



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
Escuela Nacional de Estudios Profesionales
 " ARAGON "

411
 2EJ

" **LOS VICIOS DE LA NOTIFICACION Y LOS
 EFECTOS DE LA NULIDAD EN EL DERECHO
 DEL TRABAJO.** "

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

JOSE LUIS ROMERO BAUTISTA



ENEP

ARAGON SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO

1995.

FALLA DE ORIGEN



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.

DEDICATORIA

A MI DIOS:

QUE ME DA FUERZAS PARA SALIR ADELANTE
Y FE PARA CREER EN EL.

A MIS PADRES:

QUIENES ADEMAS DE DARMEN LA VIDA,
ME DIERON LA OPORTUNIDAD DE LLEGAR
A ESTE MOMENTO.

A MI ESPOSA:

POR LA FELICIDAD QUE
LLEGO A DARLE A MI VIDA.

A MIS HIJAS:

ERIKA E ITZEL, ANHELO CUMPLIDO
Y FUENTE DE INSPIRACION.

A MIS HERMANOS:

ALBERTO;
JORGE;
LUPITA, Y
LETICIA.

AGRADECIMIENTO

**A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE DESINTERESADAMENTE, DE
ALGUNA MANERA CONTRIBUYERON A LA ELABORACION DE ESTE
TRABAJO.**

I N T R O D U C C I O N

El ser humano ha utilizado a través del tiempo diversos medios de comunicación que han venido evolucionando paulatinamente, con el objeto de llegar a alcanzar una mejor comunicación.

Toda comunidad establece sus propias normas tendientes a regir la conducta de sus integrantes, de tal suerte que al incorporarse un nuevo miembro es indispensable comunicarle dichas normas para que esté en posibilidad de cumplirlas.

Conforme la sociedad ha venido evolucionando, también lo han hecho sus diversas instituciones: las religiosas, las familiares, las políticas, las jurídicas, etc., y con ellas por supuesto, la comunicación, con sus propios medios y sistemas.

Así tenemos que la comunicación en el Derecho, al igual que en la sociedad, resulta de vital importancia para la debida aplicación de las normas que rigen la conducta de los individuos.

Dentro de la teoría general del proceso, una de las grandes ramas de estudio del derecho, se contemplan diversos medios de comunicación procesal, así tenemos que en el Derecho

Procesal del Trabajo, rama jurídica objeto del presente trabajo, también se establecen los medios que el legislador, al darle forma a la Ley Federal del Trabajo, consideró necesarios para dar cumplimiento a las garantías individuales consagradas en los artículos 14 y 16 Constitucionales.

Los medios de comunicación que se reglamentan en la Ley Federal del Trabajo, y que según veremos se resumen en la figura jurídica de la notificación, resultan de vital importancia para la impartición de la justicia, ya que con ellos las autoridades dan a conocer a las partes integrantes de un proceso, a personas ajenas al mismo, a diversas autoridades y desde luego entre sí, las resoluciones que han tomado, dándoles con ello la posibilidad de intervenir en el juicio.

Es por ello, que creímos conveniente desarrollar este trabajo acerca de la notificación, para hacer resaltar la importancia que esta figura jurídica tiene dentro del juicio, para lo cual, consideramos conveniente que debemos precisar que es lo que se entiende por notificación, razón por la que, en el primer capítulo, proporcionamos diversas definiciones de lo que se entiende por notificación, entre las que se encuentra la propia, así como un bosquejo histórico de la forma en que surgió y ha venido evolucionando esta figura jurídica junto con el Derecho Procesal del Trabajo.

En el segundo capítulo, se hace un estudio de las variantes que presenta la notificación y que se contemplan en la Ley Federal del Trabajo, entre las que tenemos a la propia notificación, a la citación, al emplazamiento y al requerimiento, proporcionando las diferencias y similitudes que presentan entre si, y la forma en la que se regularon en la Ley Federal del Trabajo de 1931, 1970 y en las reformas que entraron en vigor en el año de 1980.

En el tercer capítulo, abordamos las diferentes formas en las que puede practicarse la notificación, a saber, en forma personal, por estrados y por boletín, haciendo un estudio comparativo de los requisitos que para cada caso se establecieron para su practica en la Ley Federal del Trabajo de 1931, 1970 y las reformas que entraron en vigor en el año de 1980, asi como la forma en que surten sus efectos y las consecuencias que traen aparejadas.

Por último, en el capítulo cuarto de este trabajo, abordamos el tema de los vicios de la notificación y los efectos de la nulidad en el procedimiento laboral, en el que en primer término, proporcionamos diversos conceptos de lo que se entiende por vicio y nulidad, entre los que se encuentran los propios, para despues analizar y comentar todos y cada uno de los requisitos que se establecieron en la Ley Federal del Trabajo para la practica de la notificación, haciendo notar los

vicios y defectos que se han ido presentando en su práctica en perjuicio del principio de celeridad procesal, ya que en la actualidad muchos actuarios por ignorancia o carga de trabajo, dejan de observar los requisitos y formalidades establecidos al respecto en el ordenamiento legal invocado, causando con ello que cada vez más notificaciones se vean afectadas de nulidad.

Así mismo, con el objeto de tratar de evitar en la medida de lo posible las fallas o defectos en que incurren los actuarios, proponemos que se adicione al artículo 644 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que cuando un actuario incurra en las faltas a que se refiere el artículo 640, por más de tres veces consecutivas, sin justa causa, en un periodo de un año, se hará acreedor a las sanciones establecidas en el artículo 636, y en caso de reincidencia, será destituido de su cargo.

Por otra parte, se propone que la Autoridad laboral antes de llevar a cabo la audiencia de Demanda y Excepciones, revise con todo cuidado si la notificación que se le hizo a la parte demandada, se practico en la forma prevista por la Ley de la materia, y en caso de que no sea así o se tenga duda, ordene que se practique de nueva cuenta dicha notificación.

LOS VICIOS DE LA NOTIFICACION Y LOS EFECTOS DE LA NULIDAD EN
EL DERECHO DEL TRABAJO

CAPITULO I

LA NOTIFICACION

PAG.

1. CONCEPTO. - - - - -	2
2. DESARROLLO HISTORICO. - - - - -	5
a) MOVIMIENTO DE INDEPENDENCIA DE 1810; - - - - -	8
b) ANTECEDENTES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1856-1857; 9	
c) CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1917; - - - - -	25
d) LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE; - -	28
e) LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. - - - - -	29.

CAPITULO II

VARIANTES DE LA NOTIFICACION EN EL DERECHO LABORAL

1. NOTIFICACION SIMPLE. - - - - -	35
2. CITACION. - - - - -	38
3. EMPLAZAMIENTO. - - - - -	45
4. REQUERIMIENTO. - - - - -	53

CAPITULO III

FORMAS, EFECTOS Y REQUISITOS DE LA NOTIFICACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL	PAG.
1. PERSONAL. - - - - -	56
2. POR ESTRADOS. - - - - -	81
3. POR BOLETIN. - - - - -	85
4.- OTRAS. - - - - -	86

CAPITULO IV

LOS VICIOS DE LA NOTIFICACION Y LOS EFECTOS DE LA NULIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL	
1. CONCEPTO DE VICIO. - - - - -	92
2. VICIOS MAS FRECUENTES EN LA PRACTICA DE LA NOTIFICACION EN EL PROCESO LABORAL. - - - - -	95
3. CONCEPTO DE NULIDAD. - - - - -	105
4. CAUSAS POR LAS QUE DEBE INVOCARSE LA NULIDAD DE LA NOTIFICACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. - - - - -	108

**5. EFECTOS DE LA NULIDAD DE LA NOTIFICACION EN EL PROCESO
LABORAL. - - - - - 116**

CONCLUSIONES - - - - - 121

BIBLIOGRAFIA - - - - - 126

CAPITULO I

LA NOTIFICACION

1.- CONCEPTO

- a).- GRAMATICAL**
- b).- JURIDICO**

2.- DESARROLLO HISTORICO

- a).- MOVIMIENTO DE INDEPENDENCIA DE 1810;**
- b).- ANTECEDENTES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1856-1857;**
- c).- CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1917;**
- d).- LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE;**
- e).- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**

CAPITULO I

LA NOTIFICACION

1.- CONCEPTO

a).- GRAMATICAL

"Notificación. Der. La voz de notificación (del latin notificatio, de notum facere, hacer conocer alguna cosa)..."(1).

b).- JURIDICO

La notificación como muchas otras figuras jurídicas, ha sido definida por un sin número de estudiosos del derecho, dándole cada uno de ellos su toque personal, pero casi todos coinciden en que es el acto por el cual se hace saber a una o unas personas determinada cosa, como enseguida lo veremos:

El Maestro Eduardo Pallares, define a la notificación como "el acto material que tiene por objeto hacer saber algún proveído o resolución a determinada persona, para que le produzca

(1) ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA EUROPEO-AMERICANA.Tomo XXXVIII.Espasa-Calpe,S.A.,Madrid, 1919.Pág. 1254.

consecuencias jurídicas; sus efectos en el proceso son enterar a las partes de acuerdos o resoluciones de los Tribunales Laborales, por medio de Actuarios, a fin de que los interesados puedan concurrir a defender sus intereses o ejercitar un derecho" (2).

El Licenciado Euquerio Guerrero, nos dice que por notificación debe entenderse: "el acto por el cual se informa a una parte sobre el acuerdo que ha tomado la autoridad respecto de los asuntos que ante ella se tramitan" (3).

El Tradadista Rafael de Pina nos señala que "la notificación es el acto por el cual se hace saber en forma legal a alguna persona una resolución judicial" (4).

El mismo autor, en su diccionario de Derecho, nos da una definición más completa de notificación al señalar que "es el

-
- (2) Pallares, Eduardo. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL. 20a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1991. Pág. 58.
- (3) Guerrero, Euquerio. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. 6a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1973. Pág. 423.
- (4) De Pina Vara, Rafael. INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL. 11a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1976. Pág. 240..

acto mediante el cual, con las formalidades legales preestablecidas se hace saber una resolución judicial o administrativa a la persona a la que se reconoce como interesada en su conocimiento o se le requiere para que cumpla un acto procesal"(5).

El Maestro Trueba Urbina, manifiesta que la notificación como hecho jurídico se define "como el acto de hacer saber jurídicamente alguna cosa para que la notificación dada a la parte, le pare perjuicio en la omisión de las diligencias que deba practicar en su consecuencia o para que le corra un término..." (6).

Como podemos darnos cuenta la notificación según los diferentes conceptos que hemos visto, es el acto por el cual la autoridad como órgano jurisdiccional, hace saber a una o unas personas, la resolución que ha emitido en un trámite o en un acto judicial, quienes se verán obligados a acatar dicha resolución.

La notificación en sí, es un acto procesal que tiende a dar cumplimiento a la garantía de audiencia consagrada en nuestra

(5) De Pina Vara, Rafael. DICCIONARIO DE DERECHO. 16a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1989. Pág. 364.

(6) Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1973. Pág. 88.

Constitución Política, ya que por medio , de ella se entera no sólo a las partes, sino a cualquier persona que deba intervenir en el proceso, para no dejarla en estado de indefensión.

2.- DESARROLLO HISTORICO

Sin ninguna excepción, todas las figuras jurídicas tienen su historia, por tanto la notificación, siendo una de ellas y siendo uno de los medios usuales de comunicación entre las autoridades con las partes, también ha evolucionado y seguirá evolucionando gracias a nuestros tratadistas.

En la antigua Roma, la notificación era un acto privado a cargo del actor, en el que éste tenía que invitar al demandado a que le acompañara ante el Magistrado; el demandado podía obedecer inmediatamente o pedir que se pospusiera la comparecencia algunos días, en cuyo caso debía presentar un fiador para que garantizara su puntual asistencia el día convenido. En caso de que se negase el demandado se exponía a que el actor llamase testigos y lo llevaran por la fuerza ante el Pretor.

Bajo el imperio de la Ley de las Doce Tablas, el actor por un acto de autoridad privada podía intimar verbalmente al demandado para que lo acompañara ante el Magistrado, en caso de que se negara, le era permitido utilizar la violencia; la

edad avanzada o la enfermedad no era excusa, algunos autores limitan este procedimiento solo respecto a las personas de clase inferior.

Posteriormente, se estableció la obligación del demandante de proporcionar medio de transporte.

Cuando se generalizó la educación, el Magistrado creyó deber suyo emplazar y citar al demandado por medio de sus Viatores (alguaciles o posteros). Se prohibió llamar a juicio a Magistrados, Jueces o Pontífices, así como a madres de familia.

En el Derecho Justiniano desaparecen las antiguas prácticas y se emplea el sistema del Derecho de las Novelas y de la Intimación Verbal, que consistía en que el actor tenía la obligación de redactar su demanda o petición y notificársela al demandado para que compareciera a juicio. Los agentes encargados de hacer esta notificación se llamaban Executores.

Siglos antes de Jesucristo, era costumbre indicar al momento de realizar la notificación qué asunto iba a tratarse ante el Magistrado; a partir de Marco Aurelio, ésto fue obligatorio.

Una vez que las partes se encontraban ante el Pretor, el actor exponía sus pretensiones y el demandado sus excepciones.

Si la persona a quien se quería demandar se escondía o se

ausentaba, se pedía al Pretor que se embargaran los bienes que se encontrasen, lo cual imponía al embargante la obligación de notificar al demandado en cuanto fuera posible; y así encontramos que la notificación que había sido un acto privado se transformó en un acto público (La Litis Denuntatio). Este sistema de tiempos de Justiniano, tiene gran similitud al sistema moderno, ya que el demandado recibía por intervención del executor (Actuario), una copia de la demanda con la orden judicial de comparecer ante la autoridad en una hora determinada a presentar sus contra argumentos (excepciones), y debía, además, otorgar una fianza para que garantizara que no se ausentaría durante el proceso; y a falta de fianza podía ser encarcelado hasta por el tiempo en que durara el proceso.

En México, se puede decir que la notificación aparece en tiempos de la conquista, ya que encontramos a un personaje que se encargaba de dar fe a ciertos actos.

En efecto, cuando el conquistador Hernán Cortés llegó a Tabasco por la desembocadura del Río Grijalva, al verse sitiado por los nativos, los requirió por voz de Jerónimo de Aguilar que había estado en poder de los nativos en Catoché, Tab., que no venía en son de guerra, ni de hacerles ningún mal, que no comenzaran la guerra porque les pesaría y al ver que no hacían caso, ordenó a sus hombres que se detuviesen un poco y que no soltasen ni escopeta ni tiros, requiriéndolo de nueva cuenta a

los nativos en presencia de Diego de Godoy quien fungía como escribano de Rey y que era la persona encargada de dar fe.

Al hacer caso omiso de los requerimientos, los nativos lucharon contra los españoles y, al ser vencidos, el conquistador tomó posesión de aquellas tierras y para sellar en forma material la posesión desenvainó su espada y dió tres golpes a un árbol, diciéndo ante el escribano del Rey que tomaba aquellas tierras por Su Majestad y en su real nombre.

De lo que se desprende que Cortés no sólo introdujo naves y soldados sino una persona encargada de dar fe sobre sus empresas y hazañas guerreras.

a).- MOVIMIENTO DE INDEPENDENCIA DE 1810

Pasados tres siglos de dominación española, los indios no habían sido incorporados a la civilización europea, existiendo incluso leyes que declaraban nulo todo instrumento por ellos firmado y toda clase de obligación que fuese mayor de tres pesos, siendo despreciados y explotados, su condición era peor que la de los esclavos. El Obispo de Michoacán, Abad y Queipo, hacía notar en sus escritos los males que había causado la pésima distribución de la riqueza, desde la conquista, formándose grandes latifundios, proponía fuesen suprimidas las Leyes de Indias, para igualar a los nativos de América con todos los demás súbditos de la monarquía, acabar con el

tributo, con la distribución de castas, dividir la tierra y dar una ley agraria semejante a la española.

Los españoles ilustrados comprendieron las necesidades de que las Colonias de América se independizaran, mientras esto sucedía las enseñanzas de las enciclopedistas y las noticias de la Revolución Francesa llegaban a la Nueva España a pesar de estar prohibido por la Santa Inquisición. Los criollos ricos e instruidos devoraban los libros de los filósofos franceses.

