

519

207



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LOS MEDIOS DE COMUNICACION MODERNOS
EN ARAS DEL DERECHO LABORAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
OLMOS MORAN GABRIELA



MEXICO. D. F.,

1967

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

*A José Luis y María Fernanda...
...con todo mi amor.*

*A mis padres ...
...Manuel y Teresa.*

A Don Manuel y Doña Celia

*Ya todos aquellos que hicieron
posible terminar este trabajo*

"LOS MEDIOS DE COMUNICACION MODERNOS EN ARAS DEL DERECHO LABORAL"

INTRODUCCION	9
---------------------	----------

CAPITULO I

ANTECEDENTES

I.- Antecedentes del Derecho del Trabajo en Europa:

A) Inglaterra	13
B) Francia	14
C) España	17

II.- Antecedentes del Derecho del Trabajo en México:

A) Epoca Prerevolucionaria	18
a) Derecho precolonial	
b) La Nueva España	
c) La Independencia	
d) La Constitución de 1857	
B) La Revolución.-	24
a) La huelga de Cananea y Río Blanco	

b) El Partido Liberal	
c) La huelga del 31 de julio de 1916	
d) La obra legislativa antes de la Constitución de 1917.	
C) La Constitución de 1917.-	32
a) El constituyente de Querétaro	
b) El artículo 123º	
D) De Carranza a Cárdenas.-	36
a) La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931	
b) El capitalismo (la Ley Federal del Trabajo de 1º de mayo de 1970)	

CAPITULO II

MARCO CONCEPTUAL

I.- El trabajo:

A) Definición de trabajo.-	41
a) Etimológica	
b) Legal	
c) Conceptual	
B) Definición de contrato de trabajo.-	43
a) Legal	

b) Conceptual	
C) Definición de relación de trabajo.-	44
a) Legal	
b) Conceptual	
II.- La subordinación jurídica	
A) Concepto legal y doctrinal	45
B) Concepto de patrón.-	47
a) Doctrinal	
b) Legal	
C) Concepto del trabajador.-	48
a) Doctrinal	
b) Legal	
III.- El proceso:	
A) La idea del proceso.	49
B) Fundamento del proceso.	50
C) Los diferentes procesos.	51

IV.- El Derecho procesal del Trabajo:

A) Concepto	52
B) Naturaleza jurídica	53
C) Contenido	54
D) Características	55
E) Los principios del Derecho procesal del Trabajo en la L.F.T.	55

CAPITULO III.

EL PROCEDIMIENTO LABORAL

I.- Las Autoridades del trabajo en México:

A) Fuero local	60
B) Fuero federal	61
C) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	63

II.- El procedimiento ordinario en materia laboral:

A) Las partes y la capacidad para ser parte en nuestro derecho procesal del Trabajo.-	64
a) Concepto de parte	
b) Capacidad para ser parte (la capacidad procesal)	

B) La demanda.-	65
a) Concepto	
b) Requisitos	
C) La contestación.-	66
a) Contenido	
D) La reconvencción	68
E) Las notificaciones.-	68
a) Concepto	
b) La notificación objetiva	
c) La notificación subjetiva	
d) Las notificaciones personales	
e) Efectos	
f) Requisitos	
g) Nulidad	
F) El exhorto.-	75
a) Concepto	
b) Las diligencias en el extranjero	

G) Los incidentes.-	78
a) Concepto	
b) Trámite	
c) Clasificación	
H) Las pruebas.-	80
a) Concepto	
b) Los medios de prueba	
c) Las pruebas inadmisibles	
d) Requisitos para su ofrecimiento	
e) Prueba confesional	
f) Prueba testimonial	
g) Prueba pericial	
h) Prueba documental pública	
i) Prueba documental privada	
j) Prueba presuncional	
k) Prueba de inspección judicial	
l) Prueba instrumental	
m) Prueba para mejor proveer	
n) Su apreciación	
I) Alegatos.	105
J) Proyecto de Resolución	106

K) Laudo.-	107
a) La notificación del laudo	

CAPITULO IV

LOS MEDIOS DE COMUNICACION MODERNOS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO.

I.- Breve panorama de los medios de comunicación modernos:

A) El fax	111
B) El internet	112

II.- Estudio analítico de las diversas formas de emplazamiento que prevee nuestra Ley Federal del Trabajo (artículos 712, 739 AL 752).

A) El emplazamiento.	114
B) La notificación.-	115
a) La notificación personal	
b) Tesis jurisprudenciales.	
c) Los artículos 712, 739 AL 752.	
C) Las pruebas.	128

D) Las resoluciones.-	132
a) Consideraciones del juzgador respecto a estos medios.	
CONCLUSIONES	133
BIBLIOGRAFIA	135
LEGISLACION	137
REVISTAS, DOCUMENTOS Y OTRAS FUENTES	138

INTRODUCCION

El avance de los medios de comunicación en la cultura y en la conformación de la civilización mundial, y en la de México particularmente, justifica la atención que el Derecho le confiere. Es necesario legislar al respecto proporcionando respuestas adecuadas a problemas cotidianos en esta materia, para que el proceso gradual y progresivamente acelerado de la comunicación, no nos tome por sorpresa sobrepasando las normas que el legislador haya dictado al respecto.

Este tema fué seleccionado por estar actualmente muy de moda el termino Internet (red mundial de redes), el cual antes de iniciar el presente trabajo no lo entendía del todo y al tener la inquietud de que tan aplicable es este medio de comunicación mundial en el proceso laboral específicamente fué lo que me motivó a la elaboración de esta tesis.

El propósito de este trabajo es hacer notar el rezago que ha tenido el legislador al no tomar en cuenta, al parecer, lo avanzado de los medios de comunicación con que contamos y su aplicación práctica en la vida diaria.

En la primera parte se trata del aspecto histórico en cuanto al Derecho del Trabajo, resaltando los antecedentes en México dando así un panorama global del Derecho Laboral en las diferentes etapas de la historia tratando de explicar como surgió la norma jurídica del Derecho del Trabajo y nos referimos a la era del Industrialismo que apareció en Europa a principios del siglo pasado. Así como su nacimiento en México y su desarrollo hasta nuestros días, para tener un panorama jurídico que nos sirva de antecedentes al estudio del tema específico que nos mueve en el presente trabajo y al que nos dedicaremos en los capítulos siguientes.

El capítulo segundo trata de la regulación jurídica de los sujetos particulares a los que se les aplica el Derecho del Trabajo, sea trabajador o patrón, así como las relaciones individuales de los sujetos y algunos conceptos propios de esta rama.

La tercera parte del trabajo trata del procedimiento ordinario laboral y las autoridades del trabajo en México, haciendo en este capítulo un bosquejo de todo el proceso, desde la demanda hasta la resolución que dicte el juzgador, indicando los medios o procedimientos que deben seguirse ante las autoridades para obtener el respeto de la norma jurídica y la composición de los conflictos laborales, mostrando así al lector una visión global de un proceso de trabajo.

El capítulo cuarto habla propiamente del tema elegido, haciendo un estudio analítico de las diversas formas de emplazamiento, notificaciones, medios probatorios y las consideraciones que el juzgador tiene respecto del Internet y fax como medios de comunicación entre las partes en un juicio laboral

CAPITULO PRIMERO

" Antecedentes "

I.- Antecedentes del Derecho del Trabajo en Europa:

A) Inglaterra.

En Inglaterra se declaran abolidas las Corporaciones desde 1545 por un acto del Parlamento.

En 1764 al inventarse la primera máquina de hilar se motivó un gran desplazamiento de hiladeras y la reacción de éstos al verse privadas de su único medio de subsistencia fué el de asaltar los edificios fabriles y las máquinas; por lo que el Parlamento en 1769 dictó la primera ley contra estos asaltos. A pesar de ello se incrementó el movimiento Luddista¹ tal grado que en 1812 se impuso la pena de muerte a todo aquel que atentara en contra de las máquinas.

Para 1814 se encuestó a los trabajadores para conocer sus condiciones de vida arrojando los siguientes datos: jornadas de 15 a 16 hrs.; salarios de hambre; fatídicas tiendas de raya; mujeres y niños trabajadores en gran número; falta absoluta de protección, etc.

¹ Luddista: Ned Ludd o Ned Ludham, tejedor inglés que encabezó el movimiento tendiente a destruir las máquinas.

Paralelo a estos acontecimientos los trabajadores buscaban su unificación pretendiendo formar sindicatos, pero fué hasta 1824 que el Parlamento aceptó expresamente la libertad de Asociación.

Como parte de las luchas sociales en Inglaterra se dieron los movimientos Cartistas² de 1839 y 1842. El primer movimiento Cartista propugnó por una serie de conquistas de carácter político como fué: 1.- instauración del sufragio universal; 2.- igualdad de Distritos Electorales; 3.- supresión del censo exigido por los candidatos al Parlamento; 4.- elecciones anuales; 5.- voto secreto; 6.- indemnización a los miembros del Parlamento.

El segundo movimiento (1842) ya no contenía sólo un programa político, sino además un plan de acción social recurriendo los cartistas a decretar una huelga general para presionar al Parlamento, pero sin éxito alguno. Fué hasta 1862 cuando se celebró en Inglaterra el primer Contrato Colectivo de Trabajo con los trabajadores de la industria de la lana³.

B) Francia.

En 1776 Anne Robert Jacques Turgot con su Edicto hizo desaparecer las Corporaciones de Francia, pero atendiendo a la producción básicamente ya que fué una medida protectora a la propiedad y no al trabajo.

² Cartistas: se le llamó movimiento cartista ya que iniciaba con una carta que se enviaba al Parlamento.

³ De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I.- 11va. Ed. México: 1988. Pág. 15.

Proclamados el individualismo como postulado filosófico y el Liberalismos como un dogma de la Economía, quedó el individuo con la facultad de seleccionar la profesión al oficio que le conviniera y teniendo la libertad para pactar las condiciones sobre las cuales prestaría el servicio. A este principio se agregó el de la igualdad, considerándose iguales tanto el que prestaba el servicio como el que lo recibía. Encontrándose el Estado impedido para intervenir en las relaciones entre los particulares con la salvedad de lo que dispusiera al respecto el Código Cívii⁴.

El Código Civil Francés (1804) asimilaba el Contrato de Trabajo a un arrendamiento de servicios.

Así el trabajador francés al inicio del siglo pasado, se encontraba bajo las siguientes condiciones: 1.- el contrato de trabajo está sujeto a las reglas generales de las obligaciones; 2.- todo lo relativo a salarios, jornada y duración del contrato queda resuelto a favor del patrón; 3.- es inadmisibles los contratos a tiempo indefinido.

La situación para el trabajador era insostenible y la reacción se manifestó pues para los años 1821 y 1839 había en Francia diversas asociaciones secretas con diversas tendencias, desde la democrática-burguesa hasta la socialista.

⁴ Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I, Vol. 1. México: 1967. Pág. 49

En 1841 y ante el abuso de que se hizo víctimas a las mujeres y a los niños, se dictó una Ley que reglamentó esas prestaciones de servicios, y el 22 de marzo de ese mismo año se dictó una ley de protección a la infancia.

En el año 1848 aparece el Manifiesto Comunista y se inicia la Revolución Socialista en la que se sostienen tres objetivos fundamentales: a) el reconocimiento del Derecho a trabajar; b) organización del trabajo y; c) la creación de un ministerio. Fué tal la importancia de esta Revolución que se crean los Talleres Nacionales el 28 de febrero de 1848, quedando integrada la Comisión de Luxemburgo como encargada de la Legislación Social⁵.

Mediante esta lucha obrera se obtuvieron grandes conquistas obreras como son: la desaparición del intermediario o testaferro, así como las agencias de colocación pagadas, siendo sustituidas por agencias gratuitas y estableciéndose la contratación directa, se establece la jornada de trabajo de 10 horas en París y de 11 en las provincias; y se propugna por el Derecho de coalición sin limitación alguna.

Al ser electo Luis Bonaparte en 1848 la situación se vuelve caótica pues se clausuran los Talleres Nacionales y se suprimen las conquistas obreras: se elevan las jornadas de trabajo, se deroga la libertad de coalición y continúan en vigor las sanciones del Código Penal.

⁵ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo: Tomo I; 8va. Ed. México: 1991. Pág. 243.

Hasta marzo de 1884 es aprobada la ley que reconoce el Derecho a la Asociación Profesional y con esta ley se deroga todo el capítulo relativo al Código Penal. Los Sindicatos o Asociaciones Profesionales se podían constituir libremente sin autorización del Gobierno y posteriormente se reconoció en el Sindicato el Representante del Mayor interés Profesional, uno de los triunfos más sonados en la lucha obrera.

C) España

En España han de mencionarse los Gremios que tienen el antecedente inmediato y directo en las Confradías y Hermandades. Los Gremios siguen el sistema de clasificación de: maestros, oficiales y aprendices, evolucionando de tal forma que se reconoce personalidad jurídica llegando inclusive a adquirir privilegios reales, siendo los veedores los que se encargan de inspeccionar que se cumplan las ordenanzas profesionales. Y es precisamente en estos Gremios en donde se dan las primeras manifestaciones sobre la reglamentación del trabajo, al obtener la prohibición de trabajar los días festivos y crearse la institución de aprendizaje con finalidades, además, religiosas y caritativas⁶

Los Gremios tienen funciones de policía, reglamentan el trabajo y el aprendizaje, llegando inclusive a influir en la vida pública.

⁶ Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I, Vol. 1. Op. Cit. Pág. 56

En enero de 1834 se suprimen las Corporaciones apareciendo un movimiento con miras a proteger al trabajo y a los trabajadores, pero es hasta 1873 que se dicta una ley sobre el trabajo de los niños; en 1889 aparece un proyecto sobre descanso dominical, en 1890 se forma por Decreto Real la Comisión de Reformas Sociales dictando disposiciones sobre trabajo de mujeres y niños y la primera ley de accidentes de trabajo; en 1903 se crea el Instituto de Reformas Sociales; en 1904 se dicta una ley sobre descanso semanal; en 1907 se promulga una ley sobre protección a la mujer obrera, antes y después del parto y entra en vigor la ley que prohíbe las cantinas y tiendas patronales; en 1908 se crea el Instituto Nacional de Previsión y se instituyen los Tribunales Industriales naciendo en 1920 el Ministerio del Trabajo.

II.- Antecedentes del Derecho del Trabajo en México.

A) Epoca Prerevolucionaria:

a) Derecho Precolonial.

Existe una gran carencia de datos dado que los principales testimonios que se tienen son de los conquistadores o misioneros que los han puesto a nuestro alcance. Así, se ha hecho referencia a las diferentes cortes y oficios a que se dedicaban los mexicas: platero, herrero, sastre, albañil, pintor, médico, hechicero, tejedor, alfarero, lapidero, etc.

Los obreros y artesanos, en general, empezaban como aprendices y sólamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte que hubieran aprendido, después de aprobar el examen correspondiente⁷.

Parece que los artesanos y obreros, en general, formaban gremios, cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o Dios tutelar y festividades exclusivas.

Pero en realidad nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, no obstante que, aunque existía la esclavitud, debieron establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres⁸.

b) La Nueva España.

Al iniciarse la conquista se desconocía la gran industria, por lo que los trabajadores tenían que sujetarse a los distintos ordenamientos: la esclavitud, la encomienda, las ordenanzas de gremios y las cofradías.

La encomienda se consideró originalmente como una Merced Real en favor de los conquistadores, para cobrar los tributos de los indios que se les "encomendaron" por su vida y la de un heredero, provocando esto el peor sistema de explotación, aunque se trató de substituir el trabajo forzado por el tributo.

⁷ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo; Tomo I; Op. Cit. Pág. 283

⁸ Idem.

Las ordenanzas de gremios contenían una serie de disposiciones que fijan los procedimientos que debían seguir los Maestros en la producción influyendo así en forma determinante en la mayoría de los oficios que se ejecutaban habiendo una gran diversidad: para sombrereros, minas, venta de diversos artículos, tejedores, panaderos, etc. No había ningún oficio que quedara al margen de las ordenanzas.

