remate; el remate será anunciado en los tableros de la junta y en la oficina de gobierno que designe el presidente; y si la empresa se integra por bienes inmuebles se exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la propiedad.

El artículo 971 establece la forma de llevarse a cabo la diligencia de remate, a saber:

El día y hora señalado se llevará a cabo en el local de la junta, por el presidente de la misma, quien lo declarará --abierto.

El presidente concederá un término de espera no mayor de media hora para recibir posturas. Dichas posturas se calificarán por el presidente, quien concederá un minuto entre puja y puja.

El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando su postura por escrito.

El presidente declarará fincado el remate a favor del mejor postor.

Para el caso de que no se presenten postores, el actor podrá pedir que se le adjudiquen los bienes por el monto de su postura o bien solicitar la celebración de nuevas almonedas -- con deducción de un 20% cada una de ellas.

Si no es exhibido el monto total de la postura, la cantidad exhibida quedará en favor del actor; y el presidente señalará nueva fecha para la celebración de la nueva almoneda.

Una vez que se ha exhibido el monto total de la postura el Presidente declarará fincado el remate, observándose las siguientes normas: se cubrirá de inmediato al actor y a los demás acreedores por el orden; y si hay remanente se entregará al demandado.

Si se trata de bienes inmuebles, el demandado deberá entregar al Presidente toda la documentación relacionada con el inmueble que se remató.

Respecto a la anterior disposición, es pertinente ha-

cer notar que para que el demandado ponga a disposición del --
 Presidente tal documentación (situación que el maestro de Buen
 califica de optimista por parte de la ley) éste debe ser reque
rido; por lo que si no olvidamos la hipótesis planteada en el
 presente trabajo, si el propietario del inmueble rematado acu-
 de a la junta y pone a disposición del presidente la documentat
ción relacionada con el mismo y en la cual aparece como propie-
 tario del mismo una persona diferente de la condenada a pagar,
 entonces, la pregunta sería ¿que se debe hacer?

Considero que la respuesta se daría en los mismos ter
minos en que se hizo cuando se trató el tema de la diligencia
 de requerimiento de pago o embargo; y para el caso específico
 la respuesta sería que no puede fincarse un remate en bienes-
 propiedad de persona diversa de la condenada a pagar; por lo-
 que es de concluirse que todo lo actuado se llevó a cabo sin-
 ningún efecto positivo.

5. Substitución de patrón

No obstante de que el presente trabajo se refiere al e-
 rror en el nombre del patrón, a quien se demanda y se le sigue
 un juicio en rebeldía en el que se le condena al pago de las -
 prestaciones reclamadas en la demanda; y que una vez que se --
 pretende dar cumplimiento al laudo mediante su ejecución; esto
 es que al momento de que el actuario se constituye en el domi-

cilio señalado en la demanda, se percata de que la persona (física o moral) a quien se pretende requerir de pago no es la misma que se condenó en el laudo, por lo que no es posible su ejecución; el actor, al percatarse de tal situación y con el objeto de no ver perdidos sus derechos y salvar su situación, puede pensar en promover incidente de Substitución de patrón, por lo que me referiré a esta figura, aunque considero que no es procedente dadas las características de dicha figura.

Al art. 41 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de la relación y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".

"El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores".

Al respecto el maestro Mario de la Cueva en su libro El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, nos dice que de acuerdo a la ejecutoria (Jacinto Narvaez Moreno, Toca 5950/55/2a. de fecha 12 de Febrero de 1936) de la Suprema Corte de Justicia de-

la Nación, la sustitución de patrono existe únicamente cuando se da la transmisión de una empresa en su totalidad o de una de sus sucursales, ya que ésta, en un futuro será una empresa nueva, independiente, que funcionará en las mismas condiciones en que lo venía haciendo; pero, que no existe tal, si se enajenan una parte de la maquinaria, útiles o enseres de la empresa ya que éstos pasarán a formar parte de otra unidad económica.

Dada la transmisión de la propiedad de la unidad económica, el adquirente asume la categoría de patrón sustituto, con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros que se deriven de la relación de trabajo.