En 1810 se inicia la guerra de independencia de México y, una vez consumada, se instaló una junta compuesta de cinco personas para gobernar los destinos del país naciente, y lo primero que se hizo fue redactar un acta decretando la Independencia de México, aunque se siguieron aplicando las leyes españolas; las Siete Partidas fueron el texto principal de las leyes en vigor, hasta la promulgación del Código Civil de 1870.

b).- ANTECEDENTES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1856-1857

Influido por el liberalismo de su época Don Ignacio Ramírez, quien ya tenía la idea de avocarse al planteamiento de la solución de los problemas de la clase trabajadora, que se encontraba en un estado de extrema miseria y falta de protección normativa, en la sesión del 7 de Julio de 1856, señaló que la clase trabajadora es la fuente productora, que con esfuerzos y laboriosidad, es capaz de alcanzar los más

grandes logros, y textualmente manifiesta:

"El jornalero es un hombre que, a fuerza de continuo trabajo, arranca de la tierra a la espiga que alimenta y a la seda y el oro que engalanan los pueblos, en su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la uniforme piedra en rudos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros. Dondequiera que existe un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo." señalaba además: "...Pues bien, el jornalero es un esclavo; primitivamente lo fue del hombre; a esta condición lo redujo el hecho de la guerra; terrible sanción del Derecho Divino. Como esclavo nada le pertenece, ni su familia, ni su existencia, y el alimento no es para el hombre máquina un derecho, sino una obligación de conservarse vivo para el servicio de los propietarios; en diversas épocas el hombre productor, emancipándose del hombre rentista, siguió sometido a la servidumbre de la tierra. El feudalismo de la Edad Media y el de Rusia y el de tierra caliente son bastante conocidos para que sea necesario pintar sus horrores" (7)

(7)Zevada, Ricardo.EL PENSAMIENTO POLITICO DE PONCIANO ARRIAGA. Tomo I.Editorial Nuestro Tiempo,S.A.México,1968.Pág.110

Como se puede apreciar en el pensamiento de Don Ignacio Ramírez, al igual que en el de la gran mayoría de los constituyentes, se notaba ya una latente preocupación por proteger y tutelar a la clase trabajadora que se encontraba completamente desamparada, ya que se se hayaba en las tinieblas del Derecho, no había leyes ni normas protectoras del trabajador, nada les pertenecía, ya que hasta sus vidas eran de los propietarios, no tenían la seguridad de proteger a sus familiares que se encontraban en la miseria más grande; Don Ignacio Ramírez señalaba que debido a la exagerada desigualdad en cuanto a los medios económicos, así como a la falta de leyes protectoras de los trabajadores, el único medio para solucionar el problema era emancipando a los jornaleros de los capitalistas. "Logró quebrantar el trabajador las cadenas que le unían al sueldo, como producto de la naturaleza, y hoy se encuentran otra vez esclavos, pero del capital, que especula hasta con sus alimentos. Antes, el siervo era el árbol que se cultivaba para que produjera abundantes frutos, hoy el trabajador es la caña que se exprime y se abandona. Así es que el grande, el verdadero problema social es emancipar a los jornaleros de los capitalistas" (8).

El 19 de julio de 1856, en la sesión correspondiente, se

(8) Zevada, Ricardo José. Ob. Cit. Pág. 111.

discutió el Artículo Doce del Proyecto de la Constitución, en el cual se manifiesta de una manera clara la libertad de contratación en el campo del trabajo y además marca que a ninguna persona se le podría obligar a prestar sus servicios, quedando redactado de la siguiente manera "que nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución, determinada con su pleno y libre consentimiento; que ningún contrato ni promesa puede tener por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, de delito o de voto religioso; que nadie puede celebrar convenios contra su libertad, su vida ni contra la de sus hijos o pupilos, ni imponerse la proscripción o el destierro" (9).

Después de muchas discusiones, y en apoyo a la tesis sustentada por Don Juan Morales Ayala, Don Ponciano Arriaga estableció que: "No puede haber poder humano que obligue a un genio a producir, ¿habrá leyes, acaso - se pregunta - que obliguen a un hombre a componer una ópera o a escribir un drama? Al mismo respecto, se contesta, merece toda clase de trabajo y toda coacción, toda violencia, es en realidad un atentado contra la libertad humana" (10)

(9) Idem. Pág. 132.

(10) Ibidem. Pág. 135.

El Maestro Mario de la Cueva nos dice que, "al ponerse en discusión el Artículo Cuarto del proyecto de la Constitución, que era relativo a la libertad de industria y de trabajo, suscitó Vallarta el debate en un brillante discurso puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborales, con profundo conocimiento, expuso los principios de socialismo y cuando todo hacía pensar que iba a concluir en una necesidad del derecho de trabajo, semejante al que se preparaba en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de protección al trabajo."(11)

Como se ha podido apreciar en esta breve exposición del pensamiento de varios de los máximos y positivos constituyentes de 1856-1857, ya se encontraba en ellos la preocupación por tratar de proteger y tutelar a la clase trabajadora y tenían ya la imagen latente de lo que en el constituyente de 1917 sería una realidad.

En los años posteriores a la Constitución Política de 1857, hasta la iniciación del movimiento armado de 1910, se encuentra una etapa en la que se logra un gran avance en lo relativo al Derecho Laboral, pero es hasta fines de este período donde se

(11) De la Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. 8a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1994. Pág. 93.

expiden algunas leyes benignas a la clase trabajadora que por presión de la misma se gestaron.

Las leyes que se expidieron en este período tutelaban y protegían de una manera mínima tanto a los tabajadores del campo como a los de industria, por lo que los problemas de indole laboral se fueron incrementando hasta llegar a estallar en los movimientos obreros de Cananea, Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, que tanta sangre trajeron aparejada. Debido al imperio de injusticia que operaba en todo lo concerniente a las relaciones de trabajo, en este período, se estancaron todos los progresos que habían logrado los Constituyentes de 1857, y no es sino hasta fines del Porfiriato cuando se comienzan a dictar algunas disposiciones con pretensiones de ayudar a estabilizar la situación del trabajador, pero ésto fue originado como consecuencia de la intranquilidad en que se vivía por la falta de protección del régimen totalitario para con el trabajador, cuyas protestas de inconformidad comenzaban a dejarse sentir en contra de las esferas privilegiadas.

Para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. El 19 de Febrero de 1913, Venustiano Carranza como Gobernador del Estado de Coahuila, desconoce el Gobierno del Presidente Victoriano Huerta, lanzando el Plan de Guadalupe en el que exhorta a los demás Estados de la República

para que desconozcan igualmente al usurpador y luchen por el restablecimiento del orden constitucional, movimiento del que se derivó la instauración de la Constitución de 1917, en la que se contempló la primera declaración de Derechos Sociales de la historia y el nacimiento del Derecho Mexicano del Trabajo.

El derecho mexicano del trabajo, nació como expresión de una nueva idea de justicia, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía.

Como consecuencia de las nuevas ideas reformistas que comenzaban a predominar en los legisladores de esta época, aunado a la necesidad de tutelar aunque fuera de una manera mínima los derechos de la clase trabajadora y aminorar de ésta manera las constantes manifestaciones de protesta por parte de los trabajadores, se dictaron diversas leyes.

En efecto, el 30 de Abril de 1904 se votó la ley de Vicente Villada, en la que se regularon los accidentes de trabajo y la teoría del riesgo profesional, como se manifiesta en esta Ley, todas sus disposiciones fueron de carácter imperativo, pudiéndose señalar como rasgos importantes que tendía a proteger al trabajador incapacitado por una enfermedad ocasionada en sus labores, que el patrón estaba obligado a indemnizar a sus trabajadores cuando sufrieran dichos accidentes en cumplimiento de sus obligaciones laborales y de

las enfermedades ocasionadas como consecuencia del mismo, salvo prueba en contrario; de hecho esta disposición fue benéfica para los trabajadores asalariados, ya que en ella podemos encontrar un principio de carácter tutelar para la clase trabajadora que lo daba todo a cambio de nada. Al comentar esta ley el Dr. Mario de la Cueva, señala que las indemnizaciones a las que se refería la misma eran mínimas y consistían en:

"a).- Pago de atención médica, ya fuera en el hospital que hubiera establecido el patrón o en el de la localidad; el pago del salario que percibía el trabajador, si la incapacidad provenía de enfermedad, y si duraba más de tres meses, el patrón quedaba liberado.

b).- Si la incapacidad provenía de un accidente y el obrero quedaba imposibilitado total o parcialmente para el trabajo, quedaba igualmente liberado el patrón.

c).- Podía pactarse en el contrato que la responsabilidad del patrón fuera por mayor tiempo, especificando la naturaleza y la extensión de las obligaciones; y

d).- En caso de fallecimiento, quedaba obligado el patrón a pagar los gastos de inhumación o de entregar a la familia que realmente dependiera del trabajador, el importe de 15 días de salario" (12).

(12) De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 96.

"La Ley de Bernardo Reyes fue expedida el 9 de Noviembre de 1906, superando por mucho a la Ley anteriormente citada, en cuanto a su contenido, estructuración y redacción en sus artículos, estableciendo con más claridad la responsabilidad en que incurre un empresario al sufrir alguno de sus trabajadores un accidente en sus labores, hace mención a una serie de limitaciones, restringiendo de esta manera su campo de aplicación, manifiesta además, que la responsabilidad en que incurre el empresario es civil y así se señala en su Artículo 1º que a la letra dice:

"Artículo 1º.- El propietario de alguna empresa de las que se enumeran en esta Ley, será civilmente responsable de los accidentes que le ocurran a sus empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o con ocasión de éste, no dan origen a la responsabilidad civil del empresario los accidentes que se deban a algunas de estas causas:

- 1.- Fuerza mayor extraña a la industria de que se trata.
- 2.- Negligencia o culpa grave de la víctima.
- 3.- Intención del empleado y operario de causarse daño"(13).

Aunque las limitaciones mencionadas por la propia Ley iban en

(13) Idem. Págs. 96 y 97.

perjuicio de los trabajadores, en comparación con la Ley anterior encontramos puntos bastante positivos, tales como el monto de las indemnizaciones, observándose además una mayor claridad en su esencia; de esta forma nos dice el Dr. Mario de la Cueva, que las indemnizaciones a que se refiere esta Ley, consistían en:

"a).- Asistencia médica y farmacéutica por un tiempo no mayor de seis meses.

b).- Si la incapacidad era temporal total, el cincuenta por ciento del salario hasta que el trabajador pudiera regresar al servicio, sin que la obligación subsistiera por más de dos años.

c).- Si era temporal parcial, de un veinte a un cuarenta por ciento hasta un plazo de año y medio.

d).- Si era permanente total, sueldo íntegro durante dos años.

e).- Si era permanente parcial, la misma para los casos de incapacidad temporal parcial; y

f).- Si el accidente producía la muerte, la pensión consistía en el sueldo íntegro del obrero dentro de plazos que variaban entre diez meses y dos años; según que de la víctima hubieran dependido sólo padres o abuelos o bien hijos, nietos y cónyuge; además de esta pensión, debían pagarse los gastos de funeral"

(14).

En esta ley, se establecía además el procedimiento para exigir el pago de las indemnizaciones, que se caracterizó por ser verbal y por simplificar los trámites y reducir los términos.

El 8 de Agosto de 1914, se decretó en Aguascalientes, la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de Septiembre de ese mismo año, se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos, así mismo, el día 19 de los mismos, se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

Los estados que más importancia tuvieron en el movimiento creador de nuestro Derecho Laboral, fueron Jalisco, Veracruz y Yucatán.

Efectivamente, corresponde al Estado de Jalisco el haber realizado la primera legislación protectora de los derechos de los trabajadores, con el decreto del 2 de Septiembre de 1914, de Don Manuel M. Diéguez al que precedió el de el 7 de Octubre también de ese mismo año, de Don Manuel Aguirre Berlanga, que fue substituído y superado por el del 28 de Diciembre de 1915, en esos decretos se encuentran encuadrados dentro de sus preceptos, muchos aspectos positivos relacionados con la protección y tutela de los trabajadores, tales como jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores

de nueve años, salario mínimo en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En la Ley de Don Manuel M. Dieguez, se establecieron con claridad algunas de las prestaciones a las que tenían derecho los trabajadores, tales como:

- a).- Descanso dominical: Esta prestación se contenía en el Artículo Primero de la misma y se aplicaba a trabajadores públicos y privados, aunque con sus excepciones.
- b).- Descansos obligatorios: Se contenía también en el Artículo Primero y precisaba los días en los que se suspenderían las labores.
- c).- Vacaciones: Se contenían en el Artículo Séptimo y se establecía el goce de 8 días de vacaciones al año tanto para empleados públicos y privados.
- d).- Jornada de Trabajo: Establecía como límite máximo de la jornada de trabajo de las ocho a las diecinueve horas con dos horas de descanso al medio día, limitándola únicamente para los trabajadores de los almacenes de ropa y tiendas de abarrotes.

Con el objeto de cuidar el cumplimiento de las disposiciones señaladas, se establecieron sanciones para los patrones que violaran los preceptos establecidos, tales como:

- a).- Se imponía una multa de un peso por cada persona que trabajara en los días de descanso o en las vacaciones y por cada hora que se excediera a la jornada de trabajo.
- b).- Se podía denunciar públicamente las violaciones que a la Ley cometieran los patrones.

La Ley de Don Manuel Aguirre Berlanga, pudiéramos decir, que fue la primera Ley del Trabajo emitida en la República Mexicana, reglamentó aspectos importantes como el contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en su Artículo Primero da una definición de lo que se entiende por trabajador, al señalar que obrero es el trabajador minero, agrícola o industrial de otro género, cuya labor no tenga fines administrativos, definición con la que limita su campo de aplicación, ya que al utilizar la palabra obrero, deja desamparados a los empleados de comercio entre otros.

En esta legislación se encuentran reglamentados también aspectos como la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo, la protección a los menores de edad, al salario y a la familia del trabajador, impuso el servicio social, el Seguro Social y como ya lo señalamos, creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como podemos darnos cuenta, en esta Ley se encuentra ya marcada una tendencia ascendente de proteger a la clase trabajadora.

En el Estado de Veracruz, encontramos dos leyes importantes en lo que respecta a la protección del asalariado, que resultaron como consecuencia de los movimientos revolucionarios obreros que fueron más constantes en esta entidad, siendo dichas leyes la de Cándido Aguilar y la de Agustín Millán.

La Ley de Trabajo de Cándido Aguilar del 19 de Octubre de 1914, crea los Tribunales de Trabajo, la Institución de la Inspección del Trabajo; legislando sobre la jornada de labores y el descanso obligatorio para tomar los trabajadores sus alimentos; en el Artículo Segundo dispuso: que en los trabajos continuos se reglamentaría la jornada en una forma tal, que ningún obrero tuviera que trabajar más de 9 horas.

En la Ley de Agustín Millán del 6 de Octubre de 1915, encontramos un aspecto de sumo interés que es la definición que hace de la asociación profesional, en su Artículo Primero. Se logró así el reconocimiento de las asociaciones que ya de hecho existían.

El 14 de Mayo de 1915, el Gobernador del Estado de Yucatán y General en Jefe del Ejército del Sureste, Salvador Alvarado, en uso de las facultades extraordinarias que le había otorgado el Jefe del Ejecutivo de la Unión, expidió un decreto creando el Consejo de Conciliación y Arbitraje para evitar la explotación de la clase trabajadora y a su vez tratar en esta forma los conflictos que se presentaran entre el capital y el

trabajo; esta Ley es una de las cinco que se expidieron en Yucatán, que conjuntamente con la Ley de Hacienda, la Agraria, la de Catastro y la del Municipio se les denomina: "Las Cinco Hermanas". Ya que todas perseguían el mismo propósito que era el de alcanzar la transformación del régimen económico y, en especial, los objetivos que se pretendían alcanzar con la Ley Laboral eran el mejoramiento de las condiciones de vida del obrero y la modificación del régimen individualista y liberal.

Esta Ley reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitución, reglamentó las instituciones colectivas, y lo relativo al derecho individual del trabajo, así tenemos que contempla aspectos relacionados con las asociaciones, contratos colectivos, huelgas, jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo, trabajo de las mujeres y menores de edad, estableció también las reglas sobre seguridad e higiene en las fábricas y la prevención sobre riesgos de trabajo, creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y faculta a éstos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

Es de suma importancia mencionar que en esta Ley, en su Artículo Séptimo, se menciona el procedimiento que se debería seguir ante el Consejo de Arbitraje, y de esa manera textualmente dice:

"7o. Como dice en el Artículo Primero el Consejo tendrá a su cargo la solución de todos los conflictos, huelgas, fricciones entre el capital y el trabajo, formando en cada caso el expediente relativo con las demandas de una parte, que serán presentadas dentro de 48 horas de iniciada la huelga o causa que motive el descontento, con la respuesta de la otra parte, que se limitará dentro de igual término con una acta de conciliación que se levantará a virtud de las observaciones que hagan las partes representadas cada una por tres de sus miembros ante el Consejo; con las siguientes observaciones, las investigaciones que en término de 48 horas haga éste y con su resolución que emitirá dentro de las 24 horas siguientes. Si pronunciada la resolución dentro de las 24 horas no se apelare de ella ante el tercero en discordia, se considerará firme la resolución; en caso contrario el tercero pronunciará su fallo que será inapelable, dentro de las veinticuatro horas siguientes" (15).