Las cofradías se constituyen espontáneamente por lazos del culto religioso, cada oficio tenía su cofradía y cada cofradía tenía su Santo Patrón; los había de albañiles, curtidores, sastres, panaderos, etc. Todos los que intervenían en la producción, fueron maestros, compañeros o aprendices, formaban parte de las cofradías, con una finalidad religiosa y mutualista, que conmemoraba tradicionalmente a su Santo Patrón, y con pequeña importancia dentro del terreno laboral⁹.

Las Leyes de Indias.- esta legislación social constituye un auténtico Código de Trabajo que es modelo de vigencia actual para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado¹⁰.

Lo más importante de la Legislación de Indias son las siguientes disposiciones:

⁹ Sánchez Alvarado, Alfredo. Insituciones de Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I, Vol. I. Op. Cit. Pág. 60-64

¹⁰ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo; Tomo I; Op. Cit. Pág. 283

- a) libertad de trabajo, pudiendo sólo mediante convenios obligar a los indios a prestar trabajos personales;
- b) reducción de las horas de trabajo;
- c) jornada de ocho horas repartidas convenientemente;
- d) descansos semanales (originalmente establecidos por motivos religiosos)
- e) pago de séptimo día;
- f) protección al salario;
- g) tendencia a fijar el salario;
- h) protección a la mujer encinta;
- i) protección contra labores insalubres y peligrosas;
- j) atención médica obligatoria;
- k) descanso pagado por enfermedad;
- l) se dan derechos en favor de los indígenas para darles un trato humano;
- m) se fija la mayoría de edad a los 18 años y los menores no pueden ser obligados a trabajar.

c) La Independencia.

Con los movimientos de Hidalgo y Morelos, entre otros, se rompe teóricamente con la estructura económica, política y social de la Nueva España y se fijan los principios fundamentales del régimen jurídico-político de los Estados Unidos Mexicanos.

El primer acto trascendental de los insurgentes fué la abolición de la esclavitud y posteriormente la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España.

En los "Sentimientos de la Nación o 23 puntos" leídos por Morelos el 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, en el párrafo 12 se expresa:

"Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto"¹¹.

Pero a pesar del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

d) La Constitución de 1857.

La Revolución de Ayutla, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal (porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y

¹¹ De la Cueva Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*; Tomo I. Op. Cit. Pág. 40

conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derecho), cuando los soldados de Juan Alvarez y Comonfort arrojarán del poder al dictador. Se convocó al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de México durante los años de 1856 y 1857.

La "Declaración de derechos" de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee un hondo sentido individualista y liberal¹².

De sus disposiciones son los artículos 4º, 5º y 9º los relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, sustentando el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, "y a la libertad de asociación".

En dos ocasiones se propuso el Congreso de Anáhuac la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento. En la sesión del 8 de agosto de 1856, en tomo al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley.

¹² *Idem.*

Lo mismo sucedió con Ignacio Ramírez ante la "Comisión dictaminadora".

Así aunque la vigencia de la Constitución de 1857 confirmó entre nosotros la era de la tolerancia, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años¹³.

B) La Revolución.

a) La huelga de Cananea y Río Blanco.

Desde el 5 de mayo de 1906 se dejó sentir el estado de inconformidad que existía entre los trabajadores que laboraban en la "C.C.C.C., S.A.", que estalló precisamente el 1º de junio del propio año, cuando 400 hombres de la Mina Oversight se declararon en Huelga, formulando a la empresa las siguientes peticiones:

"El pueblo obrero se obliga a trabajar en las siguientes condiciones:"

- I.- La destitución del Empleo del Mayordomo Luis (Nivel 19).
- II.- El mínimo sueldo del obrero serán 5 pesos diarios por 8 hrs. de trabajos.

¹³ De la Cueva, Mario. *Historia, Instituciones y Principios Esenciales del Derecho Mexicano del Trabajo*; Revista Jurídica, Argentina: 1959. Pág. 123.

- III.- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper C. se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
- IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.
- V.- Todo mexicano, en los trabajos de esa negociación, tendrá derecho a ascenso según lo permitan sus aptitudes.

Aunque la bandera de este movimiento no podía ser más justa, el movimiento fué sofocado en sangre y con una serie de aprehensiones, violándose, inclusive, la integridad Nacional al hacerse acompañar de tropas americanas en el terreno de la lucha.

El sacrificio no fue en vano y sirvió de ejemplo para luchas posteriores.

En cuanto a la Huelga de Río Blanco es también conocida como la gran Huelga Textil de 1907. Aunque no fué la primera huelga en esta industria (antes la de 1896, 1898 y 1903), sí fué el primer movimiento debidamente organizado.

En cuanto a las causas que determinaron esta huelga, que culminó con el sacrificio de un gran número de trabajadores en Río Blanco, podríamos decir que fueron, los ya conocidos de aquellos años: abuso cometido por los empresarios en complicidad con las autoridades, condiciones deplorables para los trabajadores, salarios raquíticos, lucro excesivo, etc.

Los trabajadores textiles de Orizaba formaron una agrupación con tendencias mutualistas con fines de ahorro y mutualidad, y con otros principios que sólo conocían sus miembros: pugnar porque se cumplieran los postulados del programa del Partido Liberal Mexicano.

b) El Partido Liberal.

El 1º de julio de 1906 el Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo en el se delínean algunos de los principios e instituciones de nuestra "Declaración de derechos sociales". El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesinas y obreras y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo.

Este partido subrayó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresa e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo a menores de 14 años; jornada máxima de 8 hrs.; descanso semanal obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo, pago de salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros del

servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y talleres, habitaciones higiénicas para los trabajadores.

Como se observa este programa propone, incluso, algunas reformas constitucionales referentes al trabajo y al agro, mostrando así el conocimiento que tuvo de los problemas agrario y obrero de aquella época¹⁴.

c) La huelga de 31 de julio de 1916.

El año de 1916 fué especialmente difícil para los trabajadores debido a diversas situaciones: recibían su salario en papel moneda emitida por el gobierno constitucionalista de Venustiano Carranza, pero la permanente devaluación de la moneda no les permitía mucho.

Volviéndose insostenible esta situación la Federación de Sindicatos Obreros del D.F. resolvió declarar una huelga general sorpresiva el 31 de julio de 1916. Se suspendieron los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, transportes en coches y carreteras, panaderías, tortillerías, teléfonos, molinos, fabricas y talleres en general.

Ante tan caótica situación el presidente Carranza convocó a los miembros del comité de huelga y los acusó de "Traidores a la Patria",

¹⁴ De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*: Tomo I. Op. Cit. Pág. 42-43.

conduciéndolos de inmediato a la Penitenciaría del D.F. y poniéndolos a disposición de las autoridades militares. La huelga fracasó.

Carranza mandó aplicar la Ley Marcial expedida por Benito Juárez el 25 de enero de 1862, destinada a los intervencionistas y trastomadores del orden público, y que establecía 2 penas: 8 años de prisión o la muerte. Pero como no era fácil aplicar esa ley a los trabajadores, Venustiano Carranza expidió un decreto el día 1º de agosto de 1916 en el cual la pena máxima era la muerte para los que inciten a la suspensión del trabajo entre otros.

El Consejo de Guerra que conoció el proceso decidió dejar en libertad a los acusados. Pero Carranza no toleró esa decisión y por conducto de la Comandancia Militar de la Plaza anuló la sentencia. El 26 de agosto de 1916 se inició el Consejo de Guerra Extraordinario el que, después de agotada la instrucción, dejó en absoluta libertad a todos los procesados.

Unos meses después de la huelga, Venustiano Carranza convocó al Congreso Constituyente que, al redactar el artículo 123 Constitucional, reconoció el derecho de huelga¹⁵.

¹⁵ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo; Tomo I. Op. Cit. Pág. 327-329.

d) La obra legislativa antes de la Constitución de 1917

En la segunda década de este siglo XX, en el período histórico que se conoce entre nosotros con el nombre de "Revolución social", surgieron nuestro derecho del trabajo y los principios de la previsión y de la seguridad sociales, trayendo con esto un cambio trascendental en las condiciones de vida de nuestras clases trabajadoras: la revolución se inició, en 1910 como un movimiento principalmente político, pero llevaba en sus ideales las reformas sociales.

Se dieron una serie de planes, leyes, decretos y proyectos que precedieron a la Constitución de 1917, por lo que sólo haremos mención de ellos y explicaremos un poco aquellos que consideremos de mayor relevancia para nuestra investigación.

Dentro de los Planes tenemos:

- el Plan de San Luis Potosí (5 de octubre de 1910)
- el Plan Revolucionario (10 de abril de 1911)
- Plan de Tacubaya (31 de octubre de 1911)
- Plan de Bernardo Reyes (16 de noviembre de 1911)
- Plan Político Social (18 de marzo de 1911)
- Plan de Texcoco (23 de agosto de 1911)
- Plan de Ayala (25 de noviembre de 1911)
- Plan Orozquista (25 de marzo de 1912)

- Programa de Reformas Político-Sociales de la Revolución, aprobada por la Soberana Convención Revolucionaria (18 de abril de 1916)
- Plan de Guadalupe (26 de marzo de 1913)

Las Leyes que en materia de trabajo entraron en vigor antes de la Constitución de 1917 son diversas y algunas más importantes son:

- a) Ley de Manuel M. Diéguez (2 de septiembre de 1914) Jalisco: reglamenta el descanso semanal, días festivos y vacaciones.
- b) Ley de Manuel Aguirre Berlanga (7 de octubre de 1914). Jalisco: reglamenta la jornada de trabajo, el salario mínimo, prestaciones, riesgos profesionales, las Juntas Municipales, las cajas de Mutualidad, prohíbe el trabajo a menores de 9 años.
- c) Ley de Trabajo de Cándido Aguilar (19 de octubre de 1914). Veracruz: reglamenta la jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo, juntas de administración civil, sanciones para el patrón que no cumpla con sus obligaciones.
- d) Ley de Agustín Millán (6 de octubre de 1915) Veracruz: reconocimiento de la asociación profesional, fija las condiciones de trabajo, sindicalización voluntaria para trabajadores y obligatoria para asociaciones, los Sindicatos pueden formar Federaciones.

- e) Ley que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje (14 de mayo de 1915). Yucatán: se establece la integración tripartita de los Tribunales de Trabajo: las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo. Resuelven controversias y establece nuevas condiciones de trabajo; la sindicalización es obligatoria; las asociaciones profesionales pueden celebrar contratos colectivos de trabajo.
- f) Ley del Trabajo de Yucatán (11 de diciembre de 1915). Consagra el principio de libertad de trabajo; reglamenta la jornada de trabajo, el salario mínimo prohíbe el trabajo a menores de 13 años; se adopta la Teoría de Riesgo Profesional.
- g) Ley de Trabajo del Estado de Coahuila, de Gustavo Espinosa Mireles (27 de octubre de 1916): es un compendio de las leyes que anteriormente se expidieron.

Fueron diversos los Decretos dictados en aquella época:

- 1) Decreto que crea el descanso semanal obligatorio y la duración de la jornada (8 de agosto de 1914). Aguascalientes.
- 2) Decreto sobre abolición de las deudas de los peones (3 de septiembre de 1914). Puebla y Tlaxcala.
- 3) Decreto sobre salario mínimo (15 de septiembre de 1914) San Luis Potosí.
- 4) Decreto relativo al proletariado rural (19 de septiembre de 1914). Tabasco

- 5) Decreto sobre salario mínimo (9 de enero de 1915). Chihuahua.
- 6) Decreto del General Obregón sobre salario mínimo (9 de abril de 1915). Guanajuato.
- 7) Decreto en contra de agitaciones obreras (1° de agosto de 1916).
- 8) Decreto que reforma algunos artículos del Plan de Guadalupe (14 de septiembre de 1916). Cd. de México.

Dentro de los Proyectos hay uno de mucha relevancia para nuestra materia: el que formuló el Departamento de Trabajo el 12 de abril de 1915 y que se llamó "Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo". Explicaba lo que debía entenderse por contrato individual y colectivo de trabajo, sobre jornada de trabajo, descansos semanales y obligatorios, salarios mínimos, etc.

C) La Constitución de 1917.

a) El constituyente de Querétaro.

Con todos los antecedentes laborales que precedieron a la Constitución de 1917 se instala el Congreso Constituyente que expide la Ley Fundamental en vigor. El 1° de diciembre de 1916, Venustiano Carranza dirige un mensaje al Congreso, en Querétaro en donde se pusieron de manifiesto dos tendencias: la progresista o avanzada (apoyada por el Secretario de Guerra, general Alvaro Obregón), y la conservadora (representaba al grupo que apoyaba al Primer Jefe).

El día 20 de noviembre dieron comienzo las sesiones preparatorias del Congreso, bajo la presidencia de Manuel Amaya, y el 1º de diciembre Venustiano Carranza inaugura las sesiones del Congreso, presentando el proyecto de reformas.

En realidad el Proyecto de Reformas no aportaba casi nada en favor de los trabajadores, y se propuso, entre otras cosas: la limitación de las horas de trabajo y el establecimiento de un día de descanso forzoso la semana, sin que fuera precisamente el domingo. Igualmente la prohibición a los niños y a las mujeres, para el desempeño de trabajo nocturno en las fábricas, entre otras¹⁶.

b) El artículo 123.

Este artículo se elaboró después de varias y largas discusiones y las disposiciones que lo integran forman al "Derecho del Trabajo", ya que los principios, normas e instituciones que ahí se plasman regulan las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores y los patronos y cuya finalidad es lograr un justo equilibrio entre los intereses y derechos de los dos factores de la producción.

Así el artículo 123 de la Constitución contiene las bases mínimas para legislar sobre la materia Trabajo, lo que constituye toda una innovación

¹⁶ Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo: 16ta. Ed. México: 1990. Pág. 23-24.

tanto en el terreno político como en el jurídico, económico y social. A continuación daremos algunas de las ideas que contenía (y que actualmente están vigentes) esta disposición:

- duración máxima de 8 hrs.,
- prohibición de labores insalubres o peligrosas para mujeres y jóvenes,
- los trabajadores no podrán tener menos de 12 años,
- por cada 6 días de trabajo deberán descansar uno cuando menos,
- para trabajo igual, debe corresponder salario igual,
- el salario deberá pagarse en moneda de curso legal,
- por el aumento de horas de jornada de trabajo, se pagará tiempo excedente,
- el trabajador contará con habitaciones cómodas e higiénicas a cargo del patrón,
- los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo,
- el patrón está obligado a adoptar las medidas mínimas necesarias sobre higiene y salud,
- tanto los patrones como los trabajadores podrán formar sindicatos, asociaciones profesionales, etc.,
- es un derecho de obreros y patrones las huelgas y los paros,
- las controversias entre el capital y el trabajo las resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje,
- el salario de los trabajadores es un derecho preferente, inalienable e intransmisible.

Posteriormente se han hecho reformas y adiciones a este artículo modificando su orientación inicial y a la fecha existen 18 modificaciones entre las cuales están:

- federalizar la legislación laboral,
- se incorpora a este artículo a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del D.F. y Territorios; y como consecuencia el texto original se convirtió en inciso "A" por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y a todo contrato de trabajo. El inciso "B" se refiere a los empleados del gobierno;
- se eleva la edad mínima para trabajar de 12 a 14 años;
- se establecieron los salarios mínimos profesionales;
- se fijan salarios mínimos por zonas económicas;
- se establece la estabilidad en el empleo;
- se crea el Fondo Nacional de la Vivienda;
- se consagra el principio de igualdad laboral entre mujeres y hombres;
- se crea el seguro de guarderías;
- se establece la obligación de las empresas de capacitar y adiestrar a sus trabajadores;
- se establece el derecho al trabajo;
- se incorpora para el inciso "B" a los trabajadores bancarios.

Como se observa en este artículo se reconoce la teoría de la lucha de clases y resultado de los trabajadores que venían de ofrendar su vida en

el combate de la revolución aunque actualmente haya cambiado un poco el rumbo inicial¹⁷.

D) De Carranza a Cárdenas.

a) La L.F.T. de 18 de agosto de 1931.