Por todo lo anterior; y en virtud de las características de la figura de la sustitución patronal, considero que esta no es la solución que se le puede dar al problema que surge al haberse demandado al patrón proporcionando un nombre erróneo, ya que en este caso la propiedad de la empresa o establecimiento no ha sido transmitida a otra persona.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- El artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo beneficia al trabajador única y exclusivamente en cuanto a que interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser su patrón, por lo que debe aplicarse este artículo al momento de admitirse la demanda, sólo para esos efectos.

SEGUNDA.- No debe aplicarse el artículo 712 de la L.F.T. al momento de emplazarse a juicio a los demandados, es decir que, el actuario debe abstenerse de emplazar al demandado al percatarse de que se le está demandando con un nombre diferente.

TERCERA.- Si tomamos en cuenta y aplicamos lo establecido por el artículo de referencia, implica que se está llamando a juicio a una persona que muy probablemente no existe.

CUARTA.- El contenido del artículo 712 puede dar origen a procedimientos indebidos por parte del trabajador, ya que este al percatarse de que la ley lo exime de la responsabilidad de conocer el nombre correcto de su patrón, puede proporcionar un nombre diferente, con el objeto de que el demandado no comparezca a juicio y con ello lograr un laudo favorable.

QUINTA.- Así mismo, dicho artículo puede provocar procedimientos indebidos por parte del patrón, ya que, al percatarse de que -

se le está demandando y emplazando con un nombre diferente, -- con toda mala fé puede no concurrir a juicio, ya que sabe que se le va a condenar con un nombre erróneo, por lo que podrá -- evitar que se ejecute el crédito del trabajador en bienes de -- su propiedad.

SEXTA.- Aún cuando el artículo mencionado establece el beneficio al trabajador de ignorar el nombre correcto de su patrón, -- ello no implica que se releva a la junta de acatar las garantías individuales; y particularmente la garantía de audiencia que consagra el artículo 14, misma que se vería lesionada de -- pretenderse que dicha ignorancia pudiera ser pasada por alto y transcurrir el juicio, emitirse el laudo y ejecutarse éste a -- pesar de que el patrón no fué emplazado.

SEPTIMA.- Para el caso de que se emplace a juicio a una persona con un nombre incorrecto, significa que no se le ha llamado a juicio; y por lo tanto que se ha violado la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 Constitucional.

OCTAVA.- Al haberse demandado y emplazado a juicio a una persona con un nombre equivocado, también se le condenará a dicha persona, por lo que se ordenará la ejecución del laudo en contra de la misma, por lo que si el actor se percatara de tal anomalía al momento de llevar a cabo la diligencia de requerimiento de pago o embargo, éste debe abstenerse de llevar a ca-

bo la diligencia.

NOVENA.- Con la idea de beneficiar al trabajador, se estableció en la Ley Federal del Trabajo el artículo 712; sin embargo ello al final resulta perjudicial, ya que no se debe ejecutar un laudo en bienes de una persona, cuando ésta ha sido condenada con un nombre diferente.

B I B L I O G R A F I A

Alvarez Soto, Clemente. "Prontuario de Derecho Mercantil". 2a. ed. México, Porrúa, 1984. 403 pp.

Astudillo Urzúa, Pedro. "Elementos de la Teoría Económica". México, Porrúa, 1983. 215 pp.

Buen L., Néstor de. "Derecho del Trabajo". T. I 4a. ed., México, Porrúa, 1981. 601 pp.

Buen L., Néstor de. "La Reforma del Proceso Laboral". México, Porrúa, 1983. 155 pp.

Buen L., Néstor de. "Derecho del Trabajo". 6a. ed. México, Porrúa, 1986. 629 pp.

Buen L., Néstor de. "Derecho Procesal del Trabajo". México, Porrúa, 1983. 611 pp.

Buen L., Néstor de. "Derecho del Trabajo". T. I 5a. ed. México, Porrúa, 1984.

Carro Iglesas, José A. "Curso de Derecho del Trabajo". Barcelona, Bosch, 1985. 477 pp.

Cavazos Flores, Baltazar. "35 Lecciones de Derecho Laboral". - 2a. ed. México, Trillas, 1983. 331 pp.

Cordova Romero, Francisco. "Derecho Procesal del Trabajo". México, Cárdenas, 1986. 679 pp.