-

(15) Trueba Urbina, Alberto. Ob. Cit. Pág. 10.

Como podemos apreciar, en esta legislación existe un avance en lo que respecta al procedimiento y, en especial, constituye un gran adelanto protector de la clase trabajadora. Para llevar a cabo el cumplimiento de esta Ley, se dividió en cinco Distritos su radio de aplicación además, se señaló la forma en la que estarían integrados estos consejos y todo lo relativo al funcionamiento de los Distritos.

c).- CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1917

El Congreso Constituyente que dió nacimiento al derecho procesal del trabajo, tuvo su iniciación el primero de Diciembre de 1916, en Querétaro y fue necesario que luchas crudas se efectuaran en el país, guerras fratricidas en la que dos fracciones se enfrascaron tratándo de imponer sus intereses; dos corrientes antagónicas en pugna que sangraron la patria buscándo imponer sus intereses y criterios pero que al fin logró culminar en el Congreso Constituyente de 1917, haciéndo surgir en nuestra Constitución las leyes reivindicatorias del proletariado, leyes proteccionistas del hombre del campo y del taller, cristalización de los anhelos que por tanto tiempo había deseado un pueblo que se debatía en la miseria y el hambre, la desesperación y la ignorancia.

El pueblo oprimido logró llevar a sus representantes hasta el Congreso e hizo escuchar su voz, que fue el grito tanto tiempo callado en sus gargantas, tantos años dormidos en sus anhelos,

los constituyentes habían empuñado las armas luchando por la emancipación, porque campesinos y obreros eran gente del pueblo, que habían por fin conquistado un sitio justo, desde el cual podían dictar leyes capaces de dar a sus congéneres la protección y la justicia de la que habían carecido siempre y es así como al discutirse y aprobarse se plasmó el Artículo 123, orgullo de nuestra legislación y ejemplo maravilloso que enaltece el concepto humanista de un pueblo revolucionario y progresista, ya que en él se encuentran disposiciones no sólo proteccionistas, sino también reivindicatorias de los derechos de la clase trabajadora.

La Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo. Siguiendo los lineamientos marcados por el General Alvarado, Héctor Victoria pensaba que el Derecho del Trabajo necesitaba adecuarse constantemente a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo, a su vez, deberían ser generales, a fin de que en las conveniencias colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

Froylán C. Manjarrez insinuó la conveniencia de que se dedicara un capítulo o título de la constitución a las cuestiones de trabajo y en la sesión del día siguiente propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separara

del Artículo Quinto e integrara un título especial. Alfonso Cravioto pronunció uno de los más brillantes y serenos discursos del trascendental debate. De él procede la idea del derecho constitucional del trabajo como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre.

Carranza comisionó al Lic. José Natividad Macías para que elaborara un título especial sobre el trabajo, quien posteriormente, pronunció un discurso, en el que expuso los principios que en su opinión deberían constituir las columnas del futuro derecho del trabajo y leyó varias disposiciones de un proyecto de ley que había redactado por el encargo del que fue objeto.

Con base en el proyecto de Macías, se formó una comisión integrada por el propio Macías, entonces Secretario de Fomento, Pastor Rovaix, el Lic. Lugo y el diputado De los Ríos, quienes formularon un anteproyecto del nuevo título sobre el trabajo, del que salió el proyecto final que se turnó a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. En su dictamen, la comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones, y adicionó otras y propuso algunas fracciones nuevas. Después de unas discusiones, el Artículo 123 fue aprobado el 23 de Enero de 1917.

d).- LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

El 27 de Septiembre de 1927, el Poder Ejecutivo emitió un decreto por el que creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Federal de Conciliación, que se declaró además como reglamentario de los conflictos de ferrocarriles, petróleos y minería, que hacían imposible la intervención de las autoridades locales, dado a que abarcaban a más de una entidad federativa.

En efecto, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Federal de Conciliación, nacieron como una necesidad para solucionar conflictos que afectaban directamente a la economía nacional, o que no podían ser resueltos por las juntas locales de los estados, ya que trascendían de su jurisdicción al afectar a más de un estado de la federación.

Ante tales circunstancias, el día 28 de Abril de 1926, la Secretaría de Industria giró una circular, por la que previno a los gobernadores de los estados que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento del Trabajo de esa Secretaría. Posteriormente, el día 3 de Marzo de 1927, giró una nueva circular por la que señala que el Artículo 27 constitucional, declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, por cuya razón, los conflictos que surgieran entre los trabajadores y las empresas serían resueltos por la misma. Por último, el 18

del mismo mes y año, giró una tercera circular explicando que en consideración a que los trabajadores y los empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato ley nacional, y con el objeto de unificar su aplicación, todas las cuestiones derivadas de él serían igualmente resueltas por el Departamento del Trabajo de la Secretaría de Industria.

Por todas estas cuestiones, el Ejecutivo Federal se vió en la necesidad de crear éstos organismos para que fueran los encargados de resolver éstos conflictos, distribuyéndose así la competencia entre las juntas federales y las locales.

e).- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Como se dió la atribución a los estados de la federación para emitir sus propias leyes sobre materia de trabajo, se suscitó el problema de que dado las diversas leyes que existían, a conflictos que derivaron de una situación similar, se les dió tratamientos distintos, situación que implicaba la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios. Asimismo, el gobierno federal sostenía, que el Artículo 27 de la Constitución había reivindicado para la Nación el dominio sobre los productos del subsuelo, atribución que exigía que todos los asuntos que derivados de esta materia se estudiarían y resolverían por las autoridades nacionales. Finalmente, algunos conflictos y huelgas como los de petróleos, ferrocarriles y minería, entre otros, se extendían a dos o más

entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir, porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de su jurisdicción.

Por otra parte y obediendo al incremento de este tipo de conflictos, en el año de 1929, se modificó el párrafo de la declaración y se propuso una solución en el sentido de que la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma, de esta manera, se dieron las circunstancias para la elaboración de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República.

El 15 de Noviembre de 1928, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México y le presentó para su estudio un proyecto de la Ley Federal del Trabajo, que fue el primer antecedente concreto para la elaboración de la Ley de 1931.

El 6 de Septiembre de 1929, se publicó la reforma constitucional a los Artículos 73, Fracción X y 123. Posteriormente el Presidente Portes Gil, envió al poder legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los Juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, encontrando una fuerte oposición en la cámara y en el movimiento obrero, porque establecía el

principio de sindicalización única, y consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semiobligatorio, llamado así porque, si bien la junta debía arbitrar el conflicto, podrían los trabajadores negarse a aceptar el laudo.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dió el nombre de Código sino de Ley. Fue discutido en el Consejo de Ministros y remitido al Consejo de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones fue aprobada y promulgada la Ley Federal del Trabajo el 18 de Agosto de 1931.

CAPITULO II

VARIANTES DE LA NOTIFICACION EN EL DERECHO LABORAL

1.- NOTIFICACION SIMPLE

2.- CITACION

3.- EMPLAZAMIENTO

4.- REQUERIMIENTO

CAPITULO II

VARIANTES DE LA NOTIFICACION EN EL DERECHO LABORAL

La comunicación resulta de vital importancia para el desarrollo de la sociedad, dada la necesidad del ser humano de comunicarse con sus semejantes.

El ser humano ha utilizado a través del tiempo diversos medios de comunicación que han venido evolucionando paulatinamente para llegar a una mejor comunicación.

De los ademanes hasta la composición de los objetos, desde la palabra hasta la escritura, desde el dibujo hasta la escultura, el hombre ha llevado a cabo una tarea de significación.

La capacidad de comunicar y, por tanto, de interpretar los acontecimientos, depende siempre de la capacidad de reconocerlos como significativos de otros.

Los medios de comunicación que ha desarrollado el hombre, son variados, sin embargo, podemos decir que todos se pueden incluir en el lenguaje.

La función principal del lenguaje es comunicar información.

La comunicación expresada en el lenguaje sirve para la

organización de la vida y para apoyar las reglas de conducta de la sociedad.

La comunicación en el Derecho, al igual que en la sociedad, resulta de vital importancia para la debida aplicación de las normas que rigen la conducta de los individuos.

Por tanto, los medios de comunicación que se establecen en la Ley Federal del Trabajo, para que las autoridades jurisdiccionales hagan saber sus resoluciones a las partes integrantes de un proceso, a personas ajenas al mismo, a diversas autoridades y desde luego entre sí, son igualmente de suma importancia para la administración de la justicia, y con su aplicación correcta se da cumplimiento a los principios constitucionales establecidos en los Artículos 14 y 16.

Los medios de comunicación que las Juntas utilizan para dar a conocer sus resoluciones, son los siguientes:

- 1.- La Notificación;
- 2.- La Citación;
- 3.- El Emplazamiento; y
- 4.- El Requerimiento

Estos medios de comunicación, como lo veremos más adelante, coinciden en caracteres de forma y esencia, tienen todos por objeto, el hacer saber las resoluciones judiciales y, en este

concepto, se comprenden todos bajo la voz genérica de notificación.

1.- NOTIFICACION SIMPLE

Como ya dijimos en el capítulo anterior, el vocablo notificación deriva etimológicamente de la palabra latina "notum facere", que significa dar a conocer, en consecuencia, debemos entender que con la notificación, se dá a conocer a una persona o autoridad, las resoluciones emitidas por el órgano jurisdiccional, quienes al conocerlas, se encuentran en condiciones de acatarlas o impugnarlas dentro de los lineamientos que marca la ley.

En sentido estricto, podemos decir que la notificación es la actuación que realiza la autoridad, con el objeto de hacer saber a las partes integrantes de un proceso, cualquier resolución que haya emitido con el objeto de que surta sus efectos en cuanto a la persona que haya sido notificada.

La notificación, es entonces, el acto material que el órgano jurisdiccional ejerce, con el objeto de hacer saber algún proveído a determinada persona, sea parte, tercero o autoridad, para que le produzca consecuencias jurídicas.

Como común denominador de la notificación, encontramos en primer lugar, el acto material, que es el que realiza el órgano jurisdiccional por conducto de una persona investida de fé

pública y, en segundo lugar, el conocimiento adquirido por la persona notificada de la resolución emitida por la autoridad.

De lo anterior, podemos concluir que la notificación es una noticia dada por un órgano jurisdiccional y la captación de ésta por parte de la persona a la que va dirigida, quedando enterada de sus consecuencias legales.

El efecto que se produce con la notificación, es el de hacer saber a las partes integrantes de un proceso, e inclusive a personas ajenas al mismo, las resoluciones de los Tribunales, a fin de que puedan concurrir a éstos a defender sus derechos, si así conviene a sus intereses, enterándolos de sus consecuencias legales para el caso de omisión.

La notificación en sentido amplio comprende a la citación, al emplazamiento y al requerimiento.

En efecto, la citación, el emplazamiento y el requerimiento se encuentran comprendidos dentro de la notificación, porque son la especie del género y al igual que ésta última, también dan una noticia o ponen en conocimiento a una persona de las resoluciones emitidas por el órgano jurisdiccional, sin embargo, la citación se diferencia de la notificación en que no sólo notifica un acto, sino que requiere a la persona citada para que comparezca a presenciarlo o a efectuarlo; y se distingue del emplazamiento en que designa un día y hora fijos

para presentarse ante la autoridad que así lo requiere, mientras que el emplazamiento, señala un plazo dentro del cual debe verificarse el hecho a realizar, además de que se refieren a diferentes actos.

Entre la notificación, citación y emplazamiento existen diferencias notables, ya que mientras que la notificación tiene por objeto hacer saber jurídicamente alguna providencia para que la notificación dada a la parte le pare perjuicio en la omisión de la diligencia que debe practicar, o para que le corra un término, la citación y el emplazamiento tiene por objeto, la primera el llamamiento de orden judicial para que la persona a la que va dirigida, se presente ante el órgano jurisdiccional en el día y hora señalados, a oír una providencia, o presenciar un acto o diligencia judicial que puede perjudicarlo, o a prestar una declaración, y el segundo, de señalar un plazo dentro del cual debe comparecer la persona a la que se dirigió.

Tanto la citación como el emplazamiento y el requerimiento presuponen una noticia para la persona a la que se dirigen.

La citación y el emplazamiento se rigen por las mismas normas en lo relativo a los sujetos, objeto y forma de realizarse, ya que son actos de naturaleza y fin análogos y ambas se componen de una notificación y una intimación.

2.- CITACION

"La palabra citación etimologicamente viene de la palabra cito, del verbo ciego, que significa mover, incitar, llamar a voces."(16).

El Licenciado Eduardo Pallares, citando a Caravantes, nos dice que "...Por citación se entiende al llamamiento que se hace de orden judicial a una persona para que se presente al Juzgado o Tribunal el día y hora que se le designa, bien a oír una providencia o a presenciar un acto o diligencia judicial que pueda perjudicarle, bien a prestar una declaración". (17)

El Licenciado Francisco Córdova Romero, nos dice que la citación "...es el acto jurídico de hacer del conocimiento de un testigo, perito, ratificante, un acuerdo en que se haya ordenado la práctica de alguna diligencia. La citación debe reunir requisitos esenciales como el domicilio en que se practique, la hora y la fecha en que se llevó a cabo;el nombre

(16) Ross Gamez, Francisco. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2a. Edición. Cardenas Editores y Distribuidores. México. 1986. Pág. 250.

(17) Pallares, Eduardo. Ob. Cit. Pág. 154.

de la persona con quien se entiende; la autoridad que lleva a cabo el acto y el motivo de la cita; o sea, para qué actos se cita, para qué hora y fecha, y por determinación de qué autoridad se cita incluyendo los datos de identificación del juicio..." (18)

El Licenciado Armando Porras, en su libro de Derecho Procesal del Trabajo, nos dice que la citación "...Es el llamamiento de la autoridad jurisdiccional para que una persona se presente en un lugar en cierto día y a cierta hora señalados en el proveído para la práctica de una diligencia." (19)

Nosotros entendemos que la citación es el acto por el cual la autoridad como órgano jurisdiccional, ordena la comparecencia de una o unas personas, para que en el día y hora señalados por la misma, realicen alguna actividad o tomen conocimiento de alguna resolución.

Son varios los motivos por los cuales las partes pueden ser citadas por la autoridad dentro del procedimiento laboral,

(18) Córdova Romero, Francisco. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Práctica Laboral Forense, Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1986. Pág. 44.

(19) Porras López, Armando. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial José M. Cajica, JR., S.A., México, 1956. Pág. 224.

entre los que se encuentran:

a).- Cuando la persona a notificar o su representante legal no se encuentran en el domicilio señalado para tal efecto, el actuario dejará citatorio a la persona a la que debe notificar, para que lo espere en dicho domicilio al día siguiente, a una hora determinada (Artículo 743, Fracción III de la Ley Federal del Trabajo).

b).- La que se hace al demandado para que comparezca a juicio.

c).- La que se hace a las partes para que comparezcan a absolver posiciones (Artículo 742, Fracción VI de la Ley Federal del Trabajo)

d).- La que se hace a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, para absolver posiciones cuando los hechos les sean propios (Artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo).

e).- La que se hace a los testigos para que comparezcan a rendir su testimonio (Artículo 814 de la Ley Federal del Trabajo).

f).- La que se hace a las personas que deben comparecer a ratificar un documento (Artículo 800 de la Ley Federal del Trabajo).

Pero la más importante por su naturaleza, por su finalidad y por sus consecuencias jurídicas, es la que se hace al demandado para comparecer a juicio, porque es la que vuelve existente con

plenitud de sus elementos la relación procesal, siendo ya indiferente para su debida constitución la comparecencia de la parte demandada, ya que lo que se le otorga al demandado es el derecho procesal de la defensa, más no el derecho sustancial de la defensa.

Las demás citaciones, resultan de menor importancia debido a que se encuentran encaminadas a la ejecución de actos singulares.

Con la citación se da cumplimiento a la garantía de audiencia que se consagra en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que con ella se le otorga al demandado la posibilidad de intervenir en el procedimiento.

Una de las citaciones que con mayor frecuencia se presenta dentro del procedimiento laboral en la práctica de las notificaciones, es la que se establece en el artículo 743, Fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, esta disposición establece que en la primera notificación personal si no está presente el interesado o su representante al momento de la diligencia, se le dejará citatorio para que espere al actuario al día siguiente a una hora determinada.

Este precepto se refiere a la primera notificación personal,

pero consideramos que, en la práctica, se aplica a todas aquellas notificaciones que deban ser personales, es decir, las que se practiquen a las partes integrantes del proceso, y a las terceras personas que deban intervenir con algún carácter en el mismo, incluyéndo inclusive a otras autoridades.

La Ley Federal del Trabajo, regula ésta figura jurídica en los artículos 743 Fracción III, 750, 782, 786, 787, 788, 800 y 814, que a la letra dicen:

743.- La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

III.- Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada.