El Congreso Constituyente, al promulgar la Constitución, creyó conveniente encomendar a los Estados miembros la expedición de las leyes ordinarias del trabajo: el 14 de enero de 1918 se expidió la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, que es, en América, la primera codificación de las disposiciones sobre trabajo. La Ley contenía una completa y detallada reglamentación de los contratos y relaciones individuales de trabajo, de las condiciones generales de prestación de los servicios; de las relaciones colectivas de trabajo; de la previsión social y de las Autoridades y procedimientos en asuntos de trabajo.

En los años posteriores, los Estados miembros de la Federación promulgaron sus respectivas leyes sobre el trabajo. Se llegó al año 1929 con una pluralidad de leyes locales, no siempre uniformes y frecuentemente creadoras de graves desigualdades entre los trabajadores de una misma zona económica. En ese año de 1929 y por la influencia del

¹⁷ Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo: 16ta. Ed. México: 1990. Pág. 23-24.

movimiento obrero se reformó la Constitución, federalizándose la legislación del trabajo.

Desde entonces el Congreso Federal es la autoridad legislativa facultada para expedir leyes de trabajo y su aplicación corresponde en parte a la autoridad federal y en parte a los gobiernos de los Estados. De esta forma se pudo dar unidad a la legislación laboral pero respetando el sistema federal adoptado.

Así durante los años 1929 a 1931 el Congreso Federal conoció y discutió diversos proyectos, siendo el primer "Proyecto de Código Federal del Trabajo" el encargado por el Presidente Emilio Portes Gil, el cual fué rechazado por los errores que en materia sindical y de huelga contenía.

El segundo Proyecto fué formulado en 1931 por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, quien dictó un Proyecto de Ley Federal del Trabajo el cual se discutió en el Congreso de la Unión en un período extraordinario de Sesiones. Mismo que, con modificaciones sin trascendencia la aprobó, siendo promulgada la "Ley Federal del Trabajo" el 18 de agosto de 1931 por el Presidente Pascual Ortiz Rubio.

La Ley Federal del Trabajo contenía originalmente 685 artículos y 14 transitorios, siendo en el artículo 14 transitorio donde se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las

legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

Esta Ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970 y fué varias veces reformada y adicionada y aunque no fué trascendente en cuanto a los derechos que concedió a los trabajadores su importancia radica en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, las cuales han sido instrumento adecuado para una mejoría constante de la clase obrera¹⁸.

b) El capitalismo (La L.F.T. de 1º de mayo de 1970)

Los treinta años que transcurren entre el 1º de diciembre de 1940 y el 1º de diciembre de 1970 son años de auténtica decadencia del movimiento obrero. La necesidad de una expansión económica que genere trabajo para una población que crece en progresión geométrica, aunada a la propia intervención del Estado en la economía como patrón, producen una doble consecuencia para la clase trabajadora: por una parte se da cada vez mayor apoyo a las organizaciones sindicales mediatizadas, al dar acceso a sus dirigentes a los puestos públicos, por otra la represión estatal en contra de los movimientos obreros independientes, que se hace cada vez más enérgica hasta terminar con los acontecimientos de octubre de 1968.

¹⁸ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo: Tomo I. Op. Cit. Pág. 359.

Para el año de 1960 el Presidente López Mateos había nombrado una Comisión que se encargara de preparar un anteproyecto de ley de trabajo.

Los trabajos de la Comisión culminaron en la redacción de un Anteproyecto que no fue presentado como tal, pero que sirvió de base a las reformas Constitucionales y Reglamentarias de 1962

En 1967, el Presidente Díaz Ordaz designó una segunda Comisión la cual se reunió en los primeros días de 1968. El Presidente fué informado de la terminación del Anteproyecto. Por decisión de Díaz Ordaz se remitió el proyecto a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista. La clase patronal formó una comisión y otro tanto hizo el sector obrero observando ambos sectores una actitud distinta. Los primeros pidieron que sólo se hicieran reformas procesales a la ley de 1931 y las segundas la apoyaron en todo.

Formulado de nuevo el Proyecto con las observaciones de los sectores, se remitió la Iniciativa a las Cámaras donde se introdujeron varias modificaciones, pero sin alterar sustancialmente el documento original.

La Nueva Ley entró en vigor el 1º de mayo de 1970 y ya incluye principios que eran aceptados por la doctrina y la jurisprudencia y que anteriormente no se había estimado que debieran ser objeto de un texto expreso de carácter legal¹⁹.

¹⁹ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I. Op. Cit. Pág. 56-60

Como se puede ver el nacimiento del Derecho del Trabajo fue una labor ardua y tenaz de los trabajadores, una defensa de los asalariados, sin embargo ha cambiado hoy sus conceptos y su finalidad, ya que lo que ahora se persigue es normalizar las relaciones de los empleadores y de los trabajadores, para asegurar el orden económico y social.

CAPITULO SEGUNDO

" Marco Conceptual

I.- El trabajo:

A) Definición de trabajo.-

a) Etimológica.- Son diversas las opiniones de los autores en cuanto a la procedencia del término "trabajo", ya que algunas señalan que deriva del latín: *trabs*, *trabis*, que significa traba, pues el trabajo conlleva a un esfuerzo ya sea físico o mental.

Otros autores más sostienen que "trabajo" deriva del griego: *thlibo*, que se traduce en apretar, oprimir, afligir.

Una tercer corriente ven la raíz de la palabra "trabajo" en (el latín): *laborare* o *labrare*, que quiere decir labrar la tierra.

Así, en italiano se le conoce como *travaglio*, en francés: *traquáil*; en portugués: *trabalho*; alemán: *arbeit*; ingles: *labour* y *work*, etc.

Sin embargo el concepto del trabajo ha evolucionado y hoy el trabajo, ya sea individual o colectivo, es intrascendente e irrelevante si no se une o combina con otros esfuerzos²⁰

²⁰ Sánchez Aharado, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Vol. I. México: 1967. Pág. 23

b) Legal.- Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo octavo, párrafo segundo nos dice: "Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"

En cuanto a esta disposición podríamos hacer varias apreciaciones tales como que, cualquier trabajo material, el más sencillo, el más simple requiere de cierta actividad intelectual y el trabajo intelectual el más profundo, siempre requerirá del auxilio del trabajo material; sin embargo no es materia de este trabajo hacer un estudio exhaustivo de este concepto.

c) Conceptual.- La idea y el concepto del trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, así como el tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico, como la protección jurídica que debe otorgársele.

Por lo que podremos dar una definición de trabajo: es toda actividad o esfuerzo realizado por el hombre con el objeto de obtener sus satisfactores y que resulta tutelado por el Estado cuando existe relación jurídica de subordinación.

B) Definición de contrato de trabajo:

a) Legal.- La Ley Federal del Trabajo en el artículo 20, párrafo segundo dicta que:

"Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario:

Como se puede ver la ley contempla ciertos elementos en esta definición.

- * un acuerdo de voluntades.
- * una prestación de servicios personal
- * una relación de subordinación.
- * una retribución económica.

b) Conceptual.- En Derecho del Trabajo se designó con el nombre de contrato de trabajo al convenio celebrado entre el patrón y el trabajador (figuras que se estudiarán más adelante), para la prestación de los servicios de éste teniendo aquel la obligación de pagarle un determinado salario²¹.

²¹ Guerrero, Eusebio. *Manual del Derecho del Trabajo*. 16ta. Ed. México, 1990. Pág. 29.

Así el convenio es el punto de partida del Derecho Laboral, el cual, una vez tipificado se encuentra dentro del ámbito del Derecho del Trabajo y se aplican los ordenamientos de esta disciplina.

C) Definición de relación de trabajo.

a) Legal.- El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, párrafo primero, nos define a la relación de trabajo diciendo:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

De la anterior definición podemos obtener los siguientes elementos:

- * acuerdo de voluntades (que no determina el nacimiento de derechos y obligaciones)
- * prestación de un trabajo personal
- * relación de subordinación.
- * retribución económica.

b) Conceptual.- Podríamos referirnos a las múltiples definiciones que la doctrina ha dado respecto de la relación de trabajo, pero consideramos que ese podría ser un tema completo de tesis; así, en el presente trabajo

tan solo nos referiremos al ilustre Maestro en Derecho Mario de la Cueva, en relación a este concepto y su definición que nos expresa:

" la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos -ley y de sus normas supletorias"²²

Aunque ha sido muy discutida esta definición nos parece la más apropiada por apegarse a nuestra legislación.

II.- La subordinación jurídica:

A) Concepto legal y doctrinal.

Legal: Aunque no existe en la Ley Federal del Trabajo un artículo que expresamente nos defina lo que es la subordinación jurídica, el artículo 134, fracción III de la ley citada nos dice:

Art. 134: "Son obligaciones de los trabajadores":

²² De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II; 11era. Ed. México, 1988. Pág. 185

III.- "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinadas en todo lo concerniente al trabajo".

Como se observa el patrón se encuentra, en todo momento, en la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de su empresa.

Doctrinal.- La subordinación jurídica es un elemento más del contrato de trabajo y de la relación de trabajo y un signo distintivo de otro tipo de contratos y de relaciones jurídicas.

La Suprema Corte de Justicia ha definido a la subordinación como:
"SUBORDINACION, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo". Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Apéndice 1917 - 1985. Pag. 267.- Quinta Parte. Tesis 297.

Así, "la subordinación es el poder jurídico de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, en cuanto al trabajo contratado"²³.

B) Concepto de patrón.

a) Doctrinal.- La palabra patrón tiene su raíz etimológica en el latín "*pater onus*", que significa carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras.

Así el término patrón "parte de un supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios"²⁴.

La doctrina ha definido al patrón como: "la persona física o jurídica colectiva (moral) quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero al que trabaja en su beneficio mediante retribución"²⁵.

b) legal.- La ley contiene, en su artículo 10, una definición simple del concepto "patrón".

"Patrón es una persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

²³ Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I; Vol. 1. Op. Cit. Pág. 327.

²⁴ Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. 9na. Ed. México: 1991. Pág. 154.

²⁵ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I; 8va. Ed. México: 1991. Pág. 481.

El inconveniente de esta definición sería la palabra "utiliza", ya que se le podría dar una traducción equívoca.

C) Concepto de trabajador.

a) Doctrinal.- En términos genéricos trabajador es aquel que presta el servicio, y aquí se incluyen las especies: obrero, empleado, doméstico, artesano, agente de comercio, jornalero, empleado de confianza, alto empleado de una empresa, profesionista.

En cuanto al sexo del trabajador no existe diferencia alguna, ya que nuestra carta magna en su artículo 4to. dispone que "el varón y la mujer son iguales ante la ley"

Aunque existen diversas definiciones de trabajador son muy parecidas entre sí, por lo que seleccionamos la del maestro Sánchez Alvarado: "Trabajador es toda persona física que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos generos, en forma subordinada"²⁶.

b) Legal.- Nos dice el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo que:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física ó moral, un trabajo personal subordinado".

²⁶ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Op. Cit. Pág. 291.

Esta definición nos señala como elementos:

- 1). el trabajador siempre será una persona física.
- 2). presta un servicio a otra persona física o moral.
- 3). el servicio ha de ser personal.
- 4). servicio subordinado.

III.- El Proceso:

A) La idea del proceso.

La palabra proceso en una acepción general significa un conjunto de fenómenos, de actos o acontecimientos que se suceden en el tiempo y que mantienen entre sí determinadas relaciones de solidaridad o vinculación. Así el concepto se emplea tanto en la ciencia del derecho como en las ciencias naturales, existiendo así procesos químicos, físicos, biológicos, psíquicos y jurídicos. Pero no basta que los fenómenos o acontecimientos de que se trate se sucedan en el tiempo para que exista un proceso, sino que se necesita, además, que mantengan entre sí determinados vínculos que los hagan solidarios los unos de los otros, sea por el fin a que tiende todo el proceso sea por la causa generadora del mismo²⁷.

²⁷ Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. 18a. Ed. México: 1988. Pág. 602

Ahora bien, el proceso jurídico en sí supone una actividad generadora de actos jurídicamente reglamentados, encaminados a obtener una determinada resolución por parte de los órganos jurisdiccionales respectivos.

Para el Lic. Cipriano Gómez Lara el proceso se define como "un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dividirlo"²⁸.

Así pues, el proceso está constituido por la serie de actos del Juez y de las partes y aún de terceros, encaminados a la realización del derecho objetivo.

B) Fundamento del proceso.

El fin normal del proceso es la obtención de una sentencia que vinculativamente resuelva entre partes una controversia sobre derechos substanciales. Pero cuando el derecho subjetivo es violado sólo puede tener plena vigencia mediante el ejercicio de la función jurisdiccional.

²⁸ Gómez Lara, Cipriano, *Teoría General del Proceso*, 8va. Ed. México: 1991, Pág. 132.

El estado-juez tiene primordial interés en hacer justicia, en dar a cada quien lo suyo, en reconocer los derechos subjetivos y los intereses legítimos de los sujetos en litigio.

Es mediante el derecho de acción que los sujetos provocan el ejercicio de la función jurisdiccional para conseguir la satisfacción del interés jurídico protegido.

Los dos intereses, el público-estatal de ver respetada la ley en los casos controvertidos y el particular de quienes tratan de conseguir la tutela jurídica a que tienen derecho, se conjugan en el proceso, cuyo motor inicial es el derecho de acción.

Por lo que cuando las partes voluntariamente cumplen y se adaptan a la conducta prescrita por la norma abstracta el proceso no es necesario.

C) Los diferentes procesos

Existen diversos criterios bajos los cuales se pueden ordenar los procesos y al respecto el procesalista español Pedro Aragonese Alonso enumera los siguientes criterios ordenatorios:

- a) Ordinarios y especiales;
- b) Contenciosos y voluntarios;
- c) oral o escrito;
- d) sumario y ordinario;
- e) singular o colectivo;
- f) según la materia: civil, penal, laboral, fiscal, administrativo, agrario, etc.;
- g) por fuero: eclesiástico, militar, etc.;
- h) por el fin: declarativo y ejecutivo;
- i) por extensión: particular, universal²⁹.

A esta clasificación se le podría agregar uno más: según la cuantía. Y así lo señala el maestro Eduardo Pallares

Podríamos dar una amplia explicación de cada uno de estos criterios, pero consideramos que no corresponde a nuestra investigación.

IV.- El Derecho procesal del Trabajo.

A) Concepto.

²⁹ Argoneres Alonso, Pedro. Proceso y Derecho Procesal. España: 1960. Pág. 255 y 256.

El Derecho procesal del Trabajo "es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales"³⁰.

Como se puede observar en la definición anterior el derecho procesal del trabajo comprende el complejo de reglas jurídicas procesales laborales para tutelar los derechos de los trabajadores por la vía del proceso.

B) Naturaleza jurídica.

La naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo se determina en razón del carácter social de las normas que lo constituyen, teniendo así diversas posturas tales como:

1. El Derecho Procesal del Trabajo es derecho de lucha de clases:- se sostiene que el Derecho del Trabajo es legislación de clase, radicalmente distinto del Derecho Civil, por ser aquel protector de una clase social: la trabajadora y el Derecho procesal del Trabajo, como derecho sustantivo, es sustantivo, es instrumento de lucha de los trabajadores en el proceso de derecho de lucha de clase sustantivo, es instrumento de lucha de los trabajadores en el proceso: derecho de lucha de clase.

³⁰ Trueta Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 6ta. Ed. México: 1982. Pág. 74.

2. El Derecho Procesal del Trabajo es proteccionista de los trabajadores: el Derecho Procesal del Trabajo es proteccionista de una de las partes, de la parte obrera, cuando su lucha aflora en los conflictos del trabajo y éstos se lleven a la jurisdicción laboral, no sólo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación tutelar del mismo en favor de los trabajadores.
- 3 El Derecho Procesal del Trabajo es reivindicatorio de los trabajadores.- la justicia social cuyos principios emergen del artículo 123, no sólo tiene una función proteccionista, tutelar y dignificadora, sino que tiene como objetivo fundamental reivindicar los derechos del proletariado. Así, la función reivindicatoria la deben ejercer los Tribunales del Trabajo en el proceso laboral, en donde se pueden advertir fácilmente las injusticias y aplicar los principios reivindicatorios de los derechos de los trabajadores en el propio juicio laboral.
- 4 La interpretación del Derecho Procesal del Trabajo.- El Derecho del trabajo, como protector y reivindicador de una clase social, no debe interpretarse aplicando los viejos métodos de interpretación, siquiera el "lógico", sino que se debe interpretar según su esencia, finalidades y contenido objetivo, tutelando concretamente los intereses del trabajador, conforme a los mandatos imperativos de la ley.