Cueva, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". - T. I 3a. ed. México, Porrúa, 1984. LXXV-716 pp.

Dávalos, José. "Derecho del Trabajo". T. I 2a. ed. México, Porrúa, 1983. 455 pp.

Galindo Garfias, Ignacio. "Derecho Civil". 5a. ed. México, Porrúa, 1982. 741 pp.

Galindo Garfias, Ignacio. "Derecho Civil". 3a. ed. México, Porrúa, 1987. 749 pp.

Jarriga, Joaquín. "Curso de Derecho Mercantil". 7a. ed. México, Porrúa, 1987. 369 pp.

Gómez Gottschalk y Benmúdez. "Curso de Derecho del Trabajo". - 1a. ed. en español. México, Cárdenas, 1979. Vol. I. 463 pp.

Guerrero, Guadalupe. "Manual de Derecho del Trabajo". México, -
Porrúa, 1984. 14 ed. 575 pp.

Guerrero, Guadalupe. "Manual de Derecho del Trabajo". 15a. ed.-
México, Porrúa, 1986. 595 pp.

Montolivo Gomez, Jaime. "Fundamentos de Derecho del Trabajo".-
Madrid, Civitas, 1975. 512 pp.

Muñoz, Luis. "Derecho Mercantil". T. I. México, Herrero, 1952.
452 pp.

Muñoz Ramón, Roberto. "Derecho del Trabajo". T. II. México, Po-
rrúa, 1985. 448 pp.

Pina Vera, Rafael de. "Derecho Civil Mexicano". Col. I 15 ed.-
México, Porrúa, 1986. 407 pp.

Pina Vera, Rafael de. "Elementos de Derecho Mercantil Mexicana-
no". 4a. ed. México, Porrúa, 1970. 495 pp.

Rangel Couto, Hugo. "La Teoría Económica y el Derecho". 2a. ed
México, Porrúa, 1979. 255 pp.

Ramos, Eusebio. Tapia Ortega, A.R. "Nociones de Derecho del --
Trabajo y la Seguridad Social". México, Porrúa, 1986. 178 pp.

Rojina Villalobos, Rafael. "Derecho Civil Mexicano". T. I 3a. ed
México, Porrúa, 1989. 515 pp.

Ross Games, Francisco. "Derecho Procesal del Trabajo". 2a. ed.
México, CND, , 632 pp.

Sánchez Alvarado. "Manual Teórico Práctico de Derecho del Tra-
bajo". Vol. I. Buenos Aires, 1983.

Tena Luck Italo Morales. "Derecho Procesal del Trabajo". Méxi-
co, Trillas, 1987. 2a. ed. 221 pp.

Torra, Francisco de la. "Introducción a la Legislación Labo- -
ral". México, CDDAT, 1987. 157 pp.

Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". México,
Porrúa, 1979.

Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo".-
6a. ed. México, Porrúa, 1982. 585 pp.

LEGISLACION

Ley Federal del Trabajo y Otras Leyes. Comentarios y Jurisprudencia. Clement Beltrán, Juan. México, Esfinge, 1970. 511 pp.

Ley Procesal del Trabajo Comentada. México, Cárdenas, 1985. -- 385 pp.

Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. 19a. ed. México, Trillas, 1986. 545 pp. Cavazos-Flores, Baltazar.

Código Civil.

DICCIONARIOS

Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Lengua Española. Buenos Aires, Sopena, 1984. 685 pp.

Diccionario de Derecho Procesal Civil. Pallares, Eduardo. México, Porrúa, 1984. 981 pp.

Diccionario de Derecho, Pina, Rafael de. 15a. ed. México, Porrúa, 1988. 509 pp.

Diccionario de la Lengua Española. XIX ed. Madrid, 1970.

JURISPRUDENCIA

Semanario Judicial de la Federación. 1943.

Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes. Tribunales Colegiados de Circuito. T. V Laboral, MAYO ediciones. 1983.

Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes de la S.C.J. 8a. Parte - 1980-81. MAYO ediciones. Nov. 1985.

Semanario Judicial de la Federación. 6a. época, XXXVII-XXXIII -- 4a. Sala. Jul.-Dic. 1960.