750.- Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario.

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

786.- Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

787.- Las partes podrán también solicitar se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección o administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto le sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

788.- La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.

800.- Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la Fracción VII del Artículo 742 de esta Ley.

814.- La Junta, en el caso de la Fracción II del Artículo anterior, ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la policía.

Como podemos darnos cuenta, en la ley laboral se regulan con claridad diversas circunstancias por las que las partes de un proceso e inclusive personas ajenas al mismo, pueden ser citadas, pero la más importante, que es la que se hace al

demandado para que comparezca a juicio, no se regula con precisión.

Efectivamente, en la Ley Federal del Trabajo no se regula con precisión la citación que se hace al demandado para que comparezca a juicio, que desde nuestro punto de vista, resulta ser la más importante, ya que es la que vuelve existente con plenitud de sus elementos la relación procesal.

En el Artículo 742 que es el que regula las notificaciones que deben hacerse en forma personal, en la Fracción I, únicamente se contempla el emplazamiento a juicio, y en el Artículo 873, que es el que se refiere a la presentación de la demanda, al señalamiento de día y hora para la celebración de la audiencia de ley y a la notificación de las partes, en su parte final del primer párrafo, se establece que se ordenará se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia, sin que en ninguno de los preceptos invocados se contemple a la citación que debe hacerse a la parte demandada para que comparezca a juicio, ya que como podemos darnos cuenta, en el primero de los preceptos invocados se maneja el término de emplazamiento y en el segundo el de notificación, lo cual consideramos incorrecto, si tomamos en cuenta que en el procedimiento laboral, según se desprende precisamente del Artículo 873, ya citado, la Junta al recibir el escrito inicial de demanda, debe dictar un acuerdo, en el que señalara día y hora para la celebración de la audiencia de

conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia, que son las características de la citación, no obstante lo anterior, esto es comprensible si consideramos que al inicio de este capítulo, comentamos que la notificación en sentido amplio, comprende a la citación y al emplazamiento, por lo que creemos que el legislador al utilizar en este artículo el término notificación, lo hizo en los términos anteriormente citados, más sin embargo, creemos que la fracción I del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser adicionada para quedar en los siguientes términos:

"La citación y el emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;"

3.- EMPLAZAMIENTO

El emplazamiento es un medio de comunicación que junto con la citación, son la especie del género notificación.

El Licenciado Juan Palomar, señala que emplazar es la acción de "...Citar al demandado con señalamiento de plazo dentro del cual necesitará comparecer en el juicio para ejercitar en él

sus defensas, excepciones o reconvencciones." (20)

Rafael de Pina, define al emplazamiento como "...El llamamiento que se hace no para la asistencia de un acto concreto y determinado, sino para que dentro del plazo señalado comparezca a juicio ante el tribunal a deducir su derecho o pena de sufrir, el perjuicio a que hubiere lugar" (21).

El Maestro Eduardo Pallares, nos dice que el emplazamiento "... Es un acto procesal mediante el cual se hace saber a una persona que ha sido demandada, se le da a conocer el contenido de la demanda y se le previene para que la conteste y comparezca a juicio, con el apercibimiento, de tenerlo por rebelde y sancionarlo como tal si no lo hace" (22)

Nosotros entendemos que el emplazamiento, es el medio por el cual la autoridad se comunica con los particulares, concretamente con la parte demandada, para hacerle saber que ha sido demandado, previniéndolo para que comparezca ante ella

(20) Palomar De Miguel, Juan. DICCIONARIO PARA JURISTAS. Mayo Ediciones, S. DE R. L. México, 1981. Pág. 503.

(21) De Pina Vara, Rafael. DICCIONARIO DE DERECHO. 8a. Edición. Editorial Porrúa S. A. 8ª Edición. México 1979. Pág. 238

(22) Pallares, Eduardo. Ob. Cit. Pág. 14

dentro de un término establecido a deducir sus derechos, con el apercibimiento de tenerlo por rebelde para el caso de incomparecencia.

En términos generales, podemos decir, que el emplazamiento comprende o significa la fijación de un término para que la persona emplazada cumpla una actividad, apercibida de las consecuencias procesales, en perjuicio de su derecho o de sus intereses de actuar.

Es un acto complejo de notificación que pone al emplazado en la situación jurídica de comparecer o dejar de comparecer, dentro del plazo señalado, con sus consecuencias legales.

El emplazamiento en el Derecho Procesal Laboral, no presenta la característica del plazo que normalmente presenta en el Derecho Procesal Civil, ya que el demandado debe contestar la demanda en la fecha en la que tenga verificativo la audiencia de ley, en la etapa de demanda y excepciones.

La definición que más se apega a lo que debe entenderse por emplazamiento en el Derecho Procesal Laboral, es la que nos da el Maestro Eduardo Pallares, ya que no señala plazo alguno para que el demandado conteste la demanda.

No obstante lo anterior, nosotros creemos que en el Derecho Laboral debe entenderse por emplazamiento al acto por el cual

la autoridad se comunica con la parte demandada, para hacerle saber que ha sido demandado, dándole a conocer el contenido de la demanda y previniéndolo para que el día y hora señalados para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, conteste la demanda, con el apercibimiento de tenerla por contestada en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

El Maestro Néstor de Buen, en su libro de Derecho Procesal del Trabajo, nos dice que la Ley Federal del Trabajo "...utiliza la expresión de emplazamiento y lo hace en sentido de primera notificación del juicio, cuando se llama al demandado para establecer la relación procesal, dándole a conocer los términos de la demanda y advirtiéndole, con los apercibimientos consiguientes, que deberá acudir a la audiencia inicial en la fecha y hora que se señale." (23)

También nos dice que el emplazamiento tiene en nuestra ley laboral un valor más extensivo ya que no expresa sometimiento a un plazo, si no la carga de comparecer en una fecha determinada, dada la oralidad del procedimiento laboral. Señalamientos con los que estamos totalmente de acuerdo, ya que el emplazamiento laboral no presenta como característica el

(23) De Buen, Néstor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2a. Edición, Editorial Porrúa. S.A. México, 1990. Pág. 375.

plazo dentro del cual el demandado puede dar contestación a la demanda.

El emplazamiento a juicio consideramos regularmente presenta las siguientes características:

- a).- El sujeto que resuelve y hace ejecutar el acto, es el órgano jurisdiccional.
- b).- Se formaliza un acto de comunicación a través de instructivo o cédulas.
- c).- Lleva consigo el apercibimiento correspondiente para el caso de incomparecencia o de no contestación.
- d).- Se dirige a la parte demandada.
- e).- La falta de alguno de los requisitos formales en su práctica o falta de comunicación, produce la nulidad de todo lo actuado desde el momento en que se practicó o debió practicarse.

Los efectos que se producen con el emplazamiento son los siguientes:

- a).- Prevenir el juicio en favor de la autoridad que lo hace.
- b).- Sujetar al emplazado a seguir el juicio ante la autoridad que lo emplazó originalmente siendo competente al tiempo del emplazamiento.
- c).- Imponer al demandado la carga procesal de contestar la demanda ante la autoridad que lo emplazó.

Como podemos darnos cuenta, tanto la citación como el emplazamiento, requieren de la persona a la que van dirigidos, la realización de una actividad que deberá cumplirse en un día y hora establecidos.

Acorde con lo manifestado en líneas anteriores, en el sentido de que si puede haber emplazamiento en el procedimiento laboral, consideramos que los requisitos de éste son los siguientes:

- a).- Que la autoridad laboral por conducto de su funcionario actuario debe constituirse en el domicilio de la persona a llamar.
- b).- Deberá cerciorarse por lo menos con los medios idóneos a su alcance si en el lugar designado para hacer la notificación o emplazamiento, habita, trabaja o tiene su domicilio la persona a llamar.
- c).- Deberá entenderse la diligencia precisamente con el interesado o su representante legal, entregándole la copia del proveído a notificar.
- d).- Si no se encuentra el interesado o su representante, dejará citatorio para que lo espere al día siguiente a una hora determinada.
- e).- Si se trata de persona moral, deberá cerciorarse que la persona con quien se entiende la diligencia sea realmente el representante de dicha persona moral, en caso contrario dejará citatorio.

f).- Si el día siguiente a la hora determinada no se encuentra el interesado o su representante, la diligencia la practicará con la persona que lo atienda, dándole a conocer el motivo de su visita y dejará copia de la resolución a notificar y correrá el traslado con la copia del escrito de demanda.

g).- Si se trata de emplazar, en el concepto que venimos manejando, a persona que haya desaparecido, deberá cerciorarse el funcionario si el lugar es el señalado por el actor como último donde prestó sus servicios o en su caso si es el consignado en el contrato individual de trabajo.

h).- El emplazamiento (primera notificación), deberá practicarse en días y horas hábiles con anticipación por lo menos de diez días en que deba tener verificativo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

i).- El funcionario encargado de la diligencia, deberá asentar pormenorizadamente razón en autos del desarrollo de la misma, y así mismo dará cuenta a la junta cuando no sea posible una notificación o emplazamiento.

Acorde al principio de seguridad procesal, la diligencia de emplazamiento deberá practicarse directamente con la persona a llamar, o con su representante. De no practicarse en tal sentido, se dejaría en estado de indefensión a la persona a emplazar creando incertidumbre en el sentido de saber si tiene o no conocimiento de la demanda interpuesta en su contra.

Para que sea legal el emplazamiento en el juicio laboral, no basta que el actuario asiente que se constituyó o se cercioró de que el sitio designado por el actor para hacerlo es la habitación, el despacho, el establecimiento mercantil o industrial o el taller de la persona a quien haya que hacerse la notificación, no que por no encontrarse al demandado, lo entendió con el encargado o su representante, sino que es indispensable que haga constar los elementos o circunstancias que lo llevaron a la certeza de que era el sitio designado para el emplazamiento, y la forma en que llegó a su conocimiento que la persona con quien entendió la diligencia era efectivamente el encargado o representante del demandado.

Con lo anterior se pretende que la persona que se va a emplazar o a llamar quede debidamente enterada de la notificación y emplazamiento a juicio.

Cabe advertir que no deben confundirse emplazamiento y citación, ya que el primero tiene como finalidad obtener de la parte a la que se dirige una intervención activa en el proceso, y la segunda tiene por objeto lograr la comparecencia de las partes en el juicio.

En resumidas cuentas, podemos decir que en el derecho laboral se cita a la parte demandada para que comparezca a juicio el día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia inicial, y se le emplaza para que en esa fecha, dé contestación

a la demanda.

Es importante destacar que el emplazamiento tiene siempre como destinatario a la parte demandada, mientras que la citación puede dirigirse a toda persona necesaria para la realización de un acto o diligencia.

4.- REQUERIMIENTO

El requerimiento judicial dice el Maestro Eduardo Pallares, que es "...la intimación, aviso o noticia que se da a una persona, por orden del Juez para que cumpla determinada prestación o se abstenga de llevar a cabo determinado acto. El requerimiento lo ordena el Juez, pero lo lleva a cabo el Notificador, y puede referirse tanto a las partes como a terceros. En ocasiones, no lleva aparejada sanción alguna, y en otras se agrega a la intimación la prevención de que lo ordenado por el Juez se hará a costa de la persona requerida o que en caso de que ésta no obedezca, le parará perjuicio. Manuel de la Plaza lo define diciéndolo que es un acto formal de intimación, que se dirige a una persona, sea o no litigante, para que haga o deje de hacer alguna cosa". (24)

(24) Pallares, Eduardo. Ob. Cit. Pág.711.

"El requerimiento es la intimación que se dirige a una persona, para que haga o deje de hacer alguna cosa, o para que manifieste su voluntad con relación a un asunto. Aviso o noticia que, por conducto de la autoridad pública, se transmite a una persona para comunicarle algo."(25)

El Requerimiento Judicial es el acto de un Juez o Tribunal, dirigido a una de las partes litigantes o a un tercero para que haga algo o se abstenga de lo intimado.

Como forma y trámite, para los requerimientos, rige lo dispuesto en cuanto a la notificación.

(25) Cabanellas, Guillermo. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL. Tomo VII. 17ª Edición. Editorial Heliasta, S.R.L. Argentina 1983. Pág.169.

CAPITULO III

FORMAS, EFECTOS Y REQUISITOS DE LA NOTIFICACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

1.- PERSONAL

2.- POR ESTRADOS

3.- POR BOLETIN

4.- OTRAS

CAPITULO III

FORMAS, EFECTOS Y REQUISITOS DE LA NOTIFICACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

Después de haber precisado que la notificación es el acto material que el órgano jurisdiccional ejerce con el objeto de hacer saber algún proveído a determinada persona, sea parte, tercero o autoridad, para que le produzca consecuencias jurídicas, y haberlo analizado con sus variantes de citación y emplazamiento, pasamos al estudio de las formas en las que se puede practicar la notificación y que se contemplan en la Ley Federal del Trabajo, las cuales pueden ser:

- 1.- Notificaciones personales;
- 2.- Notificaciones por estrados;
- 3.- Notificaciones por boletín;
- 4.- Otras

1.- PERSONAL

El Maestro Eduardo Pallares, nos dice que: "...La notificación personal ha de hacerse al interesado, a su representante o procurador, en su casa habitación, y no encontrándolo el notificador, le dejará cédula en la que hará constar la fecha y hora en que la entregue, el nombre y apellido del promovente; el Juez o Tribunal que mande practicar la diligencia, la

determinación que se mande notificar y el nombre y apellido de la persona a quien se entrega, reconociéndole la firma en la razón que se asentará del acto..." (26)

En la Enciclopedia Jurídica Omeba nos dice que la notificación personal, se define de la siguiente manera: "La notificación personal es la que se realiza en la oficina, se extiende en el expediente haciendo constar fecha, nombre y apellido del notificado, la providencia que se notifica. En cuanto a la persona rigen los mismos principios que en la notificación por cédula, es decir, se comprende a las partes, sus representantes legales o convencionales. La diferencia fundamental está en que en la notificación por cédula si la persona requerida no se encuentra presente, debe dejársele citatorio previo. En la notificación personal no pueden consignarse manifestaciones del litigante". (27)

Esta definición podemos decir que se aplica en el procedimiento laboral, cuando la parte interesada o su representante legal comparecen al local de la junta y se dan por notificados del proveído de que se trate, asentando normalmente el lugar en el que se practica la notificación, el nombre de la persona que se notificó, el carácter con el que se notificó, es decir, si

(26) Pallares, Eduardo, Ob. Cit. Pág.570

(27) Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XX. Editorial. Bibliográfica Omeba, Argentina 1976. Pág.399.

es la persona a la que está dirigida la notificación o su representante legal, el proveído que se notificó y la firma de la persona notificada.

Nosotros entendemos que las notificaciones personales, son aquellas que se practican directamente con la persona a notificar, con su representante legal, o en su caso, con la persona con quien se entiende la diligencia si el interesado o su representante no esperan al Actuario el día y hora señalados en el citatorio que previamente debió dejarles éste último.

En resumen, las notificaciones serán personales, cuando se trate de resoluciones que por su importancia deben ser dadas a conocer de manera indubitable.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentó la figura jurídica de la notificación en sus Artículos del 441 al 446 y particularmente las notificaciones personales las reguló en los Artículos 443, 444 y 445, no obstante y dado de que en la actualidad no es fácil conseguir un ejemplar de las leyes de 1931 y 1970, ésta última sin sus reformas de 1980, se transcriben todos los artículos de ambas leyes, para que se pueda comparar como fue evolucionando ésta figura jurídica.

"ARTICULO 441.- Los litigantes en el primer escrito o en la primera comparecencia o diligencia deberá designar casa ubicada

en el lugar de residencia de la Junta, a efecto de que se hagan las notificaciones y se practiquen las diligencias en que deban intervenir.

Asimismo, para la primera notificación de la persona o personas contra quienes promuevan, deberán designar con precisión la casa o cualquiera de los lugares a que se refiere el Artículo 444.

Artículo 442.- Las notificaciones se practicarán por el Secretario o Actuario en su caso, leyéndolo íntegramente la providencia a la persona a quien se hagan, si está presente o dejándole copia o extracto de la misma si no estuviere.

Artículo 443.- Se harán personalmente a las partes las notificaciones de los proveídos, si concurren a las Juntas el mismo día en que se han dictado. Si no concurren el día mencionado y no se trata de la primera notificación que será personal en todo caso, surtirán sus efectos las notificaciones al día siguiente de haberse dictado y al concluir las horas ordinarias de despacho. El Secretario asentará razón en autos y fijará en los estrados de las Juntas las listas de las resoluciones que está surtiendo efectos.