C) Contenido.

Es innegable que las leyes procesales del trabajo regulan una actividad o función social del Estado en beneficio de la clase trabajadora que persigue como un fin imperioso y primario la reivindicación de valores humanos, que se traduce en un beneficio económico.

Por otra parte las leyes procesales tienen una característica especial: regulan conflictos de clases y relaciones jurídicas y económicas en las que está interesada la comunidad obrera y realizan la tutela del Estado burgués en lo que se refiere al mejoramiento económico de los trabajadores. En consecuencia, tiene finalidades colectivas.

D) Características.

En cuanto a las características propias del Derecho Procesal del Trabajo podemos decir que estas son las que precisan su naturaleza jurídica, es decir, el carácter social de las normas que lo constituyen:

- a) es un derecho de lucha de clases,
- b) es un derecho proteccionista de los trabajadores.
- c) es un derecho reivindicatorio de los trabajadores

E) Los principios del Derecho Procesal del Trabajo en la Ley Federal del Trabajo.

Los principios procesales contenidos en el título Catorce de la Ley Federal del Trabajo se inspiran en las ideas de la "teoría general del

proceso", teoría apoyada en los axiomas de la bilateralidad de las partes en el juicio de la imparcialidad del juez y de los tribunales, así como en la tesis de la paridad procesal como consecuencia del equilibrio procesal, haciendo un tanto ineficaces los principios del artículo 123 Constitucional en su función eminentemente social.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo primero nos dicta:

"El proceso del Derecho del Trabajo sera público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso

Este artículo, como se puede ver, trae consigo los siguientes principios procesales:

- 1) Principio de publicidad.- la publicidad es una garantía de que el negocio será resuelto en forma limpia y honesta. Este principio es el derecho que tienen las partes a presenciar todas las audiencias o diligencias, excepto aquellas expresamente establecidas por la Ley. Al establecerlo el legislador ha querido que las partes y el público influyan con su presencia para que las Juntas obren con la mayor equidad y legalidad posible.

Al respecto el artículo 720 de la L.F.T. dispone: "que las audiencias serán públicas..."

- 2) **Gratuidad en el proceso.-** la gratuidad en el procedimiento laboral, deriva del artículo 17 constitucional. Y el artículo 685 de la ley laboral establece que el proceso será totalmente gratuito y, por lo tanto, las Juntas bajo ninguna circunstancia pueden cobrar costas por el desarrollo de su actividad jurisdiccional.

- 3) **Principio de Inmediatez.-** consiste en que los miembros de las Juntas deben estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas y oigan sus alegatos, para obrar con mayor justicia.
En este principio el juez o el tribunal que deben conocer y fallar el negocio o conflicto laboral tendrán que estar en contacto directo con las partes y deberán presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, de forma inmediata, a fin de dictar una sentencia justa.

- 4). **Principio de oralidad.-** a diferencia del derecho común, el Derecho Procesal Laboral se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones ante la autoridad. Se deduce que por dicha característica, predomina la palabra hablada sobre la escrita, aunque no necesariamente se quiere decir

con esto que no haya nada escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia escrita, ocasionada por la imposibilidad material, de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto.

- 5) Principio dispositivo.- las juntas, no pueden manifestarse si las partes no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, ejerciten sus acciones. Este principio se ha llamado tradicionalmente iniciativa a instancia de parte.

- 6) Principio de economía procesal.- este principio se traduce a que haya en el proceso el mayor ahorro de tiempo, energías y costa, de acuerdo a las circunstancias de cada caso y siempre dentro de los plazos y términos que fije la ley, (artículo 17 constitucional), en beneficio de los litigantes, y en general, de la administración de justicia

- 7) Principio de concentración.- de acuerdo con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación, y lo contrario a esto trae consigo la prolongación del proceso.
Dentro de los artículos 761, 763 y 848 de la L.F.T. se encuentra precisado este principio.

- 8) Sencillez en el proceso.- en el derecho laboral no se exige forma de terminado en las comparecencias, los escritos, las promociones o

alegaciones, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.
(art. 687 de la Ley Laboral vigente).

Aunque si bien es cierto que estos principios procesales del trabajo hacen un tanto ineficaces a los principios señalados por el artículo 123 Constitucional, cabe anotar, que por ser el Derecho de Trabajo tan dinámico y sencillo, es necesario utilizar lineamientos que sean más congruentes con la realidad cambiante para cumplir con la función eminentemente social de este tipo de Derecho, y para ello consideramos que es de vital importancia hacer uso de los medios de comunicación modernos que actualmente se tienen, para que de esta manera las partes y el juzgador cumplan con lo dictado por el legislador en el artículo 685 de la Ley Federal de Trabajo, para que así no se pierda el espíritu que motivó este precepto.

CAPITULO TERCERO
" El Procedimiento Laboral "

1.- Las Autoridades del Trabajo en México:

Podemos decir en una forma general que las Autoridades del Trabajo son aquellas que tienen por objeto crear, vigilar y hacer cumplir el Derecho del Trabajo.

Hay Autoridades del Trabajo Administrativas y Jurisdiccionales, así como Federales y Locales. Las administrativas tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo vigilando su cumplimiento e imponer resoluciones; conocen de asuntos no litigiosos. Las jurisdiccionales tienen la facultad de conocer y resolver conflictos obrero-patronales, siempre hay un litigio, un conflicto de intereses. En cuanto a las Autoridades Federales y Locales en materia de trabajo podemos decir:

- A) Fuero Local.- tenemos en México dos gobiernos: el de los Estados - miembros, con jurisdicción en sus respectivas entidades y el Federal, que se extiende en toda la Nación Mexicana; siendo característica esencial del régimen Federativo, la Supremacía Jurídica del Estado Federal.

Tenemos así que existen normas jurídicas que son aplicables en toda la República (federales) y otras que sólo Imperan en los límites de cada Estado, miembro de la Federación (locales).

Sin embargo en materia de trabajo no hay sino una Ley, que es al mismo tiempo Federal y Local, es decir que no es posible que cada Estado expida sus leyes laborales. Pero para la aplicación de la Ley sí existe la diferencia entre el ramo Federal y Local. Así la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123, constitucional dispone que: "La aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones..." Teniendo que lo local es por regla general y la Federal es por excepción. Pero la Ley Laboral es única.

B) Fuero Federal.- aunque ya explicamos en el inciso anterior lo referente al fuero Federal podemos agregar que la Constitución Federal en su ya citado artículo 123º, frac. XXXI otorga ciertas ramas industriales, de servicios y empresas a la competencia exclusiva de las Autoridades Federales.

La Ley Federal del Trabajo en su Título Once denominado "Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales" decreta en su artículo 523º que las disposiciones de esta Ley competen en cuanto a su aplicación y en sus respectivas jurisdicciones a:

(A continuación dividiremos a las Autoridades del Trabajo en Locales o Federales y en Administrativas o Jurisdiccionales).

Autoridades Federales:

- 1.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 2.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público .
- 3.- Secretaría de Educación Pública.
- 4.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- 5.- Servicio Público del Empleo.
- 6.- Inspección del Trabajo.
- 7.- Comisión Nacional y Regional de los Salarios Mínimos.
- 8.- Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- 9.- Jurado de Responsabilidades.
- 10.- Instituto del Trabajo y el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- 11.- Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 12.- Junta de Conciliación (jurisdiccional)
- 13.- Junta de Conciliación y Arbitraje (jurisdiccional)
- 14.- Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (jurisdiccional)

Autoridades locales:

- 1.-Autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.
- 2.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

- 3.- Inspección del Trabajo.
- 4.- Jurado de Responsabilidades.
- 5.- Junta de Conciliación (jurisdiccional)
- 6.- Junta de Conciliación y Arbitraje (jurisdiccional)

C) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.- como ya vimos anteriormente la Ley organiza la jurisdicción del trabajo y los órganos jurisdiccionales en: Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje, Locales y Federales.

Las Juntas de Conciliación "ya sean Locales o Federales", tienen como función principal la de avenir a las partes, pero hoy en día también podrán conocer de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, teniendo así características de Juntas de Arbitraje³¹

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje "ya sean Locales o Federales", conocerán y resolverán las diferencias o conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, según el texto de la fracción XX, apartado A), del artículo 123 constitucional.

II.- El Procedimiento Ordinario en Materia Laboral.

³¹ Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 16ta. Ed. México: 1990. Pág. 447.

A) Las partes y la capacidad para ser parte en nuestro Derecho Procesal del Trabajo.- los vocablos "parte" y "capacidad" están íntimamente unidos ya que la aptitud para intervenir en el proceso como parte es la capacidad que tiene la persona física o moral para deducir derechos propios en una situación controvertida que requiere el desempeño de la función jurisdiccional. Y así, un sujeto que pretenda ser parte en un litigio debe tener cierta capacidad para exigir sus derechos y cumplir con sus obligaciones.

a) Concepto de parte: desde un punto de vista jurídico "parte" se refiere a los sujetos de derecho, es decir, los que son susceptibles de adquirir derechos y obligaciones. El maestro Carlos Arellano García define el término parte diciendo: "Es parte en el proceso la persona física o moral que, en relación con el desempeño de la función jurisdiccional, recibirá la dicción del derecho, respecto a la cuestión principal debatida"³²

Así, de forma similar la Ley Federal del Trabajo en el artículo 689 indica: "son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acreditan interés jurídico en el proceso y ejercitan acciones u opongan excepciones", es decir, personas físicas o morales que son susceptibles de ejercitar su derecho y contraer obligaciones, en el ámbito laboral.

Cabe hacer sólo una aclaración al respecto: las partes son, por supuesto, sujetos procesales, pero no todos los sujetos procesales son parte.

³² Arellano García, Carlos. Teoría General del Proceso. 3a. De. Méjico: 1989. Pág. 17.

b) Capacidad para ser parte o capacidad procesal: en términos generales podemos definir la "capacidad" como la aptitud para ser titular de derechos y/o obligaciones. Se ha dividido a la capacidad en capacidad de goce y de ejercicio, o bien en capacidad para ser parte y procesal. Sin embargo para la utilidad del presente trabajo sólo nos referiremos a la capacidad procesal; y acerca de ella podemos decir que ésta es el poder jurídico que otorgan las leyes a determinados sujetos de derecho para que ejerzan su derecho de acción ante los tribunales, o bien dicho de otra manera más simple en la facultad de intervenir activamente en el proceso.

En material laboral, pueden ser partes, un trabajador o cualquier patrón, en términos generales, toda vez que la regla genérica es que toda persona es capaz procesalmente hablando.

B) La demanda.- en todos los trámites de un proceso existen diversas etapas (que aquí trataremos), pero siempre iniciarán con una demanda.

a) Concepto.- demanda es la petición de quien se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir con una obligación correctiva.

O bien dicho de otra manera es la primera petición en que el actor fórmula pretensiones, solicitando del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho.

b) Requisitos.- dentro de la demanda se pueden distinguir seis partes fundamentales que la integran:

- I. el nombre y domicilio del actor, (art. 687)
- II. el nombre y domicilio del demandado (art.687)
- III: la cosa demandada (designándola con exactitud), o la causa de la acción (art. 753)
- IV. los hechos en que se funde (explicándolos)
- V. el derecho, y (art. 685 y 753)
- VI. la petición (en términos claros y concretos) motivadora de la demanda (art. 685 y 753).

Aunque efectivamente existen otros requisitos como: la profesión, el estado civil y la nacionalidad del actor, datos del representante legal (si lo hay), etc. éstos no son esenciales, pero sí importantes.

C) La contestación.- esta es la respuesta que da la persona (física o moral) afectada por dicha demanda para aceptarla, negarla o pretender modificaciones. Para ello opondrá las excepciones o medios de defensa que le correspondan en cada caso.

a) Contenido.- la contestación de la demanda, facultada por el artículo 878 de la L.F.T., constituye una pieza esencial del proceso contencioso, ya que fija la litis e integra la relación jurídica procesal, iniciada por la demanda, y la actividad consecuente del órgano jurisdiccional.

El demandado al contestar puede asumir diversas posiciones: 1.- allanarse a la demanda; 2.- negar los hechos; 3.- oponerse a las acciones y al proceso mediante las excepciones; 4.- contrademandar o reconvenición.

Toda contestación de demanda debe contar con los mismos requisitos que se exigen para la demanda, pero podemos observar las siguientes partes:

1. la parte inicial del escrito de contestación debe contener la nominación del tribunal ante el cual se somete, el nombre del demandado, el domicilio que señala para oír notificaciones y la referencia al escrito de demanda, así como el nombre del actor.
2. la parte de hechos en la que el demandado debe referirse a cada uno de los mismos argumentados por el actor en su demanda, ya que al no referirse a alguno de ellos implica la aceptación del mismo.

3. el derecho en el cual el demandado debe fundamentar su respuesta, apoyándola en el articulado correspondiente de la Ley Federal Laboral vigente.

4. los puntos petitorios, es decir, la síntesis de la petición concreta del demandado que alega ante el tribunal³³

D) La Reconvención.- se considera como una demanda (SIC) contraria formulada por el demandado contra el demandante por alguna deuda que tenga el actor derivada de la relación laboral exclusivamente en el mismo proceso iniciado por éste. No hay que confundir la reconvención con una excepción, ya que aquélla es una legítima pretensión procesal del reo contra el actor. En el proceso laboral la reconvención produce el efecto de que se reconoce la competencia del tribunal y al ventilarse en un mismo proceso la demanda y la contrademanda, ambas deben resolverse en un mismo laudo³⁴.

E) Las notificaciones.- una vez planteado el conflicto las Juntas (como autoridad) y las partes deben tener medios de comunicación legales entre ellas, y las notificaciones son uno de esos medios con que cuentan las Juntas para informar a las partes.

a) Concepto: por notificación debe entenderse todos aquellos procedimientos, formas o maneras a través de los cuales el Tribunal hace

³³ Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. Ed. México: 1991. Pág. 239.

³⁴ Trucha Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 6a. Ed. México: 1982. Pág. 466 y 467.

llegar a los particulares, partes, testigos, peritos, etc., noticias o conocimiento de los actos procesales, o bien, presume que tales noticias les han llegado a dichos destinatarios o los da por enterados formalmente.

Así, la notificación es el acto procesal, que tiende al cumplimiento de la garantía de audiencia y, al mismo tiempo, un medio de impulso, para el desarrollo y efectividad del proceso³⁵.

Las notificaciones pueden ser:

- 1) personales,
- 2) por estrados,
- 3) por edictos.

Pero conforme a la Ley Federal del Trabajo pueden ser de dos formas:

- 1) personales, (art. 741 a 744)
- 2) por estrados (art. 745 y 746)

b) La notificación objetiva.- es cuando se utilizan instrumentos materiales o cosas para hacer llegar la noticia procesal a su destinatario o para que tal noticia se tenga por recibida o conocida para los efectos legales. Por

³⁵ Trueba Urbina, Alberto. *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*. México: 1965. Pág. 360.

ejemplo cuando la notificación se hace a través del correo, la carta sería el instrumento material.

c) La notificación subjetiva.- se refiere a que el instrumento de la comunicación es precisamente una persona, por ejemplo, un traductor o intérprete, ajeno totalmente al conflicto.

d) las notificaciones personales.- las establece la Ley Laboral vigente en su artículo 741 y siguientes y es ahí donde se señala que estas notificaciones personales se efectuarán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello, y las que se realicen en estas condiciones, surtirán plenamente sus efectos.

La ley cita una lista que contiene los casos en que la notificación deberá hacerse personalmente en forma obligada, y así el artículo 742 de la citada Ley dicta:

- I. el emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo (por su naturaleza y el emplazamiento es quizás la notificación personal más obligada ya que ésta fincará el principio de la contienda judicial);

- II. el auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas (esta notificación se vuelve trascendente ya que previene a las partes de la nueva ubicación procesal de su expediente, ya que después de realizado el cambio de dicho expediente, las partes necesitan conocer en dónde seguirá el procedimiento laboral en el juicio en que están involucradas).