Artículo 444.- Para los efectos del Artículo anterior y, tratándose de la primera notificación, el Notificador pasará, al lugar que se haya señalado por el actor. Se cerciorará si el sitio designado es la habitación, el despacho, el establecimiento mercantil o industrial o el taller de la

persona a quien haya de hacerse la notificación, cerciorado el notificador de que el lugar señalado es cualquiera de los indicados, notificará a la persona interesada, si está presente; si no se encuentra, entenderá la diligencia con el encargado o representante, si no hubiera ninguno ni otro, dejará citatorio para que se le espere a una hora determinada del día siguiente; si no estuviere presente a esa hora ni el patrón ni el encargado representante, entenderá la diligencia con cualquiera de las personas que encuentre, y si ninguna hay o está cerrado el establecimiento o la habitación, con un vecino, y, en el último extremo, con el gendarme del punto más próximo. De todo esto se asentará razón en autos. Las notificaciones deberán hacerse cuando menos un día antes del señalado para la diligencia de que se trata.

Artículo 445.- Será también personal la notificación que haya de hacer la Junta Federal o las Juntas Centrales de los Estados, Distrito Federal o Territorios Federales relativas al primer acuerdo que se dicte por ellas, en los asuntos que les remitan las Juntas Municipales o las Federales de Conciliación.

Artículo 446.- Serán nulas las notificaciones, citaciones y emplazamientos que no se practiquen con arreglo a lo dispuesto en este capítulo. Propuesta una cuestión de nulidad, las Juntas resolverán de plano sin substanciación de incidente.

Sin embargo, cuando la persona notificada, citada o emplazada, se haya dado por enterada del proveído, surtirá desde entonces la diligencia todos sus efectos, como si se hubiese hecho con

estime conveniente, las que deberán referirse exclusivamente a los hechos que sirvan de base a la cuestión de nulidad, dictará resolución.

Artículo 696.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, si la persona se manifiesta sabedora de la resolución antes de promover la cuestión de nulidad, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a esta Ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueve será desechado de plano.

Como podemos apreciar, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, las notificaciones que deberían practicarse en forma personal, se regularon de una manera muy restringida en los Artículos 443 y 445, ya que sólo se contempla como tales a la primera notificación y a la que tenían que hacer las juntas relativas al primer acuerdo que dictaran, en los asuntos que les remitieran las Juntas Municipales o las Federales de Conciliación.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se reguló de una manera más amplia y precisa a las notificaciones que deberían practicarse, en forma personal, encuadrando aspectos que no se contemplaban en la Ley de 1931.

En efecto, en la Ley Federal de 1970, las notificaciones que deberían practicarse en forma personal, se regularon en el Artículo 688 y se contemplaba como tales a:

arreglo a las disposiciones de la Ley.

No por esto quedará relevado el encargado de hacer la notificación de la corrección disciplinaria establecida en el Artículo 654.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, reglamentó la figura jurídica de la notificación en los Artículos del 687 al 696, y las notificaciones que deberían practicarse en forma personal se regularon en los Artículos 688 y 690.

Artículo 687.- Las partes en su primera comparecencia o escrito, deben designar casa o local ubicado en el lugar de residencia de la Junta, a fin de que se les hagan las notificaciones personales. Si alguna de ellas no hace la designación, las notificaciones personales se le harán de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 691.

Así mismo, deben designar la casa o local en que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan. Cuando haya desaparecido la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiese señalado de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 25, Fracción I, y faltándo esa designación, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y se fijará copia de la demanda en los estrados de la Junta.

El Artículo 25 Fracción I, dispone que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

Artículo 688. Son personales las notificaciones siguientes:

I.- El emplazamiento a juicio y en todo caso en que se trate de la primera notificación;

II.- La primera resolución que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan las Juntas de Conciliación o en la que se hubiese declarado incompetente;

III.- El auto de la junta en que haga saber a las partes que se recibió sentencia de amparo.

IV.- La resolución que ordene la reanudación del procedimiento, cuya tramitación estuviese interrumpida por cualquier causa legal, y la que cite a absolver posiciones;

V.- La resolución que deba notificarse a terceros;

VI.- La resolución que cite para la audiencia a que se refiere el Artículo 727;

VII.- El laudo; y

VIII.- En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

El Artículo 727, disponía que cuando se solicitara que se tuviera por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citaría a las partes a una audiencia, en la que después

de oírlos y recibir las pruebas que hubieran ofrecido, que deberían referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictaría resolución.

Artículo 689.- La primera notificación se hará de conformidad con las normas siguientes:

I.- El Actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada habita, trabaja, o tiene su domicilio en la casa o local designado para hacer la notificación.

II.- Si está presente el interesado o su representante, el Actuario le leerá la resolución que deba ser notificada entregándole copia de la misma;

III.- Si no está presente la persona que deba ser notificada o su representante, se le dejará citatorio para que espere al día siguiente a una hora determinada.

IV.- Si el día y hora señalado no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada; y

V.- En el caso del párrafo final del artículo 687, el Actuario se cerciorará de que el local designado era en el que se prestaron los servicios. Para hacer la notificaciones se observarán las disposiciones contenidas en las fracciones anteriores, en lo que sean aplicables.

El Actuario asentará razón en autos.

El Actuario cumplirá lo dispuesto en el párrafo final del Artículo anterior.

Artículo 691.- Las notificaciones que no sean personales se harán a las partes mediante la publicación en los estrados de la Junta. El Secretario fijará las listas de las notificaciones, una hora antes de que terminen las labores, por lo menos, y asentará razón en autos.

Artículo 692.- Las notificaciones personales surtirán sus efectos el día y hora en que se practiquen; las que no lo sean, al día siguiente de su publicación.

El Pleno de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones a que se refiere la parte final del párrafo anterior, en cuyo caso surtirán efectos al día siguiente de su publicación.

Artículo 693.- Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles, con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba tener lugar la diligencia, salvo lo dispuesto en el Artículo 752.

Artículo 694.- Las notificaciones hechas al representante de cualquiera de las partes acreditado ante la Junta, surtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho a ellas.

Artículo 695.- Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad con las disposiciones de los artículos anteriores. Propuesta la cuestión de nulidad, la Junta, después de oír a las partes y recibir las pruebas que

- a).- El emplazamiento a juicio y en todo caso en que se trate de la primera notificación.
- b).- La primera resolución que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan las Juntas de Conciliación o la en que se hubiese declarado incompetente.
- c).- El auto de la Junta que haga saber a las partes que se recibió la sentencia de amparo.
- d).- La resolución que ordene la reanudación del procedimiento, cuya tramitación estuviese interrumpida por cualquier causa legal, y la que cite a absolver posiciones;
- e).- La resolución que deba notificarse a terceros;
- f).- La resolución que cite para la audiencia a que se refiere el Artículo 727;
- g).- El laudo; y
- h).- En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

No obstante de que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, se reguló de una manera más amplia a las notificaciones que deberían practicarse en forma personal, con el objeto de evitar dejar al criterio de las juntas la tarea de decidir cuáles notificaciones deberían ser practicadas en forma personal, se dejó un cierto margen de discreción, al establecer que las notificaciones se harían también en forma personal en casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

Ahora bien, como ya lo hemos dejado asentado al inicio de este trabajo, la notificación al igual que todas las figuras jurídicas, tiene que ir evolucionando para estar acordes con la sociedad, es decir, tienen que irse modificando para adecuarse a los cambios que se van dando en nuestra sociedad y no quedar obsoletas, es por ello, que la Ley Federal del Trabajo de 1931, se derogó para dar paso a la ley de 1970, que como podemos apreciar, encuadra de una manera más amplia y precisa a la notificación, y que debido también a los cambios de conducta de nuestra sociedad, tuvo que ser reformada en el año de 1980, buscando la mejor aplicación de la justicia laboral, y sin duda, con el transcurso del tiempo se seguirán reformando éstos preceptos, buscando siempre la superación de los mismos.

En las reformas que sufrió la Ley Federal del Trabajo de 1970, que entraron en vigor en el año de 1980, las notificaciones se regularon en los Artículos del 739 al 752, y las notificaciones que deben practicarse en forma personal se reglamentaron en el Artículo 742.

En efecto, el Artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 con las reformas de 1980, señala como notificaciones que deben efectuarse en forma personal las siguientes:

I.- El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;

II.- El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras juntas;

III.- La resolución en que la junta se declare incompetente;

IV.- El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;

V.- La resolución que ordene la reanudación del procedimiento, cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquiera causa legal;

VI.- El auto que cite a absolver posiciones;

VII.- La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;

VIII.- El laudo;

IX.- El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;

X.- El auto por el que se ordene la reposición de actuaciones;

XI.- En los casos a que se refiere el Artículo 772 de esta ley;

y

XII.- En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

El Artículo 772 establece lo siguiente:

"Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del Artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no

hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el Artículo siguiente.

Si el trabajador está patrocinado por un procurador del trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera".

Cabe señalar que el Artículo 748 de la Ley, establece que las notificaciones deberán practicarse en horas y días hábiles con una anticipación de 24 horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, más sin embargo, el artículo 873 señala la excepción a esta regla, ya que establece que cuando se trate de la notificación de la demanda y del acuerdo de radicación, en el que desde luego se fija la fecha de audiencia, deberá ser notificado personalmente a las partes, con diez días de anticipación.

En resumen podemos decir, que las notificaciones personales tienen como características esenciales las siguientes:

a).- Que se practican en el domicilio expresamente señalado

para ello;

b).- Que se practican directamente con la persona a quien debe notificarse o con su representante;

c).- Que el funcionario actuario, debe observar los requisitos y formalidades establecidos por la ley, a efecto de que la persona a notificar, no quede en estado de indefensión.

Como se puede apreciar, las reformas que tuvo la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980, básicamente consistieron en lo siguiente:

En el Artículo 740 se estableció como adición que cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en la que trabaja o trabajó el accionante, el Actuario se cerciorará de que el lugar en donde practica la notificación es el del centro de trabajo, y se entenderá hecha al patrón dicha notificación, aún cuando el nombre del mismo.

En el Artículo 741, se planteó la posibilidad de señalar nuevo domicilio para recibir notificaciones.

En el Artículo 742, que es el que enumera las notificaciones que deben ser practicadas en forma personal, se adicionaron a las contenidas en el Artículo 688 de ésta ley, antes de las reformas, las siguientes:

VI.- El auto que cite a absolver posiciones, que se separó

únicamente de la fracción IV;

IX.- El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado.

X.- El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones.

XI.- En los casos a que se refiere el Artículo 772 de esta ley.

En el Artículo 743, que viene siendo prácticamente el Artículo 689 antes de las reformas y que señala cuáles son las normas o requisitos que deben observarse para la práctica de la primera notificación, se adicionó a la fracción segunda que si se trata de persona moral, el Actuario se asegurará de que la persona con quien entienda la diligencia es representante legal de aquella.

Se adicionó también como Fracción V la siguiente:

V.- Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución.

El Artículo 692, se reformó y se dividió en los Artículos 746 y 747, que con más claridad precisan lo siguiente:

Artículo 746.- Surtirá sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el Boletín Laboral, salvo que sean

dicen:

Artículo 750.- Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la ley exista disposición en contrario.

Artículo 751.- La cédula de notificación deberá contener, por lo menos:

I.- Lugar, día y hora en que se practique la notificación.

II.- El número de expediente;

III.- El nombre de las partes;

IV.- El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y

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

Dada la importancia y trascendencia que ésta figura jurídica tiene en el desarrollo de un juicio y a pesar de que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, las notificaciones personales que se regularon fueron mínimas, con el objeto de asegurar su eficacia al momento de practicarla, se establecieron diversos requisitos.

En efecto, en el Artículo 444 de la Ley de 1931, se establecieron los requisitos que debían observarse para la práctica de esta notificación, entre los que se encuentran los siguientes:

personales. Cuando la Junta no publique boletín, éstas notificaciones se harán en los estrados de la Junta.

El Secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente en lugar visible del local de la Junta, un ejemplar del Boletín Laboral o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; coleccionando unos y otros para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación.

Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario. La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

Artículo 747.- Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

I.- Las personales: El día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la Ley; y

II.- Las demás; al día siguiente al de su publicación en el boletín o en los estrados de la junta.

Además de las anteriores reformas y adiciones, se crearon los Artículos 750 y 751 que contemplan aspectos que no se contenían en esta Ley en la fecha de su promulgación y que a la letra

- a).- El Notificador debía pasar al domicilio señalado por el actor para notificar al demandado;
- b).- Debía cerciorarse si el sitio designado por el actor, era el lugar en donde tenía su habitación, el despacho, el establecimiento mercantil o industrial o el taller de la persona a quien había de hacerse la notificación;
- c).- Debía identificar a la persona física;
- d).- Tratándose de persona moral, debía cerciorarse que la persona que recibía la notificación fuera su representante legal;
- e).- Si no estaba presente la persona a notificar ni su representante, debía dejar citatorio para que la persona a notificar lo esperara al día siguiente a una hora determinada;
- f).- Si no obstante el citatorio no estaba presente la persona a notificar el día y hora señalados, debía entender la diligencia con cualquiera de las personas que se encontraran en el lugar y si no se encontraba ninguna persona, con el vecino e inclusive con el gendarme del punto más próximo.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, en el Artículo 689, se establecieron los requisitos que debían observarse al practicar la primera notificación, que desde luego es personal, y que son los siguientes:

- a).- El Actuario tenía la obligación de cerciorarse de que la persona que tenía que ser notificada habitaba, trabajaba o tenía su domicilio en la casa o local designado para hacer la

notificación;

b).- Si estaba presente el interesado o su representante, el actuario debía leerle la resolución que debería ser notificada entregándole copia de la misma;

c).- Si no estaba presente la persona que debería ser notificada o su representante; se le dejaría citatorio para que esperara al Actuario al día siguiente a una hora determinada;

d).- Si el día y hora señalado no estaba presente el interesado o su representante, la notificación se haría a cualquier persona que se encontrara en la casa o local y si estaban éstos cerrados, se fijaría una copia de la resolución en la puerta de entrada; y

e).- En el caso del párrafo final del Artículo 687, el Actuario tenía la obligación de cerciorarse de que el local designado era el en que se prestaban los servicios.

El Actuario tenía la obligación de asentar razón en autos.

En las reformas de 1980, los requisitos establecidos para la práctica de las notificaciones que deberían practicarse en forma personal, se reglamentaron en el Artículo 743, y básicamente se adicionaron a los contemplados ya por el Artículo 689, de la Ley de 1970 antes de las reformas, las siguientes:

La Fracción II, del Artículo 689, se adicionó en el sentido de que si se trata de persona moral, el Actuario se asegurará de

que la persona con quien entienda la diligencia es representante legal de aquella.

Se adicionó la Fracción V, en los siguientes términos:

V.- Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntándole una copia de la resolución.

En resumen, podemos decir, que el legislador con el objeto de asegurar de que la primera notificación se practicará de manera fehaciente y evitar con ello nulidades de las actuaciones practicadas por los actuarios, estableció 5 reglas básicas que el funcionario Actuario tiene la obligación de observar, al momento de llevar a cabo la primera notificación, siendo éstas las siguientes:

- a).- La identificación del domicilio;
- b).- La identificación de la persona física;
- c).- Tratándose de persona moral, que la persona que reciba la notificación sea su representante legal;
- d).- En caso de no estar presente la persona a notificar, se le dejará citatorio para que espere al Actuario, al día siguiente, a una hora determinada; y
- e).- La práctica de la diligencia, con cualquiera persona que

estuviere presente o dejar instructivo fijado en la puerta, con copia de la resolución, si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación.

El Maestro Néstor de Buen, señala atinadamente que "...Estos mecanismos suponen, fundamentalmente, dos exigencias principales: que el Actuario se cerciore de la identidad del domicilio y de la persona que, tratándose de personas morales, también se cerciore de que, quien recibe la notificación en la primera visita, es el representante legal.

La exigencia de certeza no se puede cumplir sólo de manera formal. Es necesario que el actuario diga no sólo que se cercioró, sino que se se cercioró de manera que la Junta pueda quedar convencida de que la notificación se efectuó y que se efectuó bien.

La certeza de que la persona con quien se entendió la diligencia es un representante legal no puede tampoco obtenerse de manera formal, por la simple palabra del Actuario, sino que es necesario que el actuario llegue al conocimiento, expresando en la constancia las razones de que esa persona tenía

facultades suficientes para representar al notificado..."
(28)

EFFECTOS

Los efectos que se producen con la notificación, son básicamente el de enterar a las partes de los acuerdos o resoluciones que han emitido los Tribunales con el objeto de que la persona notificada pueda concurrir a defender sus intereses o ejercitar un derecho, es decir, que la noticia dada a las partes, les pare perjuicio en la omisión de la diligencia que deba practicar o para que le corra un término.

Podemos decir, que la palabra surtir efectos, básicamente quiere decir, que tendrán validez a partir de determinado momento.

En consecuencia, al referirnos a la forma en como las notificaciones surten sus efectos, nos estamos refiriendo al momento en que la notificación se tiene por practicada legalmente, para que empiece a computarse el término fijado por la ley para la realización de un determinado acto.

(28) De Buen, Néstor. Ob. Cit. Págs. 379 y 380.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su Artículo 443, se contemplaba la forma en la que las notificaciones deberían surtir sus efectos, ya que establecía lo siguiente:

"Artículo 443.- Se harán personalmente a las partes las notificaciones de los proveídos, si concurren a las Juntas el mismo día en que se han dictado. Si no concurren el día mencionado y no se trata de la primera notificación que será personal en todo caso, surtirán sus efectos las notificaciones al día siguiente de haberse dictado y al concluir las labores ordinarias de despacho. El Secretario asentará razón en autos, y fijará en los estrados de las Juntas las listas de las resoluciones que están surtiendo efectos."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, en sus Artículos 692 y 694, se estableció la forma en como las notificaciones deberían surtir sus efectos, al señalar que:

Artículo 692.- Las notificaciones personales surtirán sus efectos el día y hora en que se practiquen, las que no lo sean, al día siguiente.

Artículo 694.- Las notificaciones hechas al representante de cualquiera de las partes acreditado ante la Junta, surtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho a ellas.

En las reformas que tuvo la Ley Federal del Trabajo, en el año de 1980, la forma en la que las notificaciones debían surtir

sus efectos se regularon en los Artículos 747 y 749, que establecen:

Artículo 747.- Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

I.- Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la Ley;

II.- Las demás, al día siguiente al de su publicación en el Boletín o en los estrados de la Junta..."

Como podemos darnos cuenta, tanto en la Ley Federal del Trabajo de 1931, 1970 y las reformas de ésta última, que entraron en vigor en el año de 1980, la forma en la que las notificaciones deben surtir sus efectos, se regularon prácticamente de igual manera.

Asimismo, cabe señalar que en la actualidad la determinación de la hora en la que se practica la notificación, resulta de vital importancia para el cómputo del término, si consideramos que en el Artículo 748 de la ley Federal del Trabajo vigente, establece que las notificaciones deberán de practicarse en horas hábiles con una anticipación de 24 horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia y que el Artículo 873, dispone que tratándose del acuerdo en el que se

señale día y hora para la celebración de la audiencia inicial, se ordenará se notifique a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia por lo menos.

Por lo que, si no se cumple con éstos requisitos, la diligencia para la que fue citada la persona notificada, no podrá verificarse, y tendrá que ser nuevamente citada, con la salvedad de que si comparece dicha persona, aún cuando la notificación que se le practicó no se ajuste a los términos establecidos por la ley, convalidará la notificación mal hecha y ésta surtirá sus efectos plenamente.

Tratándose de las notificaciones que no sean personales y que se practiquen por los estrados o por el boletín de la Junta, surtirán sus efectos al día siguiente al que fueron publicados, y a partir de ese momento, deberán computarse las horas y días que deban transcurrir entre la notificación y la diligencia de que se trate.

2.- POR ESTRADOS

Néstor de Buen nos dice que la palabra estrado es definida por el Diccionario de la Real Academia de la siguiente manera: "Paraje del edificio en que se administra la justicia donde en ocasiones se fijan para conocimiento público, los edictos de notificación, citación o emplazamiento a interesados que no

tienen representación en los autos".(29)

Los estrados deben ser entendidos entonces, como el sitio en el que materialmente se publican las listas de los proveídos dictados por los Tribunales para que surtan sus efectos frente a los interesados, independientemente de que los interesados tengan o no representación en el juicio.

Los estrados suelen consistir en un tablón de anuncios en el que se fijan las listas de acuerdos, que deben ser autorizadas por el Secretario de Acuerdos y sellados en su fecha, debiendo contener, el número de expediente, la fecha y los nombres de las partes en el juicio correspondiente.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, la notificación por estrados se reguló en el Artículo 443, en el que se estableció el siguiente procedimiento:

Si se trataba de notificaciones que no eran personales, el Secretario asentaba razón en autos y fijaba en los estrados de la Junta las listas de las resoluciones que estaban surtiendo efectos.

(29) De Buen, Néstor. Idem. Pág. 380.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, la notificación por estrados se reglamentó en el Artículo 691, y básicamente se contempló lo ya establecido por el Artículo 443 de la Ley de 1931, al señalar que:

"Artículo 691.- Las notificaciones que no sean personales se harán a las partes mediante publicación en los estrados de la Junta. El Secretario fijará las listas de las notificaciones, una hora antes de que terminen las labores por lo menos, y asentará razón en autos..."

No obstante lo anterior, la parte final del Artículo 687, establecía que las notificaciones personales también podían practicarse por estrados cuando la persona a notificar hubiera desaparecido, ya que en ese caso la notificación debía realizarse en el domicilio que se hubiese señalado, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 25, Fracción I, y faltando esa designación, la notificación se haría en el último local o lugar de trabajo o en donde se hubieran prestado los servicios y se fijaría copia de la demanda en los estrados de la Junta.

El Artículo 25, en su Fracción I, establecía que en el escrito en que consten las condiciones de trabajo debía contener el nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

En las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor en el año de 1980, las notificaciones por los estrados de las juntas se reglamentaron en el Artículo 746, que señala:

Artículo 746.- Surtirán sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el Boletín Laboral, salvo que sean personales. Cuando la Junta no publique boletín, éstas notificaciones se harán en los estrados de la Junta.

El Secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente en lugar visible del local de la Junta, un ejemplar del Boletín Laboral o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; coleccionando unos y otros, para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación.

Las listas de notificación deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario. La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes en el juicio de que se trate.

En la parte final del Artículo 739, se estableció el motivo y la forma por las que las notificaciones personales pueden hacerse por los estrados de la Junta, y básicamente se conservó lo establecido por el Artículo 687, antes de las reformas.

Como podemos apreciar, en la Ley Federal del Trabajo de 1970,

y las reformas de 1980, las notificaciones por los estrados de las juntas se reglamentaron prácticamente de la misma manera, salvo pequeñas variaciones.

3.- POR BOLETIN

Las notificaciones por Boletín, fueron reguladas por la Ley de 1970, en su Artículo 692, al señalar en su párrafo final que:

"...El pleno de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la publicación de un boletín que contenga las listas de las notificaciones a que se refiere la parte final del párrafo anterior, en cuyo caso surtirán efectos al día siguiente de su publicación..."

El párrafo a que se refiere el Artículo citado, en realidad es el que se contiene en el Artículo 691, y que se refiere a las listas de las notificaciones.

En las reformas que entraron en vigor en el año de 1980, la notificación por boletín se reguló en los Artículos 745 y 746 que establecen:

Artículo 745.- El pleno de las Juntas, Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales.

En el Artículo 746, se transcribe en el inciso anterior y establece la posibilidad de que si la Junta no publica boletín, las notificaciones se realicen por los estrados de la Junta.

La forma en que surten sus efectos las notificaciones que se practican tanto por estrados como por boletín, fueron ya analizadas anteriormente en las notificaciones que no son personales.

4.- OTRAS

La imposibilidad en que se encuentran las juntas de actuar fuera de su jurisdicción territorial les obliga a recurrir, bien a otras juntas, bien a autoridades nacionales de otra índole, bien a agentes diplomáticos mexicanos en el extranjero, bien a organismos judiciales de otro país.

La petición de ayuda se hace mediante exhortos, cuando se trate de autoridades nacionales y mediante despachos o cartas rogatorias, cuando se trata de entidades extranjeras.

El exhorto en si, es una petición hecha a un tribunal de igual jerarquía o a un organismo oficial no necesariamente jurisdiccional, para que lleve a cabo, en interés de un proceso específico, una determinada diligencia.

Pallares nos dice que exhorto es "...el oficio que un Juez o

Tribunal libra a otro de igual categoría a la suya, y en el que le pide practique alguna notificación, embargo o en general cualquier diligencia judicial que debe tener lugar dentro de la jurisdicción del juez exhortado" (30)

El origen de la palabra exhorto, consideramos , se encuentra en la fórmula de petición de una autoridad para que intervenga en ayuda de otra. La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su Artículo 447, estableció que: Cuando una diligencia haya de practicarse fuera del lugar en que resida la Junta, ésta encomendará su cumplimiento al Juez que corresponda por medio de suplicatorio o exhorto. Ninguna autoridad cobrará, en caso de legalización de firmas, impuesto alguno.

Tanto la ley de 1931, como en la de 1970, aceptan las diligencias en el extranjero siempre y cuando sean indispensables para probar hechos fundamentales de la demanda o de la contestación; en la Ley de 1931, las autorizaba sin condiciones.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, los exhortos se regularon en los Artículos del 698 al 702, y básicamente establecían lo siguiente:

(30) Pallares Eduardo. Ob. Cit. Pág.360

Las diligencias que debían desahogarse en lugar distinto del en que residiera la Junta, se encomendaban por medio de exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo al lugar en que debía practicarse.

Las partes podían designar, ante la autoridad exhortante domicilio para oír notificaciones en el lugar de residencia de la autoridad exhortada. Si no señalaban domicilio, las notificaciones se practicaban mediante publicaciones en los estrados.

No se aceptaba la práctica de diligencias en el extranjero, si no se demostraba que eran absolutamente indispensables para probar los hechos de la demanda o contestación.

Los exhortos dirigidos al extranjero se tenían que remitir por la vía diplomática.

Se establecía que la autoridad exhortada contaba con tres días a partir de la recepción del exhorto para proveer sobre éste y cinco para diligenciarlo, a no ser que la práctica de la diligencia requiriera de mayor tiempo, y una vez cumplimentado, tenía la obligación de regresarlo a su lugar de origen.

Cuando llegaba a demorarse el cumplimiento de un exhorto, se enviaba un oficio recordatorio a la autoridad exhortada para

que lo diligenciara y regresara a su lugar de origen, y si a pesar del recordatorio, no lo diligenciaba, se ponía en conocimiento del superior jerárquico inmediato de la autoridad exhortada, esta situación.

En las reformas que sufrió la ley en el año de 1980, en el capítulo VIII se reguló la tramitación de los exhortos y además se incluyen los despachos que prácticamente vienen siendo el exhorto u oficio que se le manda a autoridades extranjeras y se regula en los artículos del 753 al 760 de la Ley.

El despacho en materia laboral, es el conducto por medio del cual la junta solicita la intervención de una autoridad extranjera para que desahogue una diligencia que deba practicarse fuera del territorio en donde radica la autoridad solicitante.

Las diligencias que se practiquen en el extranjero, como ya lo vimos, únicamente se autorizarán cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos de la demanda o contestación.

Los despachos normalmente se libran tomándo en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales.

Creemos conveniente hacer notar, que el exhorto y el despacho no deben ser considerados como formas de notificación, ya que

son simplemente los conductos por los que se puede llevar a cabo la notificación de las personas o partes que radiquen fuera de la jurisdicción de la autoridad que conoce del asunto, notificación que independientemente del conducto que se utilice, tendrá que practicarse en forma personal, por estrados o por boletín.

CAPITULO IV

LOS VICIOS DE LA NOTIFICACION Y LOS EFECTOS DE LA NULIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

1.- CONCEPTO DE VICIO

2.- VICIOS MAS FRECUENTES EN LA PRACTICA DE LA NOTIFICACION EN EL PROCESO LABORAL.

3.- CONCEPTO DE NULIDAD

4.- CAUSAS POR LAS QUE DEBE INVOCARSE LA NULIDAD DE LAS NOTIFICACIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

5.- EFECTOS DE LA NULIDAD DE LAS NOTIFICACIONES EN EL PROCESO LABORAL.

CAPITULO IV

LOS VICIOS DE LA NOTIFICACION Y LOS EFECTOS DE LA NULIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

1.- CONCEPTO DE VICIO

Cabe señalar que en los textos consultados para el desarrollo del presente trabajo, no se encontró alguna definición o conceptualización específica de lo que se debe entender por vicio, especialmente el que tiene que ver con los actos procesales. No obstante lo anterior, nos aventuraremos a proponer un concepto, partiendo de la base proporcionada por su significado gramatical y el que se refiere a los actos jurídicos en general. Así, el Diccionario Enciclopédico Larousse, nos dice al respecto:

"VICIO.- Defecto, imperfección grave.- Vicio de forma, falta de alguna formalidad exigida por la Ley".(31)

Por su parte, el Diccionario Jurídico Abeledo.- Perrot, nos informa, bajo la voz vicios de los actos jurídicos, textualmente lo siguiente:

(31) Diccionario Enciclopédico.Larousse.Tomo III. 3a.Edición.
Ediciones Larousse S.A.de C.V.,México 1988.Pág.934.

"Se denominan vicios de los actos jurídicos ciertos defectos congénitos de ellos, susceptibles de producir la invalidez de los actos que los padecen.

"Para Freitas los vicios de los actos jurídicos son sustanciales o de forma. Habrá vicio sustancial en los actos jurídicos cuando sus agentes no los hayan practicado con intención o libertad, o cuando no los hayan celebrado de buena fe. Los vicios consistentes en la falta de intención, son la ignorancia o error y el dolo; el que incide en la falta de libertad, la violencia; los que radican en la falta de buena fe, la simulación y el fraude.

"Los vicios de forma provienen de inobservancia de las formalidades exigidas por la ley respecto de ciertos actos jurídicos. Como son sumamente variados no se prestan para una sistematización unitaria: He ahí la razón por la cual la teoría de los vicios de los actos jurídicos deja de lado los vicios de forma, y sólo se refiere a los que Freitas denomina vicios sustanciales".(32)

Ahora bien, para redondear la idea, creemos necesario transcribir lo que nos dice Cabanellas, en su Diccionario de Derecho Usual, sobre la nulidad de actuaciones:

(32) Garrone, José Alberto. DICCIONARIO JURIDICO ABELEDO PERROT. Tomo III, Buenos Aires, Argentina 1987. Pág.594.

"En las de índole judicial se origina por el quebrantamiento de formas esenciales en el procedimiento, contra lo cual la parte perjudicada articula la correspondiente impugnación.(33)

Pues bien, tomándo en cuenta los elementos que nos aportan las tres anteriores transcripciones, podemos decir que vicio, procesalmente hablando, es el defecto o imperfección que contiene algún acto procesal, por haberse realizado con ausencia de alguno o algunos de los requisitos o formalidades exigidas por la Ley.

Tales actos procesales, al estar afectados por algún vicio, es decir, al haberse realizado sin cubrir la totalidad de los requisitos o formalidades establecidas por la Ley, son susceptibles de ser sancionados con nulidad, ya que es la única forma de evitar que produzcan efectos dentro del proceso no obstante su irregularidad. Cabe agregar, por último, que un acto procesal viciado puede, según del acto de que se trate, causar que los actos procesales subsecuentes resulten, también, afectados y, en consecuencia, susceptibles de ser anulados.

(33) Cabanellas, Guillermo. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL. Tomo V, 17a. Edición, Editorial Heliasta, S.R.L.; Argentina, 1983, Pág.590.

2.- VICIOS MAS FRECUENTES EN LA PRACTICA DE LA NOTIFICACION EN EL PROCESO LABORAL

Hemos dicho en líneas anteriores, que en este apartado trataremos exclusivamente los vicios de la notificación y, consecuentemente, la nulidad provocada por aquellos.

Entenderemos entonces, que existe vicio en la notificación, cuando ésta se practicó sin cumplir con los requisitos o sin apegarse a las formalidades establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, el ordenamiento legal invocado establece cuáles son los tipos de notificaciones dentro del procedimiento laboral, que según vimos en el capítulo segundo de este trabajo, son la notificación personal, por estrados, por boletín, y cuáles son los requisitos y formalidades que deben observarse para cada una.

En efecto, en la Ley Laboral como ya vimos en el capítulo anterior, se establecen una serie de requisitos y formalidades que deben observarse en la práctica de las notificaciones, y la falta de alguno de ellos, hará que esa notificación esté viciada al no apegarse a las formalidades establecidas en la ley y, consecuentemente, que esté afectada de nulidad.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, dedicaba poca atención al

problema de la nulidad de notificaciones, ya que solamente se limitó a manifestar que eran nulas las citaciones, notificaciones y emplazamientos que no se practicaran en la forma señalada por la misma Ley, y que propuesta una cuestión de nulidad, las juntas deberían resolverla de plano, sin sustanciación del incidente.

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo de 1970, como ya lo hemos visto en los capítulos anteriores, trata el tema de la nulidad de las notificaciones de una manera más amplia y precisa, imponiendo para su práctica una serie de requisitos y formalidades, razón por la cual, consideramos conveniente abordar a partir de esta Ley los vicios que con mayor frecuencia se presentaban, apoyándonos para ello en los comentarios que amablemente nos proporcionaron gente que de alguna manera se encuentra relacionada al Derecho del Trabajo desde esta fecha.