- III la Resolución en que la Junta se declare incompetente (es necesario que las partes estén informadas con certeza de esta resolución del tribunal y que tengan pleno conocimiento de la causa).

- 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 cualquier causa legal;

- VI el auto que cite a absolver posiciones (absolver posiciones es un momento fundamental en el proceso, ya que en él comparecen las partes contendientes y en presencia del tribunal se ven compelidas a contestar afirmativa o negativamente a los interrogatorios formulados por sus respectivas contrapartes -muchos juicios laborales se basan en esta sólo prueba.);

- 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 ordena la reposición de actuaciones;
- XI en los casos a que se refiere el artículo 772 a la L.F.T. (es decir las facultades que tiene el Tribunal para que los juicios no se detengan por inactividad de las partes); y
- XII en casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

Como se puede observar los actos jurídicos de importancia se notifican personalmente, y tales notificaciones deben realizarse con estricto apego a derecho, por virtud de la seguridad de las partes para ser oídas en juicio³⁶

Ya habíamos comentado anteriormente que la Ley Laboral vigente reconoce las notificaciones por estrados en sus artículos 745 y 746.

³⁶ Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. 3a. Ed. México: 1989. Pág. 93.

La ley prevé que la Junta podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la síntesis de estas notificaciones: deberá exponerse en un lugar visible del local de la Junta.

La lista de notificaciones deberá ser autorizada y sellada con fecha por el secretario de la Junta³⁷.

e) Efectos.- las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente: (artículo 747).

1.- 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 contraria de la Ley; y

2.- Las demás: al día siguiente al de su publicación en el boletín o en los estrados de la Junta.

f) Requisitos.- al respecto la Ley en su artículo 743 dice que la primera notificación personal 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 señalado en autos para hacer la notificación;

³⁷ Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 131 y 132.

- II si está presente el interesado a 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 aquélla;
- 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.
- IV si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentra en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;
- 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;
- VI cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación social (art. 712), el actuario se cerciorará de que el local designado de autos, es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.

En todos los casos, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

g) Nulidad.- la Ley dicta que serán nulas las notificaciones que no se practiquen de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo correspondiente.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido al respecto el criterio de que la notificación irregular surtirá sus efectos como si estuviera hecha conforme a la Ley, cuando la persona se manifieste sabedora de la resolución antes de promover la cuestión de nulidad.

F) El exhorto.- así como las notificaciones son un medio de comunicación legal para que las Juntas informen a las partes, el exhorto es también un medio de comunicación legal pero entre un Tribunal que conoce de un asunto con otra autoridad que radica en un lugar diverso de aquel en que se lleva a cabo el juicio.

a) Concepto.- definimos el exhorto como un medio de comunicación procesal entre autoridades judiciales de igual jerarquía que debe emitirse cuando alguna diligencia judicial tenga que practicarse en lugar distinto al del juicio. La autoridad judicial que emite el exhorto se denomina exhortante y la que lo recibe o a quien está éste dirigido exhortada.

La ley trata en el Capítulo VIII del Título Catorce concerniente a los exhortos y despachos, y así el artículo 753 dicta que: las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de la residencia de la Junta que conozca del juicio, deberá encomendarse por medio del exhorto al presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, al de las especiales o a la autoridad más próxima, siempre y cuando la diligencia deba practicarse dentro de la República Mexicana.

El tribunal que dicte resolución que lo ordene debe hacerlo con la mayor brevedad y la Ley fija un término de 24 hrs., a partir del momento del acuerdo que lo ordene, para que haga el envío del mismo. Término también perentorio es el que se fija a la autoridad exhortada, a fin de que provea el exhorto en las 72 hrs. siguientes a su recibo, y lo diligencie dentro de los cinco días siguientes.

En caso de incumplimiento de lo anterior, se corre el riesgo de que el tribunal exhortante se dirija a su superior, haciéndole conocer la omisión de su subalterno. (artículo 759).

Se puede presentar el caso de que una de las partes esté interesada en llevar el exhorto a la autoridad exhortada, esto en vía de una mayor celeridad. Ante estas situaciones, la Ley prevé (art. 760): la Junta, a solicitud de parte, podrá entregar el exhorto y sus anexos al oferente previa razón que deje en autos, quien bajo su más estricta responsabilidad lo entregará a la autoridad exhortada para su diligenciamiento.

El oferente devolverá al exhortante el exhorto diligenciado, bajo su más estricta responsabilidad³⁸.

Como vemos se trata de una práctica universal, impuesta unas veces por razones de jurisdicción, y otras por tiempo y distancia, pero esta práctica

³⁸ *Ibidem*, Pág. 122 y 123.

ha ido trascendiendo de la nacional a lo internacional, y esto nos lleva al conocimiento de los exhortos en el extranjero.

b) Las diligencias en el extranjero.- aunque no se frecuentan, se autorizarán cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de la contestación; se librará el exhorto correspondiente, tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales (art. 754).

En los términos de los artículos 6º y 17º de la Ley, los tratados internacionales son fuentes de Derecho Laboral, celebrados y aprobados por el Senado de la República en los términos del artículo 133 Constitucional.

Por otra parte, a falta de tratados o convenios internacionales, los exhortos serán remitidos por vía diplomática, al lugar de residencia de la autoridad correspondiente, debiendo de legalizar las firmas que los expidan. No será necesario dicha legalización si las leyes o prácticas del País donde se libre el exhorto, no establecen este requisito (art. 755), teniendo en cuenta que el funcionario debe ser conocido en el País.

Por regla general, cuando el exhorto proviene de un juez extranjero, debe contener la legalización del cónsul mexicano del país en que se expidió, y para legalizar la firma de este último funcionario que autenticó la del

juez; la Secretaría de Relaciones Exteriores deberá legalizar la firma de nuestro cónsul³⁹.

G) Los incidentes.- las normas reguladoras de los incidentes aparecen como una novedad en la legislación laboral, ya que anteriormente no se encontraban reguladas y ello traía grandes problemas en los procesos de trabajo

a) Concepto.- se conoce con el nombre de incidentes a todas aquellas eventualidades que sobrevienen accesoriamente a lo principal en algún negocio. No es sino una cuestión que interrumpe la estructura lógica de cualquier proceso y sus efectos son tales que no se puede llegar al laudo si no se resuelve previamente.

También podemos decir que son todos los acontecimientos adicionales o imprevistos asignados en un negocio y que han de ser resueltos previa o simultáneamente, según constituyan o no un obstáculo para la continuación del proceso.

b) Trámite.- cuando se promueve un incidente de una audiencia a diligencia, se substanciará y se resolverá de plano oyendo a las partes debiendo continuar el procedimiento de inmediato.

³⁹ Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pag. 98.

Tratándose de nulidad, competencia, acumulación y excusas, dentro de las 24 hrs. siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá lo conducente (art. 763).

Los incidentes que no tienen señalado trámite especial se resolverán de plano oyendo a las partes, o sea, respetando la garantía de audiencia (art. 765)

c) Clasificación.- los incidentes deben clasificarse en:

1.- Incidentes de previo y especial pronunciamiento (paralizan la actividad procesal, ya que impiden que el juicio siga su curso mientras no se resuelvan, pues se refieren a cuestiones o presupuestos procesales sin las que el proceso no puede ser válido; sin embargo la legislación laboral establece principios de prontitud procesal a efecto de que no constituyan una paralización de la actividad jurisdiccional. Son incidentes de este género.

- I. nulidad, .
- II. competencia,
- III. personalidad,
- IV. acumulación,
- V. excusas.

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

2.- Incidentes en general (entre otros incidentes, los más utilizados en materia laboral son:

- I. acumulación,
- II. declaración de inexistencia e imputabilidad de huelga,
- III. calificación de ilicitud de huelga,
- IV. declaración de patrón sustituto,
- V. ejecución de fianzas,
- VI falta de personalidad,
- VII incompetencia,
- VIII liquidación,
- IX nulidad de actuaciones,
- X nulidad de notificaciones,
- XI responsabilidad patronal,
- XII liquidación de cumplimiento de laudo,
- XIII caducidad,
- XIV. tacha de testigos.

H) Las pruebas.- es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación, en el proceso. Quien afirma un hecho, debe justificarlo ante el Juez y para eso existen medios de los que nos ocuparemos con mayor detalle y que la Ley y la doctrina han clasificado en diversos grupos.

a) Concepto.- etimológicamente la palabra prueba se deriva de "probe", que significa honradez, o de "probandeum", que se traduce en probar, patentizar, hacer fe.

En un sentido estrictamente gramatical, la prueba significa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho.

En sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva. La prueba consiste en demostrar en juicio por los medios que la Ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes.

Así pues, la prueba es el instrumento más efectivo para llevar al convencimiento del juzador la verdad sobre los hechos litigiosos.

La prueba se dirige al juez o tribunal, no al adversario, pero éste tiene la facultad de objetarla y el deber de justificar sus objeciones.

b) Los medios de prueba.- es a través de éstos que se pretende demostrar o justificar en el juicio la verdad o falsedad de un hecho y no del derecho, ya que éste no está sujeto a prueba.

No se deben confundir los medios de prueba con la prueba misma, toda vez que constituyen el cómo y el modo en que las partes aportan a la junta elementos de convicción.

La Ley Laboral ha adoptado el principio de que "son admisibles en el proceso todos los medios de prueba" que no sean contradictorios a la moral y al derecho, y en especial en forma enunciativa y no limitativa, señala los siguientes:

- I. confesional;
- II. documental;
- III. testimonial;
- IV. pericial;
- V. inspección;
- VI. presuncional;
- VII. instrumental de actuaciones;
- VIII. fotografía y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia (art. 776)

c) Las pruebas inadmisibles.- el Tribunal puede rechazar o no admitir los medios de prueba en varios supuestos, como por ejemplo, si dichas pruebas se ofrecen fuera de los plazos legales, o bien cuando no son idóneas para probar lo que la parte pretende.

La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles e intrascendentes, expresando el motivo de ello (art. 779).

d) Requisitos para su ofrecimiento.- siguiendo los tramites procesales debemos referirnos al hecho de que, concluyendo el período de conciliación, demanda y excepciones, se seguirá el de ofrecimiento y admisión de pruebas. Después de concluida esta etapa del procedimiento, no se admitirán nuevas pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por objeto probar tachas en contra de los testigos (art. 778).

Son las partes quienes ofrecen al tribunal los diversos medios de prueba, y por lo común, la parte relaciona la prueba con los hechos y las pretensiones o defensas que haya aducido.-Así la Ley Laboral dicta que las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo (art. 780), y consideramos que este es el requisito necesario para su ofrecimiento.

e) Prueba confesional.- la confesión es el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes, de los hechos que le son propios o que tienen obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican.

Para el maestro Rafael de Pina la confesión es una declaración de parte, que contiene el reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante⁴⁰.

De lo anterior se infiere que:

- 1.- la confesión es una prueba en contra de quien la desahoga y en favor de quien la formula, respecto de los hechos propuestos que le perjudiquen.
- 2.- Que la declaración del confesante beneficie a la contraria.
- 3.- Que la confesión se efectúe dentro del proceso.

La confesión es un acto procesal personalísimo y sólo puede presentarla quien tiene la capacidad para actuar en juicio de manera personal, por ello para que pueda tener eficacia probatoria se requiere de los siguientes elementos:

- I. la capacidad del confesante,
- II. el objeto de la confesión,
- III. la voluntad de quien la presta, y
- IV. que se haga con las formalidades de ley.

⁴⁰ Pina, Rafael Dc. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Méjico: 1952. Pág. 177.

La Ley Laboral vigente señala la forma como debe ofrecerse y desahogarse esta prueba al indicar en el artículo 786: "Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones".

Tratándose de personas morales la confesión se desahogará por conducto de su representante legal o apoderado que tenga expresamente, en un testimonio notarial, la facultad de articular y absolver las posiciones de manera especial. Pero, como excepción, las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones, personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones o establecimientos, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les haya atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

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 fictamente de las posiciones que se les articulen (art. 788) y que se hayan calificado de legales.

Para que la confesión ficta de una de las partes tenga pleno valor probatorio en materia de trabajo, es necesario que no esté en contradicción con alguna otra prueba o hechos fehacientes que consten

en autos, ya que estas circunstancias, por sí mismas, destruyen la presunción de ser ciertos los hechos manifestados en la misma⁴¹.

Se procederá a continuación a articular las posiciones en donde comúnmente resulta que se presenta, por la parte oferente de la prueba, un pliego que contenga los mismos para que sean calificadas por la Junta, o bien, si no las presenta por escrito, se deben articular en ese momento, pero siempre previa calificación que de las mismas realice el tribunal, a fin de que las posiciones versen sobre hechos propios del absolvente, o de hechos que, aunque no propios, deben serle conocidos y, sobre todo, que guarden relación directa con los puntos de la litis. El absolvente está obligado a responder afirmativa o negativamente, y con posterioridad puede ampliar su respuesta si lo considera necesario. La finalidad es evitar imprecisión en las respuestas, tomando en cuenta que si la respuesta del absolvente es evasiva a lo que se le pregunta, se le tendrá por confeso de cada una de las posiciones que conteste en esta forma, a pesar de las conminaciones que le haga el tribunal para que sea categórico en sus respuestas. Al terminar de absolver todas las posiciones que se le articulen, firmará el acta. En caso de que la prueba se desahogue por exhorto, se deberá exhibir el pliego de posiciones escritas u oral, que deberá estar calificado por la autoridad exhortante previamente.

⁴¹ Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales. *Derecho Procesal del Trabajo*. Op. Cit. Pág. 116.

Así, de lo anterior podemos inferir que las posiciones se formularán de la forma siguiente:

- 1.- deben tener relación con los hechos controvertidos,
- 2.- deben articularse en terminos claros y precisos, procurando que cada una no contenga más de un hecho,
- 3.- no deben ser incidiosas,
- 4.- no deben ser inútiles o que versen sobre hechos confesados por las partes o que no exista controversia sobre los hechos alegados en el juicio.

En el supuesto de que la persona que debe absolver posiciones tenga su residencia fuera del lugar donde se encuentra la Junta, ésta librará exhorto, el cual ya explicamos líneas arriba.

f) Prueba testimonial.- el análisis de esta prueba lo iniciaremos con el significado que tiene el término testigo.

El testigo es la persona que declara en juicio acerca de un hecho y de sus particularidades o circunstancias.- Es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertidas en la relación procesal⁴².

⁴² Trueba Urbina, Alberio. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 419

Se aduce que las partes no pueden ser testigos.

El testigo comparece a juicio para hacer del conocimiento del tribunal el hecho controvertido, con sus circunstancias de modo, tiempo y lugar, de dicho acontecimiento.

Es posiblemente una de las pruebas más antiguas e importantes en los juicios laborales. Aunque actualmente ésta es desprestigiada por los abusos que de ella se hacen precisa, aún más que ninguna otra prueba, del principio de inmediación, que requiere que los integrantes de la Junta estén frente al testigo y escuchen de viva voz su versión respecto de los acontecimientos.

Son características de esta prueba:

- 1.- es un acto jurídico, conscientemente ejecutado,
- 2.- es un acto procesal,
- 3.- es un medio de prueba,
- 4.- es una prueba indirecta y personal,
- 5.- es una prueba representativa de hechos,
- 6.- es histórico y narrativo de hechos,
- 7.- es una declaración específica,
- 8.- es lo que vió o presenció un tercero o impresión de sus sentidos,
- 9.- es una persona extraña al juicio⁴³.

⁴³ Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 119

Ahora bien, la parte que ofrezca la prueba testimonial, deberá ajustarse a los siguientes requisitos:

- I) Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar,
- II) - indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente.
- III) si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, a cuyo tenor deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado y,
- IV) cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable (art. 813)

En el caso del inciso II) de lo anterior, la Junta ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que señale con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la policía.

El testigo que no hable el idioma español rendirá su declaración por medio de un intérprete, que será nombrado por el Tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere además de asentar su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él y por el intérprete.

En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

- 1.- el oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos (salvo lo dispuesto en el art. 813) y la Junta procederá a recibir su testimonio;
- 2.- el testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así se lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello;
- 3.- los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueron ofrecidos. Los interrogatorios, se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de la Ley citada;
- 4.- después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

5.- las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícitamente la contestación;

6.- primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;

7.- las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;

8.- los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí (este requisito es indispensable); y

9.- el testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario, si no sabe o no puede firmar la declaración, le será leída por el secretario e imprimirá su huella digital, y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción (art. 815).

En la doctrina existe una amplia clasificación de testigos tales como: testigos contestes, testigos abonados, idóneos, aleccionados, sospechosos, etc.

Por ser esta prueba tan relativa, desprestigiada y subjetiva el legislador ha determinado las circunstancias por las cuales, aun siendo admisible la prueba testimonial, debe excluirse y desecharse por completo la declaración formulada por el testigo. Aquellas que no la excluyan deben disminuir su eficacia probatoria.

Por lo tanto las tachas son causas que invalidan o disminuyen el valor de las declaraciones de los testigos. El artículo 818 de la L.F.T. dice: "Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba, para su apreciación posterior por la Junta"⁴⁴.

Cuando al objetarse de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.

Este artículo (818) otorga derecho a las partes para que traten de desvirtuar o nulificar las declaraciones de los testigos de su contraparte, desgraciadamente en la práctica diaria se ha abusado de este derecho a grado tal que de forma casi obligada al desahogar esta prueba la contraparte tacha al testigo, la mayoría de las veces sin fundamento para ello; y esto retrasa un poco la rapidez del proceso laboral.

Cabe aclarar que una cosa son las tachas y otra los impedimentos; con estos últimos no se puede prestar declaración de testigos, y el juzgador,

⁴⁴ Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 150.

al tener conocimiento de estos impedimentos, debe rechazarla de manera terminante y definitiva

La tramitación de las tachas debe ser en forma incidental; el día y hora señalados; y es el Tribunal quien resuelve sobre la procedencia o improcedencia de las tachas aducidas.

Por último resta mencionar que todo testimonio en juicio debe concluir con la llamada "razón de su dicho", que no es otra cosa que la justificación del conocimiento sobre los hechos que depuso.

g) Prueba pericial.- cuando la apreciación de un hecho controvertido requiere de una observación o preparación especial, obtenida por el estudio de una materia específica, o simplemente por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión u oficio, surge en el proceso la necesidad de la prueba pericial.

Al iniciar los señalamientos fundamentales de este medio probatorio, debemos tener presente que la peritación es una actividad procesal desarrollada, en virtud de un encargo judicial, por personas distintas, de las partes del proceso, es especialmente calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos o científicos, mediante las cuales se suministran al tribunal argumentos o razones para la formación de su convencimiento, respecto de ciertos hechos cuya recepción o cuyo entendimiento escapa a las aptitudes del común de las personas.

Así pues, se denomina perito a la persona versada en alguna ciencia o arte, que pueda ilustrar al Tribunal sobre algún aspecto de la controversia⁴⁵

Este medio probatorio se caracteriza por los siguientes requisitos:

- 1.- que la persona designada como perito sea técnico o experto en la materia sobre la cual va a dictaminar;
- 2.- que el peritaje sea un acto ordenado por el Tribunal;
- 3.- que el hecho, objeto del dictamen, requiere de conocimientos técnicos o especializados, y
- 4.- que la prueba pericial la propongan las partes, una de ellas o el propio Tribunal.

Si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar debidamente que están autorizados conforme a la Ley, a efecto de evitar que falsos peritos dictaminen en el juicio (art. 882).

Al ofrecerse esta prueba las partes deberán exhibir el interrogatorio respectivo, bajo pena de no admitir la prueba; no es indispensable indicar

⁴⁵ Trueba Urbina, Alberto. Tratado Técnico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 427.

el nombre del perito hasta el momento mismo de su desahogo. Deberá entregarse una copia para cada una de las partes del cuestionario

La Junta nombrará de oficio a los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- I) si no hiciera nombramiento de perito;**
- II) si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y**
- III) cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad económica de cubrir los honorarios correspondientes (art. 824)**

El desahogo de la prueba pericial se encuentra normado en el artículo 825 de la Ley en cita que establece:

- 1) cada parte presentará personalmente su perito el día de la audiencia, salvo en el caso previsto en el artículo anterior (824);**
- 2) los peritos protestarán desempeñar su cargo con apego a la ley e inmediatamente rendirán su informe, a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;**
- 3) la prueba se desahogará con el perito que concurra; salvo el caso de la fracción II del artículo anterior, la Junta señalará nueva fecha y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;**

4) las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y

5) en caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.

En cuanto a este último inciso (5) la Ley citada señala que cada parte podrá ofrecer como prueba un perito y, en caso necesario, la Junta nombrará un tercero, a quien comúnmente se conoce como "tercero en discordia"; y éste deberá excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación de su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas que impidan legalmente desempeñar con imparcialidad su labor. La Junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, nombrará nuevo perito, en beneficio de la paridad procesal (art. 826).

h) Prueba documental pública.- existen determinados documentos que por provenir de funcionarios que tienen fe pública, o sea de su dicho se reconoce como la verdad, salvo prueba en contrario, contienen en sí mismos un principio de prueba, esto es que debe reconocerse como cierto lo asentado en el documento circunscrito a los fines que persigue el mismo⁴⁶.

Pero antes de continuar vamos a definir lo que es un documento:

⁴⁶ Guerrero, Eusebio. Manual de Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 498 y 499.

Documento, en un sentido amplio, es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento; por ello, los documentos han sido considerados como los medios probatorios más seguros y eficaces de los hechos controvertidos en el proceso.

La división clásica y tradicional de los documentos es la que se refiere al origen de los mismos y así los hay: 1) públicos y 2) privados. La Ley Federal del Trabajo vigente en sus artículos 795 y 796, define y realiza la ya clásica clasificación.

Así dicta que: "son documentos públicos aquellas cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del D.F. o de los municipios, harán fé en el juicio sin necesidad de legalización (art. 795).

Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron el acto en que fueron hechas, y se manifestaran conformes con ellas (art. 812)

i) Prueba documental privada.- conforme a nuestra Ley son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo 795.

Conforme a la doctrina son documentos privados aquellos que consignan alguna disposición o convenio por personas particulares, en donde se puede apreciar que se hace constar la celebración de actos particulares, independientemente de la intervención del funcionario público.

Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados la oferente podrá solicitar la devolución donde el documento original se encuentre, ya que un documento no objetado hace prueba plena.

Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática, se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsión o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre.

Cuando un documento que provenga de un tercero extraño a juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor debiendo ser citado en términos de Ley.

La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

En caso de fallecimiento de un suscriptor de documentos la prueba podría perfeccionarse también por medio de la comparación de un diverso documento indubitable.

Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalan, indicando el lugar en donde éstos se encuentren.

Para que proceda la compulsión o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado, así la Junta podrá ordenar la compulsión de un documento a través de un exhorto, pero se requiere la exhibición en forma necesaria de la copia del mismo.

Cuando se objete la autenticidad de algún documento en cuanto a su contenido y firma o huella digital, las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán si fueren procedentes,

atendiendo al principio procesal, el que "objeta está obligado a probar los extremos de su objeción"

Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe, entendiéndose por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que lo suscribe.

El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- 1.- contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable.
- 2.- listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pagos de salarios;
- 3.- controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- 4.- comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- 5.- demás que señalen las leyes.

Los documentos que se presenten redactados en idioma extranjero, deberán acompañarse de su traducción; la Junta designará traductor oficial para que en el término de 5 días presente su traducción que será ratificada bajo protesta de decir verdad.

J) Prueba presuncional.- esta es la prueba más difícil y al mismo tiempo la que requiere mayor agudeza lógica, pues se trata de demostrar indirectamente la verdad de un hecho, o sea que al juzgar determinadas circunstancias el tribunal puede deducir o desprender del hecho probado, el hecho desconocido que se trata de demostrar.

Pero, ¿qué es la presunción?. Es el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido (art. 830).

Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente (y es la consecuencia de las máximas de principios jurídicos que las Juntas deducen de su propia experiencia); y hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de él. Ambas admiten prueba en contrario.

El artículo 834 de la Ley dicta que:

"Las partes al ofrecer la prueba presuncional indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella".

k) Prueba de Inspección judicial.- continuando con las medidas de prueba, en el derecho procesal del trabajo, la inspección judicial consiste en el exámen que el tribunal hace directamente del hecho que se quiere probar, para verificar su existencia, sus características y demás circunstancias, de tal modo que lo perciba con sus propios sentidos, principalmente el de la vista, pero también en ocasiones con su oído, tacto y olfato, así como el gusto.

La recepción de esta prueba requiere de una diligencia en la que participarán el presidente de la Junta, el representante de los patrones y el del trabajo, y que se llevará a cabo el día y hora señalados.

En esta fecha, el tribunal, con el auxilio del secretario, realizará la inspección solicitada, que bien puede ser con o sin la asistencia de las partes. Con las apreciaciones captadas por los sentidos de los integrantes del tribunal, se levantará el acta respectiva.

La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretende acreditar con la misma (art. 827).

l) Prueba instrumental.- esta prueba se constituye por el conjunto de actuaciones que obran en el expediente (artículo 835).

Las Juntas están obligadas a tomar en consideración todas las actuaciones que obren en el expediente del juicio (obligación derivada también de los artículos 14 y 16 de la Constitución General de la República).

m) Prueba para mejor proveer.- los integrantes de la Junta podrán ordenar, con citación a las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios a 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 (art. 782), si están relacionadas con la litis planteada.

Así, las pruebas cuyo desahogo o recepción soliciten los miembros de las Juntas para mejor proveer, en uso de la facultad que la ley les concede, deben ser aquellas que tiendan a dar luz sobre los hechos controvertidos que no han llegado a dilucidarse con toda precisión, y no las que debieron ser aportadas por las partes, cuyas omisiones y negligencias no pueden ser subsanadas por los integrantes del Tribunal a pretexto de que necesitan mayor instrucción⁴⁷.

Toda Autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sean

⁴⁷ *Ibidem*. Pág. 502 y 503.

requeridos por la Junta (art. 783), o bien cuando no se hubiesen desahogado.

n) Su apreciación.- La Ley establece la facultad del Tribunal de Trabajo para apreciar en conciencia todas y cada una de las pruebas ya explicadas anteriormente, estableciendo una relación lógica entre los hechos y las pruebas rendidas.

Sin embargo en la práctica este arbitrio tan amplio que tienen al apreciar las pruebas, ha llevado a la Junta a cometer graves errores en perjuicio, en algunas ocasiones, de los obreros. Y la situación es aún más alarmante al recordar que las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son inapelables ya que no existe tribunal superior que las revise.

Así, los alcances que tiene el artículo 841 de la L.F.T. son muy grandes y graves. al dictamos : "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan".

Por lo que la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a dispuesto lo siguiente en relación a lo anterior (constante a fojas 137 del Apéndice de jurisprudencia 1917 a 1985, del Semanario Judicial de la Federación, 4a. Sala):

"PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Si las Juntas de Conciliación aprecian de modo global las pruebas rendidas por las partes en vez de estudiar cada una de ellas expresando las razones por las cuales les conceden o niegan valor probatorio, con ella violan las garantías individuales del interesado, y debe concederse el amparo, a efecto de que la Junta respectiva dicte nuevo laudo, en el que, después de estudiar debidamente todas y cada una de las pruebas rendidas por las partes, resuelva lo que proceda".

5a. Epoca, Tomo LXI, pag. 2378. Mondragón, Hermelinda.

Tomo LXI, pag. 5593, Herrera, Catalina

Tomo LXI, pag. 5593. Admón. Obrera de los Ferrocarriles Nacionales de México

Tomo LXI, pag. 4360. Ochoa, Sixto.

Tomo LXII, pag. 364. Campiilo, Fco.

1) Alegatos.- una parte importante e indudablemente tradicional en la secuela de todo proceso son los alegatos, los cuales son la expresión o exposición razonada, verbal o escrita, que hace el abogado para demostrar, conforme a derecho, que la justicia asiste a la parte que él defiende. Se trata de una exposición que no tiene forma determinada por la ley, pero que debe limitarse al análisis de la prueba frente a los hechos afirmados, estableciendo las conclusiones que de ella deriven.

Los alegatos sólo deben ser un examen de la prueba para orientar al juez, quién sacará de ello, personalmente, las conclusiones que considere pertinentes.

El artículo 884, frac. IV dispone que al concluir la recepción de las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Esta fase del juicio tiene importancia ya que permite redondear los argumentos que se plantearon al iniciarse el proceso.

Algunas veces las partes se reservan ciertos argumentos que no plantean en la demanda o en la contestación, siendo ésta la ocasión para hacerlo.

J) Proyecto de Resolución.- el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo vigente encomienda al auxiliar del presidente que formule, dentro de los diez días siguientes a aquella en que se desahoguen las pruebas, se formulen los alegatos y, previa certificación de la Secretaría de que ya no quedan pruebas por desahogar, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción y formulará un proyecto de resolución, en el que consten:

1.- un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;

2.- el señalamiento de los hechos controvertidos;

3.- una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

4.- las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y lo aprobado; y

5.- los puntos resolutivos.

Del proyecto de laudo se entregará una copia a cada uno de los representantes de los patrones y del trabajo, asentándose por el Secretario, en los autos, la razón del día y hora en que se hizo entrega de las copias a dichos representantes o de la negativa de éstos para recibirlas.

Aunque el proyecto de laudo que emiten, en la práctica, los proyectistas, está sujeto a modificaciones, generalmente es la base que servirá para dictar el laudo y normalmente no se modifica.

K) Laudo.- la palabra laudo es una expresión forense que significa decisión o fallo que dictan los tribunales.

Laudo proviene del verbo laudare, de *laus*, *laudis*, que significa alabar, alabanza. En nuestros días sentencia y laudo, en materia de trabajo, se consideran como sinónimos.

Por lo que laudo es el acto jurisdiccional en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto a fin de resolver y destruir la incertidumbre del Derecho.

En el Derecho Mexicano del Trabajo, los laudos poseen una especial característica: se dictará a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos. sobre la estimación de la prueba, pero expresarán los motivos y aspectos legales en que se apoyen (art. 841).

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

La Junta tiene la obligación de dictar sus resoluciones precisamente en el auto en que concluya la diligencia respectiva (audiencia o diligencia), o dentro de las 48 hrs. siguientes a aquellas en las que reciba promociones por escrito de las partes, salvo disposición en contrario (art. 838).

Las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por sus integrantes así como por el Secretario, el mismo día en que las voten, ya que en caso contrario carecen de validez (art. 839)

El laudo contendrá los siguientes requisitos:

1.- lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;

2.- nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

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

4.- enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;

5.- extracto de los alegatos;

6.- las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

7.- los puntos resolutivos (art. 840)

a) La notificación del laudo.- el artículo 742 de la Ley citada en su inciso VIII declara que: "Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

VIII.- El laudo.

Y en caso de que no se practique de esta manera será nula de pleno derecho (art. 752).

Ahora bien, una vez notificado el laudo, las partes, optativamente, podrán dentro de los tres días siguientes solicitar a la Junta la aclaración de la

resolución para corregir errores o precisar algún punto específico, y la Junta, dentro del mismo plazo, resolverá lo conducente pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución, ya que no tiene por finalidad modificarla en el fondo (art. 847).

CAPITULO CUARTO

"Los medios de comunicación modernos en el Derecho Procesal del Trabajo en México."

I.- Breve panorama de los medios de comunicación modernos:

- A) El fax- el término fax es la degeneración del vocablo facsímil, el cual es el proceso de transmisión que antecede al desarrollo de las computadoras, que convierte un documento en una representación electrónica de su imagen para ser interpretada en el extremo opuesto de la línea por otro fax.

En otras palabras el fax es un método para convertir información a un formato electrónico transmisible por vía telefónica.