Así tenemos que el Artículo 689 de la misma previo a la reforma procesal de 1980, establecía los requisitos que debían cumplirse en la práctica de la primera notificación, siendo éstos los siguientes:

a).- El Actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada habita, trabaja, o tiene su domicilio en la casa o local designado para hacer la notificación.

Este requisito, a menudo no era observado, ya que el Actuario, normalmente llegaba al lugar indicado para la notificación y no obstante de que no se cercioraba con ningún medio a su alcance si efectivamente era el domicilio en el que la persona a notificar, habitaba, trabajaba o tenía su domicilio en ese lugar, en su razón, asentaba que se había cerciorado, sin indicar tampoco cuáles habían sido los medios de que se había valido para llegar a tal conclusión, afectando de nulidad a la notificación.

b).- Si está presente el interesado o su representante, el Actuario le leerá la resolución que deba ser notificada entregándole copia de la misma.

Este requisito al igual que el anterior, con frecuencia se pasaba por alto, en detrimento de la figura de la notificación, ya que el Actuario, no leía el proveído a la persona a notificar.

c).- Si no está presente la persona que deba ser notificada o su representante, se le dejará citatorio para que espere al día siguiente a una hora determinada.

Este requisito a menudo era infringido por los Actuarios, ya que al presentarse por primera vez en busca de la persona a notificar y no encontrarla, dejaban en esa misma fecha el supuesto citatorio y la notificación, sin que volvieran a

regresar, ya que las dos actividades las cumplían al mismo tiempo, afectando por tanto de nulidad a la notificación, nulidad que a menudo pasaba inadvertida, ya que normalmente el notificado se enteraba del proveído notificado y acudía a desahogarlo.

d).- Si al día y hora señalados no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada.

Como ya lo dijimos al comentar el requisito anterior, el Actuario normalmente al constituirse en el domicilio de la persona que debía notificar y no encontrarla, con el objeto de evitar dar otra vuelta, dejaba en poder de la persona con la que atendiera la diligencia, tanto el citatorio como la notificación, dando por hecha la notificación.

e).- En el caso del párrafo final del Artículo 687, el Actuario se cerciorará de que el local designado era el en que se prestaron los servicios. Para hacer la notificación se observarán las disposiciones contenidas en las fracciones anteriores, en lo que sean aplicables.

Este requisito al igual que el primero, a menudo se veía afectado de nulidad porque el Actuario que practicaba la

notificación, no se cercioraba de que realmente fuera el domicilio en el que debía practicar la notificación, y aún cuando resultara ser el de la persona a notificar, no señalaba cuáles habían sido los medios de los que se cercioró y que lo llevaron a la conclusión de que el domicilio en el que practicaba la notificación era el de la persona buscada, lo que afectaba de nulidad seriamente a la notificación, ya que al no haber sido debidamente notificado, no comparecía a juicio la persona citada.

Asimismo, el Artículo 693, señalaba que las notificaciones deben hacerse en horas hábiles, con una anticipación de 24 horas, por lo menos, del día y hora en que deba tener lugar la diligencia, salvo lo dispuesto en el Artículo 752.

Igualmente las notificaciones que no se practiquen en los términos de lo dispuesto por el Artículo anterior son nulas, y así lo dispone el Artículo 705, al establecer que las actuaciones deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, y los Artículos 706 y 707 señalan respectivamente cuáles son los días y horas hábiles, siendo los primeros todos los días del año, con excepción de los días de vacaciones concedidas por la Ley al personal de la Junta, los feriados, los domingos y los de descanso obligatorio y las segundas las comprendidas de las siete a las diecinueve horas.

La segunda parte del Artículo 695, señalaba que propuesta la

cuestión de nulidad, la Junta, después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a los hechos que sirvan de base a la cuestión de nulidad, dictará resolución.

Ahora bien, con las reformas que entraron en vigor en el año de 1980, los vicios que con más frecuencia se presentan en la práctica de la notificación según comentarios de gente que se dedica a litigar en esta materia y de la experiencia propia, consideramos que son los que a continuación se comentan.

En la actualidad, las notificaciones que más a menudo presentan vicios de forma o de sus requisitos, son las que se practican en forma personal, por consiguiente comentaremos en primer término la forma y requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo para esta notificación.

En efecto, el Artículo 743, de la misma señala como requisitos de la primera notificación personal, los siguientes:

a).- El Actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación.

Este requisito a menudo es causa de nulidad de las notificaciones, ya que hay Actuarios que debido a su inexperiencia en la materia, al momento de practicar la

notificación, omiten cerciorarse con efectividad por los medios a su alcance, si la persona a notificar, habita, trabaja o tiene su domicilio en el lugar designado para tal efecto y únicamente se concretan a manifestar que se cercioraron de que era el domicilio de la persona a notificar, sin especificar cuáles fueron los elementos de convicción que lo llevaron a concluir que efectivamente era el domicilio de la persona buscada, y en ocasiones, manifiestan que se cercioraron de que era el domicilio de la persona a notificar, porque el nombre de la calle y el número de la casa, coincidían con el señalado en autos, lo que desde luego, tampoco se apega a lo establecido en la Ley, por lo que, al no haberse practicado esa notificación de conformidad a los requisitos y formalidades establecidas por el ordenamiento legal invocado, es susceptible de nulidad al estar viciada.

b).- Si está presente el interesado o su representante, el Actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el Actuario se asegurará de que la persona con quien la entiende es representante de aquella.

Esta causal al igual que la anterior, es causa frecuente de la nulidad de la notificación, ya que en ocasiones tratándose de personas morales, los Actuarios por inexperiencia, descuido o carga de trabajo, no se aseguran si la persona con quien entienden la diligencia es representante legal de la persona

moral a notificar, e inclusive, hay Actuarios que con el simple hecho de que se les manifieste que se es representante de aquella, practican la notificación, sin exigir siquiera, ya no digamos el testimonio notarial con el que acrediten su personalidad, sino una simple identificación para cerciorarse del nombre de la persona con quien entienden la diligencia, lo que resulta realmente grave, ya que podría darse el caso de que una persona ajena a la persona moral a notificar se ostente como representante de la misma y reciba la notificación, dejándola en estado de indefensión a la persona moral.

c).- Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada.

d).- Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada.

Respecto a los anteriores requisitos, cabe mencionar, que a menudo son infringidos por los Actuarios, ya que normalmente, cuando se presentan a practicar la notificación de que se trate y no encuentran a la persona a notificar, dejan al mismo tiempo el citatorio y la cédula por el que practican la notificación, dándose inclusive el absurdo de que en ocasiones a dichos

documentos les pongan el mismo día y hora, lo anterior, probablemente con el objeto de evitar dar otra vuelta, es pertinente aclarar, que en ocasiones también los Actuarios al elaborar el citatorio y la cédula correspondientes, señalan día y hora diferente y la persona que los recibe, no verifica estos datos, más sin embargo, este vicio normalmente pasa inadvertido por la persona notificada y la nulidad de que pudiera ser objeto se convalida al comparecer a juicio la persona mal notificada, ya que en la mayoría de los casos la persona notificada de esta manera, se entera de la diligencia en la que debe intervenir y comparece a efectuar el acto para el que fue notificado.

Para los demás requisitos establecidos en este precepto, consideramos que el comentario vertido al primero de éstos, es aplicable a este caso.

Creemos conveniente comentar que existen conductas de los Actuarios, que aún que no son susceptibles de nulidad, van en perjuicio del principio de celeridad del procedimiento laboral.

En efecto, una de las conductas a que nos referimos, normalmente se presenta en la práctica de la primera notificación que se hace a las partes y en especial a la parte demandada, para la cual el Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, dispone:

"ARTICULO 873.- El pleno de la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregándo al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenándo se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitándo acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que ha incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días."

Como podemos apreciar, en el precepto legal invocado se establece que se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación cuando menos a la fecha de la audiencia inicial, más sin embargo, en la práctica, hay muchos juicios en los que no se lleva a cabo la audiencia de

conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en la fecha inicialmente señalada para tal efecto, porque no se notifica particularmente a la parte demandada dentro del término mencionado, y en consecuencia, llegada la fecha, debe fijarse de nueva cuenta para que tenga verificativo la audiencia inicial en detrimento de ello, como ya lo dijimos, del principio de celeridad del procedimiento.

Esta conducta, se presenta con más frecuencia en los Actuarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, quienes normalmente no realizan esa notificación, si la parte actora no se presenta a encargarles la práctica de la misma y les da su gratificación correspondiente, argumentando en la mayoría de los casos, la carga de trabajo, o que, no encontraron el domicilio señalado en autos.

Otra de las causas por las que llega a prolongarse la celebración de la audiencia inicial, es cuando el Actuario encargado de practicar la notificación de la parte demandada, se presente en el domicilio de ésta y es sobornado para que no lleve a cabo la notificación o en su caso, la tenga por hecha dentro del término establecido por el Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

3.- CONCEPTO DE NULIDAD

Antes de entrar al desarrollo de este tema, creemos pertinente

clarar, que con este trabajo no se pretende hacer un estudio pormenorizado de la teoría de las nulidades, ya que sólo se busca establecer un concepto jurídico de lo que se entiende por nulidad, para aplicarlo concretamente al acto jurídico de la notificación y poder detectar así, cuáles son las causas por las que debe ser invocada y cuáles son los efectos que produce.

Así tenemos que el Lic.Rafael de Pina, nos dice que por nulidad debe entenderse a la "...ineficiencia de un acto jurídico como consecuencia de la ilicitud de su objeto o de su fin, de la carencia de los requisitos esenciales exigidos para su realización o de la concurrencia de algún vicio de la voluntad en el momento de su celebración..."(34)

Por su parte el Lic.Claria Olmedo, nos dice que nulidad "...Es una conminación legal, genérica o específica dirigida a la declaración de invalidez de determinados actos procesales cuando en su realización no se han observado las disposiciones impuestas por la Constitución o por la Ley..." (35)

El Jurista Cabanellas, define a la nulidad procesal en el siguiente sentido: "...El estado de inexistencia (no ser, nada

(34) Pina Vara,Rafael de.DICCIONARIO DE DERECHO.16a.Edición. Editorial Porrúa S.A. México, 1989. Pág.364

(35) Claria Olmedo, Jorge A. DERECHO PROCESAL. Tomo II. Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1983. Págs.122 y 123.

jurídica) de un acto procesal; provocado por su desviación o apartamiento del tipo legal respectivo, sea en su propia estructura (vicios o defectos de sus requisitos internos) o en sus antecedentes o circunstancias externas procesales que se traducen por la ineficacia para producir su (o sus) efectos propios y que puede presentarse desde su comienzo (nulidad), o al principio sólo, en potencia, requiriendo una resolución jurisdiccional que lo constituye (anulabilidad), según sea la gravedad de aquel apartamiento..." (36).

Tomando en consideración los conceptos anteriormente vertidos, podemos establecer, que una notificación está afectada de nulidad, cuando en su realización no se han observado los requisitos establecidos al respecto por la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, las notificaciones serán susceptibles de ser afectadas por la nulidad, cuando les falte alguna de las formalidades y requisitos que exige la ley de la materia para su práctica, de manera que quede sin defensa cualquiera de las partes.

Cabe señalar que la nulidad debe ser invocada por la parte afectada y declarada por la autoridad laboral, ya que de no ser así, las notificaciones afectadas de nulidad producen sus efectos y pueden ser convalidados, si la persona afectada o mal notificada, se manifiesta sabedora de la providencia notificada, es decir, que la notificación mal hecha, surtirá sus efectos como si estuviese legítimamente practicada, si la persona mal notificada se manifiesta sabedora de la misma, sin atacar el acto defectuoso.

La nulidad de la notificación debe ser reclamada en la actuación subsecuente, ya que de no ser así, se tendrá por practicada legalmente una vez que la parte afectada se haga sabedora de aquella.

4.- CAUSAS POR LAS QUE DEBE INVOCARSE LA NULIDAD DE LA NOTIFICACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Las causas por las que debe invocarse la nulidad de las notificaciones, están estrechamente relacionadas con los vicios que se presentan en la práctica de las mismas, ya que, según vimos, la falta de alguno o algunos de los elementos establecidos por la Ley Federal del Trabajo para las notificaciones, provocan que ésta se encuentre viciada y consecuentemente afectada de nulidad.

Entonces, debemos entender que serán causas para invocar la

nulidad de las notificaciones, cuando en su práctica no se haya dado cumplimiento a alguno o algunos de los requisitos establecidos al respecto.

El Artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece que son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este capítulo, en consecuencia, debemos entender que una notificación está afectada de nulidad, cuando en su práctica se haya dejado de observar alguno de los requisitos y formalidades establecidos en el capítulo VII de la misma.

Así tenemos, que de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 740, del ordenamiento legal invocado, cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en la que trabaja o trabajó el demandante, el Actuario tiene la obligación de cerciorarse de que el lugar en donde efectúa la notificación es en el que se localiza el centro de trabajo en donde prestó sus servicios el demandante, y para el caso de que no cumpla con este requisito y no señale además los medios por los que se cercioró, esa notificación, estará viciada, al no reunir con los requisitos establecidos en el precepto legal y, consecuentemente, estará afectada de nulidad.

El Artículo 741, establece que las notificaciones personales se harán en el domicilio señalado en autos, en consecuencia, si una notificación personal se practica en un domicilio

distinto al señalado por las partes para oír y recibir las notificaciones, o del señalado por el actor para notificar al patrón demandado, estarán viciadas y en consecuencia, también afectadas de nulidad.

El Artículo 742 de la Ley, señala cuáles son las notificaciones que deben practicarse en forma personal siendo éstas las siguientes:

- a).- El emplazamiento a juicio y cuando se trate del proveído que se dicte en el mismo;
- b).- El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras juntas;
- c).- La resolución en que la junta se declare incompetente;
- d).- El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
- e).- La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;
- f).- El auto que cite a absolver posiciones;
- g).- La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;
- h).- El laudo;
- i).- El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajo sea reinstalado;
- j).- El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;
- k).- En los casos a que se refiere el Artículo 772 de esta Ley;

y

1).- En casos urgentes o cuando concurran circunstancias especiales a juicio de la junta.

Por consiguiente, si alguna de estas notificaciones llega a practicarse en forma distinta, es decir, por boletín o por estrados, estará viciada y por tanto afectada de nulidad.

Asimismo, en el Artículo 743, se establecen las normas que deben observarse en la práctica de la primera notificación, que desde luego, será personal, y que son las siguientes:

a).- El Actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación;

b).- Si está presente el interesado o su representante, el Actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el Actuario se asegurará de que la persona con quien entienda la diligencia es representante legal de aquella;

c).- Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;

d).- Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de

entrada;

e).- Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entiende la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución;

f).- En caso del Artículo 712, de esta Ley, el Actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios;

En todos estos casos, el Actuario deberá asentar razón en autos, señalando con claridad cuáles fueron los elementos de convicción en que se apoye.

Por consiguiente, si el Actuario al practicar la primera notificación, omite dar cumplimiento con alguna o algunas de las normas establecidas en este precepto, según sea el caso, la notificación estará viciada y por consiguiente afectada de nulidad.

En efecto, si el Actuario al practicar la primera notificación omite cerciorarse de que el domicilio en el que practicó la notificación es en el que habita, trabaja o tiene su domicilio la persona a notificar, esa notificación estará afectada de nulidad.

Asimismo, tratándose de la notificación de la persona moral,

si el Actuario no se cerciora de que la persona con quien entiende la diligencia es el representante legal de aquella, la notificación igualmente está afectada de nulidad, al carecer de uno de los requisitos establecidos para su práctica.

Cabe señalar que si el Actuario que practica la notificación no señala con claridad cuáles fueron los elementos de convicción en que se apoyó, esa notificación igualmente estará afectada de nulidad.

Tratándose de las notificaciones que deban practicarse por boletín o por estrados, estarán afectados de nulidad, si no cumplen con los requisitos establecidos al respecto en el último párrafo del Artículo 746, es decir, las notificaciones practicadas de esta manera, estarán afectadas de nulidad si no contienen la fecha de notificación, el número del expediente y los nombres de las partes del juicio que se notifica.

Igualmente las notificaciones estarán afectadas de nulidad si no se practican en horas y días hábiles y con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, tal y como lo dispone el Artículo 748 de la Ley.

En conclusión, podemos decir, que las causas por las que debe invocarse la nulidad de las notificaciones, cualesquiera que sea su modalidad, serán cuando en su práctica, se dejen de

observar alguno de los requisitos establecidos por la Ley.

La nulidad de las notificaciones, según lo dispone el Artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, se tramita como incidente de previo y especial pronunciamiento, es decir, que una vez planteado el incidente respectivo, el procedimiento se suspende hasta en tanto no se resuelva aquel.