Dentro de las ventajas que nos ofrece este moderno medio de comunicación está la de programar el envío de documentos para aprovechar las horas de mayor economía telefónica, así como la de mandar un mismo fax a una lista de destinatarios y hasta reportar el consumo de tiempo en línea. Nos ahorra otras muchas tareas que preferimos no realizar personalmente; todo eso sin mencionar la soberbia calidad del resultado final.

En cuanto a la recepción el fax puede producir, automáticamente o manualmente la copia del documento enviado sin la menor degradación de calidad⁴⁸.

⁴⁸ Revista Personal Computing, Enero 1993. México. El fax-modem. Pág. 74 y 75.

Cabe aclarar que existe actualmente el fax - modem para computadoras y el fax convencional, sin embargo para la realización de la presente investigación nos basta con lo que ya comentamos anteriormente.

- B) El Internet.- hoy en día la palabra Internet no sólo es usada por estudiantes e investigadores o por personas relacionadas con la computación, sino que; compañías de diversos giros, estaciones de radio y televisión y hasta en el hogar ya se maneja este término. Pero, ¿qué es Internet, o qué beneficios podemos obtener si tenemos acceso a esta red?

A continuación explicaremos que es Internet y algunos servicios que se ofrecen en esta red.

Internet es una "red mundial de redes", compuesta por más de 30,000 redes y con más de 25 millones de usuarios, en donde se puede encontrar información de cualquier tema en prácticamente todo el mundo

Esta red global tiene su origen en 1969 con la creación de ARPANET (una red creada por el Gobierno de U.S.A. con fines militares), la cual evolucionó y es ahora la espina dorsal de lo que actualmente conocemos como Internet.

Es de relevancia mencionar que los diferentes grupos que conforman Internet (comercial, gobierno, educación, militar y otro), el grupo comercial representa el 37% y su índice de crecimiento continúa

incrementándose⁴⁹.

En Internet podemos contar con los siguientes servicios, destacando algunos de los más comunes:

- 1.- correo electrónico (E-mail).
- 2.- news groups: grupos de discusión,
- 3.- acceso a un gran número de universidades,
- 4.- biblioteca en línea de negocios.
- 5.- soporte en línea de la mayoría de las compañías de cómputo,
- 6.- datos de mercado de muchos países,
- 7.- diccionarios en línea,
- 8.- diarios publicados electrónicamente y discusiones en una gran variedad de temas,
- 9.- software de dominio público (ej; simuladores),
- 10.- servidores gráficos y no gráficos,
- 11.- telnet (conexión a equipos remotos), entre otros.

Así, el hecho de que Internet esté compuesto por una gran cantidad de redes y bases de datos en todo el mundo conforman un verdadero mundo virtual en donde se puede encontrar información sumamente variada y especializada, permitiendo que millones de personas estén navegando por la red.

Para poder dar a conocer la información que nos interese, se utiliza HTML, que es el lenguaje utilizado para crear páginas o Home Page en Internet. Este Lenguaje nos permite mezclar una serie de elementos gráficos, como el hipertexto, dibujos, fotografías; pudiendo incluir también

⁴⁹ Revista Sis-temas. Año IX, No. 40. México: Internet: una forma de estar informado. Pág. 3.

sonido y vídeo a nuestro Home Page si así lo deseamos, y teniendo como principal característica su fácil manejo y accesibilidad.

Y es aquí en donde nos detenemos a pensar: De que gran utilidad sería aplicar este "sistema" al Derecho Procesal Laboral, y no sólomente el laboral, sino a cualquier tipo de proceso jurídico y a nivel mundial. ¿No nos ahorraríamos tiempo y dinero tanto las partes, como el propio tribunal?. ¿No se cumplirían mejor con los principios procesales laborales de que ya hablamos y que son la esencia de lo que el legislador plasmó en nuestro derecho procesal del trabajo?

En fin, más adelante profundizaremos a este respecto y daremos nuestras propuestas.

II.- Estudio analítico de las diversas formas de emplazamiento que prevee nuestra L.F.T. (artículos 712, 739 al 752.)

- A) El emplazamiento.- éste constituye una forma especial de notificación que es la primera que se hace al demandado llamándolo a juicio.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 742.- frac. I específicamente, establece que, por principio, el emplazamiento es una notificación personal que deberá hacerse al demandado, y si no se le encuentra en la primera búsqueda, el Actuario le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente a una hora determinada; en el caso de que no espere, la notificación se vuelve de personal a por cédula que se entregará 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. En tal diligencia se deberá correr traslado al demandado con copia de los documentos que se hubieren acompañado a la misma y con copia de la propia demanda.

Así, los emplazamientos que no se practiquen de esta forma son nulos (artículo 752).

Doctrinalmente se ha definido al emplazamiento como "el acto en virtud del cual se hace saber al demandado la existencia de la demanda entablada en su contra por el actor y la resolución del juez que, al admitirla, establece un término dentro del cual el demandado debe comparecer a contestar el libelo correspondiente". Es decir, el emplazamiento constituye una forma especial de notificación que es la primera que se hace al demandado llamándolo a juicio⁵⁰.

B) La notificación personal: como ya dijimos anteriormente es aquella en que el enviado del tribunal informa personalmente a la parte de que se trate, sobre el acuerdo del propio tribunal.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 742 dispone cuales son notificaciones personales (como ya vimos), y como se ve se trata de providencias de vital importancia dentro del proceso, en que es necesario tener la certeza de que las partes han quedado enterados de la situación que guarda el expediente.

⁵⁰ Gómez Lara, Cipriano. Teoría General del Proceso. 8va. Ed. México: 1991. Pág. 320 y 321.

Cabe hacer notar que el propósito claro del Legislador es que no pueda invocar el demandado ignorancia sobre la demanda que se le ha planteado o de cualquier otra etapa importante del proceso. La Ley sanciona con nulidad la práctica incorrecta de este tipo de notificaciones.

Sin embargo aquí vale hacerse varios cuestionamientos:

- Entonces no es tan personal la notificación desde el momento en que si no se encuentra el demandado en el domicilio señalado se le puede dejar a otra persona previo citatorio y más aún, si no hay nadie se deja en la puerta.
- No podría el correo electrónico suplir en esta parte la actividad del actuario al informarle al demandado por medio del Internet que existe demanda en su contra, o bien, por medio del fax, ya que, nos preguntamos: ¿No es más seguro dejar copia de los documentos dentro de la casa del demandado que fuera, ya se fijándola en la puerta, o bien, echándola por debajo de ésta?
- Claro que sería de vital importancia la ayuda del actor en el sentido de que él debería de proporcionar el número de fax en caso de que el demandado tenga. Así como decir si tiene o no computadora, pero, ¿hoy en día quien no cuenta con una computadora, y más tratándose de una empresa?
- Además, ¿no es normalmente el trabajador quien demanda al patrón?

- ¿No podrían las autoridades, de alguna manera, obligar a las empresas a que cuenten con computadoras y que se conecten, más aún, a la red del Tribunal? Sobre todo determinadas ramas y a partir de cierto capital, número de trabajadores, etc.

Pero a pesar de todo el problema no es tan sencillo como aparenta, ya que tiene muy diversos y variados matices.

Aunque por un lado ya se cuestiona "lo fácil" que sería adoptar un sistema electrónico al proceso, caben todavía varias preguntas muy contrarias a las anteriores, tales como:

- ¿Cuál ha sido la postura del Tribunal Supremo respecto de las notificaciones personales o emplazamientos?
- ¿El costo de conectarse a una red electrónica es accesible para todos?
- ¿En dónde queda el derecho de libertad al imponer a las empresas que cuenten con computadoras, y más, que se conecten a la red del Tribunal?
- ¿Acaso todos, como trabajadores y empresas, estaríamos obligados a tener una computadora y un fax?
- ¿No es más controlada la actividad de los actuarios que la de las máquinas?

- ¿Se estaría cumpliendo con el derecho de audiencia y con el derecho de acción al imponer este moderno sistema?
- ¿Qué tanta efectividad tendría el proceso con la aplicación de estos modernos medios de comunicación?

Como se puede observar existen dos lados de la misma moneda, uno el "fácil" el que pugna por la modernidad, y otro el real, el que se apega al Derecho.

b) Tesis jurisprudenciales.- a continuación vamos a transcribir algunas tesis jurisprudenciales referentes a la notificación personal y al emplazamiento tomando siempre en cuenta que la Suprema Corte de Justicia de la Nación a escrito al respecto que la falta de emplazamiento o la práctica irregular de dicha formalidad a las partes, en un juicio, constituye la violación procesal de mayor magnitud y de carácter más grave, por lo que las partes deben ser legalmente emplazadas y la omisión a ese respecto, dada su trascendencia en las demás formalidades esenciales del procedimiento, tiene como efecto que el Tribunal correspondiente, mande reponer el procedimiento o, en su caso, revoque la sentencia dictada en el juicio constitucional y ordene la reposición del procedimiento para que se subsane la referida violación.

EMPLAZAMIENTO, LA FINALIDAD DE LAS REGLAS ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 743, DE LA LEY LABORAL, TIENDE A GARANTIZAR DENTRO DEL JUICIO QUE SE HAGA AL INTERESADO O SU REPRESENTANTE LEGAL LA PRIMERA NOTIFICACION Y PARTICULARMENTE EL.

La Finalidad legal del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, es señalar pormenorizadamente las reglas básicas de la primera notificación personal, que consiste en asegurar procesalmente que la notificación se hará a la persona directamente interesada o a su representante legal, para que teniendo pleno conocimiento del asunto de que se trata, tenga oportunidad de salir a juicio y ser oído en defensa de sus derechos, es decir, para permitir que el demandado en el juicio tenga conocimiento del mismo y oponga las excepciones y defensas a su alcance, ofrezca las pruebas que acrediten sus medidas defensivas, objete las de su contraria e intervenga en su recepción, formule los alegatos que a sus intereses compete, etc., por ello se establece en la fracción I del artículo en comento, que el actuario debe cerciorarse que la persona que deba ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio en el local señalado para hacer la notificación debiendo observarse que al respecto no basta con que el funcionario simplemente manifieste que se ha cerciorado de ello, sino conforme a lo ordenado en el párrafo final del aludido artículo 743, debe asentar razón en autos "señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoya", requisito de precisión que se exige al "notificador en todos los casos a que se refiere este artículo", obviamente, como garantía de que la exactitud de la diligencia será comprobable si se pone en duda. Una vez cerciorado en esa forma de la exactitud del domicilio, la fracción II; dispone que si el interesado o su representante está presente, el actuario notificará la resolución; y, si no está presente el interesado o su representante está presente, el actuario notificará la resolución, y, si no está presente el interesado o su representante, según la hipótesis de la fracción III, "... se dejará citatorio para que lo espere el día siguiente, a una hora determinada".

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo en revisión 16/95. Gilberto Herrera Díaz, 11 de mayo 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santlao; Rafael León González.

NOTIFICACION HECHA INCUMPLIENDO LAS DISPOSICIONES DE LOS ARTICULOS 787, 788 Y 793, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EQUIVALE A CONCLUCAR EL DERECHO.

Si la Junta previene al actor, que ofreció asociarse al actuario, a fin de notificar al absolvente para hechos propios, que de no hacerlo o de resultar falso el domicilio, correría a su cargo el arribo de aquél a la audiencia respectiva, y luego decide decretar la deserción contra el activo, no cabe duda que la señalada autoridad conculca las disposiciones de los artículos 787, 788 y 793, de la ley laboral, de los que se colige necesariamente que ella debe citar personalmente a la parte o por conducto de los apoderados, previniéndoles con apercibimiento para que concurran a la audiencia, de lo cual se llega a la certeza de que su responsabilidad no es delegable aunque el actor se haya ofrecido.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3205/95. Olivia Espinoza de los Monteros Madrigal. 4 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.

EMPLAZAMIENTO A JUICIO Y NOTIFICACION DE LAS ACTUACIONES PROCESALES, DEBE HACERLAS EL ACTUARIO DE LA JUNTA DE

CONCILIACION O EN SU DEFECTO EL SECRETARIO DE LA MISMA EN FUNCIONES DE ACTUARIO PARA QUE TENGA VALIDEZ EL.

Si bien es cierto que el artículo 593 de la Ley Federal del Trabajo, no indica en forma expresa, que en la integración de las Juntas de Conciliación para su funcionamiento, deban constituirlos por auxiliares, secretarios de trámite o de acuerdos y actuarios; también lo es, que para que las actuaciones que se practiquen con motivo de sus funciones tengan validez, se hace necesario la existencia de personal de apoyo que dé fe, lo que se desprende del Título Doce de la ley laboral en comento, que se refiere al personal jurídico de las Juntas, lo que se corrobora con lo dispuesto por los numerales 591, fracción II, de la ley de la materia, que indica que las Juntas Federales de Conciliación podrán ejercer funciones de arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto de cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario; así como también los artículos 707 y 709 relativos a las excusas e impedimentos de los representantes del gobierno, que fungen como presidentes de Junta, para conocer de juicios y, por último el 710, inciso c), del ordenamiento legal en cita, que expresa que si se comprueba el impedimento, el presidente de la Junta Permanente de Conciliación será sustituido por el secretario de la misma; de ahí, que debe concluirse que de la Interpretación sistemática y armónica de los referidos artículos, se determina la existencia de personal jurídico de apoyo que dé fe de las actuaciones que se practiquen, así como para los emplazamientos a juicio y notificación de las actuaciones procesales las cuales deberán estar encomendadas a los secretarios y actuarios respectivamente, y para el caso de que existan limitaciones presupuestarias, los emplazamientos y notificaciones deberán ser realizadas por el secretario en funciones de

actuario pero ninguna manera podrá efectuarlas el presidente de la Junta de Conciliación.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo en revisión 362/94. Ana Livia Cruz Magaña. 14 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: Rafael León González.

NOTIFICACION PERSONAL EN MATERIA LABORAL..

La Ley Laboral no impone la obligación de que en la segunda ocasión en que se presente el actuario para notificar personalmente una resolución, deba entregar el instructivo a determinada persona, sino que establece que se entenderá la diligencia con cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y en última instancia se le permite fijar una copia de la resolución en la puerta de entrada, con lo cual se cumple con lo establecido en la fracción IV del artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 2029/73. Víctor Manuel Contreras. 10 de mayo de 1974. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

APERCIBIMIENTO, NOTIFICACION PERSONAL DEL. EN MATERIAL LABORAL.

Es un principio general de derecho, y como tal, aplicable a los juicios laborales, de acuerdo con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que todo apercibimiento, para poderse hacer efectivo, debe notificarse personalmente a la parte que va dirigido.

Amparo directo 5553/75. Miguel Navarro Chavarría. 7 de febrero 1979. 5 votos. Ponente Gloria León Orantes.

**AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES,
OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS. ACUERDO QUE SEÑALA
LA FECHA PARA SU CANCELACION, NOTIFICACION DEL.**

Conforme a los artículos 742, fracción I y 743, fracciones I, III y IV de la Ley Federal del Trabajo, el primer auto que se dicte en el Juicio laboral se notificará personalmente a las partes; para ello el actuario deberá cerciorarse de que la persona que debe ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en la demanda; que de no estar presente ésta o su representante se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente a una hora determinada; si no obstante el citatorio no esta presente el interesado o su representante, la notificación se hará a determinada; 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 estuvieran cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de la entrada, ahora bien, del último de los preceptos citados se infiere que al no estar presente el interesado o su representante en la casa o local que se señalo en la demanda laboral, la notificación deberá efectuarse con la persona que se encuentra en el domicilio señalado, es decir, con alguno de los familiares o domésticos que habitan en la casa, o si se trata de un edificio de despachos, en alguna persona que se encuentre laborando en el establecimiento que se indica, por tanto, si el actuario dejo cédula en poder del conserje del edificio y no en poder de alguna persona que trabajara en el despacho indicado, es obvia la violación que se infringió de las normas citadas en perjuicio del ahora quejoso, porque ante el desconocimiento del acuerdo mencionado, no tuvo la oportunidad de concurrir ante la junta para oponer

las excepciones y defensas que estimara le favorecieran, dejándosele así en estado de indefensión.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL PRIMER CIRCUITO EN MATERIA LABORAL.