La tramitación del incidente de nulidad de notificaciones, debe llevarse al cabo con la mayor celeridad posible, citando a las partes a la audiencia incidental dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la que alegaran lo que a su derecho convenga y ofrecerán pruebas para acreditar sus extremos, y una vez desahogadas, la Junta dictará la resolución correspondiente, tal y como lo dispone el Artículo 763, de la Ley de la materia.

Propuesta la cuestión de nulidad, en términos de lo dispuesto por los Artículos 762 y 763 de la Ley, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a los hechos que sirvan de base a la cuestión de nulidad, dictará resolución.

La nulidad la pueden hacer valer las partes en cualquier estado del proceso, siempre que no se hubiere dictado el laudo correspondiente, ya que en este caso, aún cuando el juicio laboral se hubiere seguido en rebeldía, con el pronunciamiento

del laudo, cesa la jurisdicción de las Juntas para nulificar los actos del proceso y así se ha venido sosteniendo a través de la doctrina jurisprudencial.

La nulidad de las notificaciones sólo procede a través del incidente respectivo, en el cual deben ser oídas las partes y en caso de violación legal por las autoridades laborales, cuando se haya dictado laudo, éstas podrán hacer valer sus derechos por medio del juicio de amparo.

Las notificaciones hechas en forma distinta de la prevenida por la Ley, pueden ser objeto de convalidación, y así lo dispone el Artículo 764 de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, cuando la persona notificada, citada o emplazada, se haya dado por enterada del proveído, surtirá desde entonces todos sus efectos, como si se hubiera hecho con arreglo a las disposiciones de la ley.

La nulidad de notificaciones la pueden hacer valer las partes en cualquier período o momento del proceso, y en caso de que se hubiese dictado laudo, la nulidad la pueden promover las partes interesadas en el juicio de amparo en concepto de violación a las formalidades esenciales del procedimiento.

Cuando la autoridad laboral llama a las partes integrantes de un juicio, por conducto de un Actuario y éste lo hace en forma

irregular o resuelve ilícitamente un incidente de nulidad de notificación y se continúa el procedimiento hasta fallarse, condenando a la parte que se notificó sin los requisitos de Ley (parte demandada), sin que se le haya oído ni vencido en juicio, se viola en su perjuicio las garantías constitucionales contenidas en los Artículos 14 y 16 constitucionales, porque ha faltado la legalidad en la notificación, quedando viciado el procedimiento y tales vicios no se pueden remediar en forma ordinaria, puesto que es palpable y notorio que el afectado no se encuentra en posibilidad de intentar el medio ordinario de defensa (incidente de nulidad), en virtud de que precisamente no fué llamado en términos legales, debiendo interponer juicio de garantías dentro del plazo que la Ley de Amparo le concede.

5.- EFECTOS DE LA NULIDAD DE LA NOTIFICACION EN EL PROCESO LABORAL

Para poder entender con mayor precisión cuales son los efectos que se producen con la declaración de nulidad de una notificación, creemos conveniente retomar en primer término, cuales son los efectos que se producen con la notificación y en segundo término, que es lo que se entiende por nulidad, temas que ya fueron desarrollados en este trabajo.

Así tenemos que los efectos que se producen con la notificación, según vimos, es el de enterar a las partes de los acuerdos o resoluciones que han emitido los tribunales con el

objeto de que la persona notificada pueda concurrir a defender sus intereses o a ejercitar un derecho, es decir, que la notificación dada a las partes, les pare perjuicio en la omisión de la diligencia que deba practicarse o para que le corra un término.

Por otra parte, el Licenciado Rafael de Pina, en la definición que nos proporciona de nulidad, nos dice que es la ineficacia de un acto jurídico como consecuencia de la ilicitud de su objeto o de su fin, de la carencia de los requisitos esenciales exigidos para su realización o de la concurrencia de algun vicio de la voluntad en el momento de su celebración.

Una vez que hemos establecido cuales son los efectos que se producen con la notificación y que es lo que se entiende por nulidad, si tomando en consideración los elementos que se desprenden de la definición citada, estaremos en posibilidad de entender cuales son los efectos que se producen con la nulidad.

Por consiguiente, los efectos que se producen con la declaración de nulidad de una notificación practicada en forma distinta a la prevista por la ley, son el dejar sin valor alguno a la notificación mal practicada, así como a todas y cada una de las actuaciones posteriores a esta, y por consiguiente, la persona mal notificada no se vera afectada en forma alguna, ya que tendra que ser notificada de nueva cuenta.

Siendo la notificación y el emplazamiento de suma importancia para el buen desarrollo de cualquier juicio, deberán ser examinadas con especial atención, por parte de la autoridad laboral, puesto que con ella se inicia la relación entre las partes y el órgano jurisdiccional; y con la misma se tiende a asegurar la garantía de audiencia de las partes que integran un juicio.

Con el objeto de tratar de evitar en la medida de lo posible los vicios y defectos en que incurren los actuarios en la practica de las notificaciones, y evitar así el entorpecimiento del procedimiento a causa de la interposición del incidente de nulidad de notificación, creemos conveniente proponer en primer término que cuando el funcionario actuario realice una notificación, se le requiera para que se cersiore fehacientemente si la persona a notificar habita, trabaja o tiene su domicilio en ese lugar, ya que es práctica viciosa de los mismos, sólo asentar que es el lugar señalado en autos, cuando su obligación es cersiorarse por los medios a su alcance, como pueden ser el dicho de las personas que habitan en el domicilio, o por medio de documentos como el contrato de arrendamiento, el recibo de luz o telefono, por los rotulos a la entrada del domicilio el Registro Federal de Causantes, etc.,entre otros, si el domicilio en donde se constituyó es el de donde habita, trabaja o tiene su domicilio lá persona a notificar.

Asimismo, se propone que la autoridad laboral antes de llevar a cabo la audiencia de demanda y excepciones, revise con toda precisión si la notificación que se le practicó a la parte demandada, reúne con todos y cada uno de los requisitos establecidos al respecto por la ley de la materia y en caso de que no haya sido así o se tenga duda, deberá ordenarse que la notificación se practique de nueva cuenta, y en especial cuando el juicio se haya llevado en rebeldía, evitando con ello seguramente que los juicios se vean interrumpidos a causa de la interposición del incidente de nulidad, por otra parte se sugiere que la autoridad laboral antes de declarar cerrada la instrucción, realice de nueva cuenta una revisión de todas u cada una de las notificaciones practicadas dentro del expediente, a efecto de evitar un laudo condenatorio cuando exista una notificación irregular o ilegal, lográndo con ello una reducción de los juicios de amparo, que se interponen en contra de las diligencias de notificación y de laudos, debiendo declarar nulo todo lo actuado y ordenar se practique el llamamiento a juicio de la persona mal notificada conforme a los preceptos legales que así lo establecen, porque si bien es cierto que la Junta tiene la facultad de revisar, por exceso de trabajo o porque se les acumulan las audiencias no revisan con minuciosidad las primeras notificaciones.

Con el objeto de tratar de evitar en la medida de lo posible las irregularidades en que incurren los Actuarios en la práctica de las notificaciones, particularmente en la que se

practica en forma personal, y disminuir así las causas por las que se invoca la nulidad de éstas, consideramos conveniente sugerir en primer término que se apliquen con más rigor las sanciones establecidas en los artículos 636 y 646 de la Ley Federal del Trabajo, y en segundo término proponemos que se adicione al artículo 644 del ordenamiento legal invocado, una fracción en la que se establezca que cuando un actuario incurra en las faltas a que se refiere el artículo 640, por más de tres veces consecutivas, sin justa causa, en un periodo de un año, se hará acreedor a las sanciones establecidas en el artículo 636, y en caso de reincidencia, será destituido de su cargo.

CONCLUSIONES

1.- El Derecho Mexicano del Trabajo, nació como expresión de una nueva idea de Justicia, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía.

2.- La notificación es una noticia dada por un órgano jurisdiccional y la captación de ésta por parte de la persona a la que va dirigida, quedando enterada de sus consecuencias legales.

3.- La notificación es el acto procesal que tiende a dar cumplimiento a la garantía de audiencia consagrada en nuestra Constitución Política, ya que por medio de ella se entera no sólo a las partes, sino a cualquier persona que deba intervenir en el proceso, para no dejarla en estado de indefensión.

4.- El efecto que se produce con la notificación es el de hacer saber a las partes integrantes de un proceso, e inclusive a persona ajenas al mismo, las resoluciones de los Tribunales, a fin de que puedan concurrir a éstos a defender sus derechos, si así conviene a sus intereses, enterándolos de sus consecuencias legales para el caso de omisión.

5.- La citación es el acto por el cual la autoridad como órgano jurisdiccional, ordena la comparecencia de una o unas personas,

para que en el día y hora señalados por la misma realicen alguna actividad o tomen conocimiento de alguna resolución y, comprende principalmente, a la que hace el Tribunal al demandado para que éste comparezca a juicio, ya que no puede haber resolución sobre una demanda, si no ha sido debidamente citada la parte contra la cual se ejercita la acción, otorgándosele de ésta manera la posibilidad de intervenir en el proceso, para que cada una de las partes pueda expresar sus argumentos frente a las manifestaciones de la contraparte.

6.- El emplazamiento dentro del Derecho Procesal Laboral, debe entenderse como el acto por el cual la autoridad se comunica con la parte demandada, para hacerle saber que ha sido demandada, dándole a conocer el contenido de la demanda y previniéndolo para que comparezca ante ella el día y hora señalados para la audiencia inicial y conteste la demanda, con el apercibimiento de tenerla por contestada en sentido afirmativo.

7.- Las características que el emplazamiento presenta dentro del procedimiento laboral, son las de hacer saber a una persona que ha sido demandada, dándole a conocer el contenido de la demanda y prevenirlo para que la conteste el día y hora señalados, con los apercibimientos correspondientes.

8.- El emplazamiento dentro del Derecho Procesal del Trabajo, no presenta la característica del señalamiento del término

dentro del cual la parte demandada deba dar contestación al escrito de demanda, como lo hace en el Derecho Civil.

9.- Respecto de la primera notificación que se hace a la parte demandada, debe establecerse con claridad y precisión en la Ley Federal del Trabajo, que deberá citarse al demandado para que comparezca a juicio el día y hora señalado y emplazársele para que en esa fecha conteste la demanda, ya que en el Derecho Procesal del Trabajo, el demandado debe cumplir con las dos actividades en la fecha señalada, razón por la cual, se propone que la fracción I del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, se adicione con la palabra citación, para quedar en los términos planteados en el capítulo II de este trabajo.

10.- Habrá nulidad de las notificaciones dentro del procedimiento laboral, cuando en su práctica, dejen de observarse alguno o algunos de los requisitos y formalidades establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

11.- Es necesario que cuando el Actuario realice la notificación se le requiera para que se cerciore fehacientemente de si la persona a notificar habita o trabaja en dicho lugar, ya que es práctica viciosa sólo asentar que es el lugar señalado en autos, cuando su obligación es cerciorarse por los medios a su alcance, como pueden ser el dicho de los que habitan en el domicilio, o por medio de documentos como el contrato de arrendamiento, luz o teléfono, por los rótulos en

la entrada del domicilio o el Registro Federal de Causantes entre otros, si el domicilio en donde se constituyó es el donde habita, trabaja o tiene su domicilio la persona a notificar.

12.- Asimismo, se propone que la autoridad laboral antes de llevar a cabo la audiencia de demanda y excepciones, revise con toda precisión si la notificación que se le practicó a la parte demandada, reúne con todos y cada uno de los requisitos establecidos al respecto por la ley de la materia y en caso de que no haya sido así o se tenga duda, deberá ordenarse que la notificación se practique de nueva cuenta, y en especial cuando el juicio se haya llevado en rebeldía, evitando con ello seguramente que los juicios se vean interrumpidos a causa de la interposición del incidente de nulidad, por otra parte se sugiere que la autoridad laboral antes de declarar cerrada la instrucción, realice de nueva cuenta una revisión de todas u cada una de las notificaciones practicadas dentro del expediente, a efecto de evitar un laudo condenatorio cuando exista una notificación irregular o ilegal, lográndolo con ello una reducción de los juicios de amparo, que se interponen en contra de las diligencias de notificación y de laudos, debiendo declarar nulo todo lo actuado y ordenar se practique el llamamiento a juicio de la persona mal notificada conforme a los preceptos legales que así lo establecen, porque si bien es cierto que la Junta tiene la facultad de revisar, por exceso de trabajo o porque se les acumulan las audiencias no revisan con minuciosidad las primeras notificaciones.

13.- Con el objeto de tratar de evitar en la medida de lo posible las irregularidades en que incurren los Actuarios en la práctica de las notificaciones, particularmente en la que se practica en forma personal, y disminuir así las causas por las que se invoca la nulidad de éstas, consideramos conveniente sugerir en primer término que se apliquen con más rigor las sanciones establecidas en los artículos 636 y 646 de la Ley Federal del Trabajo, y en segundo término proponemos que se adicione al artículo 644 del ordenamiento legal invocado, una fracción en la que se establezca que cuando un actuario incurra en las faltas a que se refiere el artículo 640, por más de tres veces consecutivas, sin justa causa, en un periodo de un año, se hará acreedor a las sanciones establecidas en el artículo 636, y en caso de reincidencia, será destituido de su cargo.

BIBLIOGRAFIA

ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, ANICETO. DERECHO PROCESAL MEXICANO.
Tomo I, 2ª Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1985.

BAÑUELOS, FROYLAN. PRACTICA CIVIL FORENSE. Cárdenas Editores,
México, 1976.

CABANELLAS, GUILERMO. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO
USUAL. Tomo V, 17ª Edición, Editorial Heliasta, S.de R.L.,
Argentina, 1983.

CASTORENA J., JESUS. CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
Editorial Botas, México, 1985.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. Editorial Trillas, México, 1987.

CLARIA OLMEDO, JORGE A. DERECHO PROCESAL. Tomo II, Ediciones
de Palma, Buenos Aires, Argentina, 1983.

CORDOVA ROMERO, FRANCISO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
PRACTICA LABORAL FORENSE. Cárdenas Editor y Distribuidor,
México, 1986.

CHIOVENDA, GUISEPPI. INSTITUCIONES DEL DERECHO PROCESAL CIVIL.
Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1954.

DE BUEN, NESTOR. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2a. Edición.
Editorial Porrúa S.A., México, 1990.

DE LA CUEVA, MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. 8a.
Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1994.

DE PINA VARA, RAFAEL. CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
Editorial Porrúa, S.A., México, 1952.

DE PINA VARA, RAFAEL. DERECHO PROCESAL CIVIL. Editorial Porrúa,
S.A., México, 1974.

DE PINA VARA, RAFAEL. DICCIONARIO DE DERECHO. 16ª Edición,
Editorial Porrúa S.A., México, 1989.

DE PINA VARA, RAFAEL. INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL.
11a. Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1976.

GARRONE, JOSE ALBERTO. DICCIONARIO JURIDICO ABELEDO PERROT.
Tomo III. Buenos Aires, Argentina, 1987.

GUERRERO, EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 6a. Edición.
Editorial Porrúa S.A., México, 1973.

LUTZESCO, GEORGES. TEORIA Y PRACTICA DE LAS NULIDADES.
Traducción de Manuel Romero Sánchez y Julio López de la Cerda,
2ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 1972.

MOTO SALAZAR, EFRAIN. ELEMENTOS DE DERECHO. 24ª Edición, Editorial Porrúa, México, 1978.

PALOMAR DE MIGUEL, JUAN. DICCIONARIO PARA JURISTAS. Mayo Ediciones, S.de R.L., México, 1981.

PALLARES, EDUARDO. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL. 20ª Edición. Editorial Porrúa S.A., México, 1991.

PORRAS LOPEZ, ARMANDO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial José M.Casica, Jr.S.A. México, 1956.

RAMIREZ, IGNACIO. DISCURSO TRANSCRITO. EL PENSAMIENTO POLITICO DE PONCIANO ARRIAGA DE ZAVALA. Editorial Nuestro Tiempo, México.

ROSS GAMEZ, FRANCISCO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2ª Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986.

TENA SUCK, RAFAEL E ITALO MORALES, HUGO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2ª Edición, Editorial Trillas, México, 1987.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2a. Edición. Editorial Porrúa S.A., México, 1973.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa S.A., México.

ZEVADA, RICARDO JOSE. EL PENSAMIENTO POLITICO DE PONCIANO ARRIAGA. Tomo I. Editorial Nuestro Tiempo, S.A. México, 1968.

DICCIONARI ENCICLOPEDICO LAROUSSE. Tomo 3. III Edición. Ediciones Larousse, México, 1988.

ENCICLIPEDIA JURIDICA OMEBA. Tomo XX. Editorial Bibliográfica Omeba, Argentina, 1976.

ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA EUROPEO-AMERICANA. Tomo XXXVIII. Espasa-Calpe, S.A., Madrid, 1919.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 1931.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 1970.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 1970, con las reformas que entraron en vigor en el año de 1980