Amparo directo 3537/86. María Guadalupe Arzeta Robles, 14 de noviembre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo O.

Aragón Mendi. Secretario: Pedro Galena de la Cruz.

NOTIFICACION; ILEGALIDAD DE LA CUANDO LA RESPONSABLE NOTIFICA A UN APODERADO AL QUE NO RECONOCIO SU PERSONALIDAD.

Cuando la Junta desconoce la personalidad del profesionista que comparece a juicio como representante del quejoso por carecer de poder alguno; si no obstante a ese desconocimiento de representación, notifica a aquél por conducto del referido profesionista de la fecha de la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, ese acto deja en estado de indefensión al trabajador, dada la incomparecencia de persona alguna que le defendiera sus derechos en dicha fase procedimental, sin que se tome en cuenta la consideración de la responsable de que el trabajador actor se encontraba legalmente notificado, ya que la Junta no reconoció personalidad a su apoderado, y de ahí que la citación no puede tenerse como legalmente hecha, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 749 de la ley laboral. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 565/91. Candelario Rivera y otros. 12 de febrero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Carlos Hugo de León Rodríguez.

NOTIFICACION. CUANDO PROCEDE PRACTICARLA POR INSTRUCTIVO.

Tratándose de la primera notificación personal, como es el caso del emplazamiento a juicio, el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo establece en sus fracciones I, II, III y IV que el actuario se cerciorara de que la persona que deba ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalada en autos para ese efecto; si esta presente el interesado o su representante, le notificara la resolución entregando copia de la misma, asegurándose en el caso de las personas morales de que con quien entiende la diligencia es su representante legal; si no encuentra al interesado o a su representante le dejara citatorio para que lo espere el día siguiente a una hora determinada, y si no lo espera hará la notificación a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y estando estos cerrados fijara una copia de la resolución en la puerta de entrada, en esos casos la ley no preve la posibilidad de que la notificación se haga por medio del instructivo, desprendiéndose de lo establecido en la fracción V del propio artículo 743 que esa forma de notificación únicamente procede en la hipótesis de que el interesado, su representante o la persona con la que se entiende la diligencia se niegue a recibir la notificación, debiendo entonces fijarse tal instructivo en la puerta de entrada del domicilio, junto con una copia de la resolución.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA LABORAL DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2624/85. Marco Antonio Meza. 13 de junio de 1986.
Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa.
Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno.

AUDIENCIA, NOTIFICACION DE LAS PARTES CON LA DEBIDA ANTICIPACION

Si bien el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo establece que se notificara a las partes con diez días de anticipación cuando menos; debe entenderse que conforme a lo dispuesto por los artículos 715, 733 y 734 de la Ley Federal de Trabajo, dicho término comenzara a correr al día siguiente al en que surta efectos la notificación, incluyéndose el día del vencimiento y sin contar los días que no puedan tener lugar actuaciones ante la Junta, salvo disposición contraria de la ley; siendo días hábiles todos los del año, con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos en que las Juntas suspendan sus labores.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA LABORAL DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1364/86 2544/86. Gustavo Martínez Ordoñez. 20 de octubre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Zapata Mayorga. Secretaria Rosa Ma. López Rodríguez.

LAUDO PROCEDENCIA DEL INCIDENTE DE NULIDAD CONTRA LA FALTA O DEFECTO EN SU NOTIFICACION.

Aún cuando con el dictado del laudo termina propiamente el juicio laboral, empero esa resolución debe ser notificada a las partes a fin de que tengan el debido conocimiento de como se resolvió por el órgano jurisdiccional el conflicto planteado, de tal manera que si dicha notificación no se realiza o se hace apartándose de lo prescrito por la Ley Federal del Trabajo, el interesado debe con apoyo en el artículo 732 del mismo ordenamiento legal promover el incidente de nulidad

correspondiente, sin que pueda sostenerse jurídicamente que la Junta carezca de facultades para decidir lo procedente en vista de la cuestión planteada ya que, en todo caso, se trata de un medio de defensa que tiende a dar seguridad en el procedimiento de las partes:

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 1097/85. Amado Coeto Pérez y otro. 30 de mayo de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Mario Gómez Mercado. Secretario: Marcos Antonio Arriaga Eugenio.

c) Los artículos 712, 739 al 752.- el artículo 712 se refiere a qué el trabajador (demandado) podrá señalar sólo el lugar del trabajo y la naturaleza de éste, sin precisar el nombre y apellido del patrón o la denominación o la razón social de la empresa en donde prestó o presta el trabajo, cuando lo ignore.

Aquí cabe señalar que si bien el trabajador no conoce el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, mucho menos va a saber el número de fax del patrón, o bien si tiene o no computadora.

Los artículos 739 al 752 corresponden al capítulo VII, denominado "de las notificaciones", y es aquí en donde el legislador nos indica como deberán efectuarse éstas, así como cuales serán personales, cuando surtirán sus efectos, que debe contener la cédula de notificación, así como cuando se consideran nulas.

Como ya se analizó en este capítulo el legislador no deja lugar a dudas de cuales son los casos en que las notificaciones deben hacerse personalmente, y no caben aquí los emplazamientos y notificaciones hechas de otra forma, ya que de hacerse se estarían violando preceptos constitucionales tales como el derecho de audiencia entre otros; así como cuando se consideran nulas las notificaciones.

C) Las pruebas.- en el capítulo tercero se trato con amplitud de este tema, especificando cuales son las que nuestra Ley Federal del Trabajo en materia laboral admite.

Es en este apartado en donde analizaremos cada una de las pruebas que la ley menciona pero enfocándolas a nuestro tema que es: los medios de comunicación modernos, específicamente si son o no aplicables, y de ser afirmativa la respuesta que consecuencias (de todo tipo) traería consigo.

En cuanto a la prueba confesional la Ley es clara y precisa no dejando duda alguna de que el absolvente deberá acudir a la Junta para responder por sí mismo, de palabra, las posiciones que se le formulen.

Al respecto considero que aquí ni el fax ni la computadora pueden suplir al absolvente, ya que es importante que el juzgador observe las aptitudes que toma el articulante al responder.

Ahora bien, en el caso de que la persona que deba absolver posiciones tenga su residencia fuera del lugar donde se encuentra la Junta, ésta libraré exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, el pliego de

posiciones, previamente calificado, pero la Junta exhortada recibirá la confesión en los términos en que se le solicite la Junta exhortante.

Cabe aclarar aquí que el absolvente aún en este caso deberá acudir personalmente ante la Junta exhortada; pero en este caso consideramos que en cuanto al envío del pliego de posiciones de la Junta exhortante a la Junta exhortada si se podría enviar por medio del fax, ya que de esta manera se ahorraría tiempo, pues en la práctica el tiempo que se tarda el envío del pliego es de aproximadamente ocho días, y así se reduciría a segundos.

Por su parte la prueba documental, sobre todo tratándose de documentos públicos, consideramos, sí puede ser objeto del uso de los medios modernos de comunicación, específicamente las que he mostrado en el presente trabajo, como son el fax y la computadora, debido a que el envío de documentos al Tribunal por parte de los interesados (sea actor, demandado o un tercero) traería consigo el beneficio, tanto para el Tribunal como para las partes en cuanto al ahorro en tiempo y dinero, cumpliendo con el principio de economía procesal, el cual es uno de los principios rectores del proceso.

Pero teniendo en cuenta que al momento en que un documento sea impugnado deberá ser ratificado y mostrar el documento original, ya sea público o privado.

Ahora, en este tipo de prueba si bien la aportan las partes en el juicio para demostrar la veracidad de sus afirmaciones, es muy viable que las partes

las envíen al juzgador para que él las analice, pero si alguno de los interesados desea que se reconozca el contenido y la firma, sello, etc. de un documento, entonces la persona que suscribió la prueba la llevará al tribunal y entonces se estará tratando de una prueba testimonial.

Otra cosa es cuando, para justificar la autenticidad de un documento, se ordena el juicio o dictamen pericial para cotejar firmas entre la que aparece en el documento privado de que se trate y alguna otra que figure en un documento público indubitable.

Referente a la prueba testimonial los testigos, señala la ley, deberán acudir al Tribunal para informar de lo que les conste. Al respecto de esta prueba podemos decir que si bien es muy común, también es muy endeble ya que un mismo hecho al ser percibido por distintos individuos puede provocar reacciones diferentes y aún equivocadas y es el juzgador quien debe observar como se conducen los testigos para que así pueda saber o no (sin ninguna exactitud) si el testigo está alterando la verdad.

En el supuesto de que el testigo resida fuera del lugar del interrogatorio, consideramos, podría hacerse uso del fax o computadora como ya vimos anteriormente.

Por su parte la prueba pericial puede ser objeto del uso de los medios de comunicación modernos en cuanto a que el cuestionario que debe contestar el perito le sea enviado por estos medios, pero es necesaria la presencia del perito en el momento en que esta prueba se desahogue

para que se le pueda preguntar sobre alguna cuestión que verse sobre el caso.

Como ya se estudió a fondo la prueba de inspección judicial podemos tan sólo agregar que este tipo de medio probatorio no puede ser objeto de estos modernos medios de comunicarse, ya que es precisamente la autoridad quien debe acudir al lugar o usar otro sentido para cerciorarse de un hecho existente.

Por ser la prueba presuncional el razonamiento que la ley o la Junta aplican para desprender de un hecho probado un hecho desconocido, no es posible el uso del fax o la computadora en esta prueba.

En el caso de la prueba instrumental es aplicable lo que anteriormente se dijo, ya que esta prueba se constituye por el conjunto de actuaciones que obran en el expediente como ya se estudió.

Cabe hacer notar en este renglón que la Ley Federal del Trabajo en el artículo 776, inciso VIII nos dice que las : "fotografías y, en general, aquéllos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia" son admisibles en el proceso como medios de prueba y aquí es importante señalar que la ley laboral deja un espacio abierto a los medios de comunicación que aquí hemos analizado.

D) Las resoluciones:

a) Consideraciones del juzgador respecto a estos medios.- como ya se vió en el artículo 742, inciso VIII, el laudo, como resolución que se dá en el juicio laboral, se notifica personalmente.

Ahora bien, respecto a las consideraciones que ha tomado el juzgador respecto a estos medios podemos decir que no son muy aplicables al proceso laboral ya que el legislador ha sido muy claro y preciso en muchos aspectos, no dando cavida en las variadas etapas del proceso al fax ni al internet para que sean tomados en cuenta y se utilicen.

Por otro lado, como ya vimos, a pesar de que el fax y la computadora tienen en la vida cotidiana muy diversos y variados usos no son los más aptos para suplir las actuaciones de los actuários, pero sí utilizarlos para agilizar, por ejemplo, el envío de documentos y acuerdos, sobre todo, a las partes, y es aquí en donde el legislador no se ha actualizado ni ha regulado debidamente al respecto.

CONCLUSIONES

- 1.- Es muy clara y precisa la ley al determinar cuales serán las notificaciones que se harán personalmente y al señalar cual será el procedimiento a seguir, por lo que al respecto, y como ya vimos, las notificaciones que no se efectúen de esa manera serán nulas de pleno derecho
- 2.- No creemos conveniente el uso de fax y el internet para realizar las notificaciones, ni mucho menos los emplazamientos, ya que tiene como inconvenientes:
 - a) en el fax no existe un acuse de recibo y constancia documental de su contenido en la oficina expedidora y de destino, por lo que se plantea la cuestión de cómo se acredita que la notificación se ha efectuado;
 - b) entre un notificador que afirma haber efectuado la notificación y un notificando que niega se le haya hecho, ¿a quién ha de creerse?. Tomando en cuenta que el notificando puede tener con frecuencia interés en negar la existencia de la notificación o los términos de la misma (a fin de evitarse una comparecencia, de contar con más tiempo para asumir o eludir éste o aquél acto procesal, etc.).

- 3.- Como ya vimos estos medios de comunicación modernos (fax e Internet) serían útiles aplicarlos en la etapa de pruebas, pero tratándose de pruebas documentales, testimoniales y periciales en cuanto al interrogatorio y al cuestionario.
- 4.- Consideramos que solamente para acuerdos y envío de documentos es conveniente el uso del fax y el Internet, ya que bastante lento es el procedimiento como para que no nos preocupemos de abreviarlo en cuanto sea posible.
- 5.- El legislador no ha tomado en cuenta las ventajas en cuanto a tiempo y dinero que, implica el utilizar los modernos medios de comunicación en el proceso en cuanto al envío de acuerdo y documentos, por lo que no ha reglamentado al respecto ni lo ha regulado debidamente.
- 6.- Es realmente elevado el costo para conectarse a una red electrónica y por el principio de libertad que nos marca el Derecho no se le podría obligar a ningún particular a efectuar dicha conexión.
- 7.- No se estaría cumpliendo con el derecho de audiencia ni tampoco con el derecho de acción si se impusiera éste sistema electrónico.

BIBLIOGRAFIA

- Aragoneses Alonso, Pedro. Proceso y Derecho Procesal. Ed. Aguilar. España 1960. 398 pp.
- Arellano García, Carlos. Teoría General del Proceso, 3ra. ed. Ed. Porrúa. México: 1989. 472 pp.
- Becerra Bautista, José. El Proceso Civil en México; 13ra. ed. Ed. Porrúa. México: 1990. 825 pp.
- Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo.- 2da. ed. Ed. Trillas. México: 1991. 355 pp.
- Briceño Ruiz, Alberto. Derecho del Trabajo. Tomo I, 8va. ed. Ed. Porrúa. México: 1991. 643 pp.
- Castoreña, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 5ta. ed. Ed. Porrúa. México: 1971. 310 pp.
- Davalos, José. Derecho del Trabajo I, 4ta. ed. Ed. Porrúa. México: 1992. 474 pp.

- Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa.
México: 1988. 283 pp.
- De Buen Lozano, Nestor Derecho del Trabajo. Tomo I. 8va. ed. Ed.
Porrúa. México: 1991. 643 pp.
- Derecho del Trabajo Tomo II. 9va. edición. Ed. Porrúa.
México: 1992. 921 pp.
- De La Cueva Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, 11va.
ed. Ed. Porrúa. México: 1988. 732 pp.
- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II; 5ta. ed. Ed.
Porrúa. México: 1989. 744 pp.
- Gómez Lara, Cipriano. Teoría General del Proceso. 8va. ed. Ed.
Haría. México: 1991, 429 pp.
- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 17ma. ed. Ed.
Porrúa. México: 1990. 614 pp.
- Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. 18va. ed. Ed.
Porrúa. México: 1988. 901 pp.

- Pina, Rafael de. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Botas. México: 1952. 275 pp.
- Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Vol. I. Ed. Gráficas Andrea Doria. México: 1967. 346 pp.
- Tena, Suck, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo.- 3ra. ed.- Ed. Trillas. México: 1989. 221 pp
- Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 6ta. ed. Ed. Porrúa. México: 1982. 596 pp.
- Tratado Teórico - Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México 1965. 813 pp.
- Derecho Social Mexicano. Ed. Porrúa. México: 1978. 600 pp.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por Genaro David Góngora Pimentel y Miguel Acosta Romero. 4ta. ed. Ed. Porrúa. México: 1992. 4482 pp.

La Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 70ma. ed. Ed. Porrúa. México: 1992. 473 pp.

REVISTAS, DOCUMENTOS Y OTRAS FUENTES

Boletín del Instituto de Derecho Comparado de México. UNAM. Año I, enero-abril 1948. No. 1 México. Las comunicaciones por correo, telégrafo, teléfono y radio, en el Derecho Procesal Comparado. Por Niceto Alcalá-Zamora y Castillo.

Sis-temas. Año IX, No. 40, julio-septiembre 1995. México: Internet: una forma de estar informado. Por Alejandro Aspiros Rivas.

Sis-temas. Año IX, No. 41, octubre-diciembre 1995. México: Más sobre Internet. Por Alejandro Aspiros Rivas.

Personal Computing. Enero 1993. México: El fax-módem.- Por Eduardo Bernot.

V: b
Mila