

369



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

“EL EMPLAZAMIENTO POR EDICTOS EN LOS JUICIOS INDIVIDUALES, ANTE LA PRESENCIA DE LA HUELGA ESTALLADA.”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

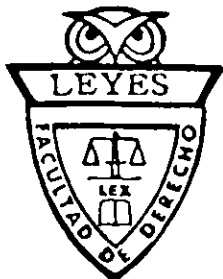
ANTONIO MONTOYA OROZCO

ASESOR: LIC. GUILLERMO ZUMAYA PEREZ

MEXICO, D. F.

2000

285825





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 DIOS

Porque con Él todo es posible.

A MI PADRE

Porque con el ejemplo de su conducta, me enseñó que la dedicación es la forma de subir los escalones de la vida.

A MI MADRE

Por su abnegación de madre y la gran confianza depositada en mi persona. Gracias mamá. Te quiero mucho.

A MI ESPOSA

Con tu amor y confianza ha sido posible la terminación del presente trabajo de tesis. Gracias por hacer feliz mi vida.

A MIS HERMANOS

Guadalupe, Eduardo y Efrén, gracias por compartir esos momentos que son el recuerdo de toda la vida.

A MARCIAL LUJAN

Por haberme enseñado la otra parte de la justicia

A JOSE V. SOTO

Por haberme inducido al verdadero estudio de esta gran y noble profesión de Abogado.

A MI ABOGADA.

Porque siempre lo seas.

**EL EMPLAZAMIENTO POR EDICTOS EN LOS JUICIOS
INDIVIDUALES, ANTE LA PRESENCIA DE LA HUELGA ESTALLADA.**

INDICE.

	Pág.
INTRODUCCION.	I
1. ANTECEDENTES HISTORICOS.	1
1.1. EN EL DERECHO ROMANO.	1
1.1.1. IN JUS VOCATIO.	2
1.1.2. LAS ACCIONES DE LA LEY.	5
1.2. EN EL DERECHO MEXICANO.	6
1.2.1. LA LEY DE VICENTE VILLADA, EN 1904.	7
1.2.2. LA LEY DEL TRABAJO DE 1906.	7
1.2.3. LA LEY DEL TRABAJO DE 1914.	8
1.2.4. LA LEY DEL TRABAJO DE 1915.	11
1.2.5. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	11

1.2.6. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	17
1.2.7. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, EN 1980.	21
2. CONCEPTOS FUNDAMENTALES.	25
2.1. NOTIFICACION.	25
2.2. EMPLAZAMIENTO.	28
2.3. HUELGA.	29
2.4. EDICTO.	32
3. TIPOS DE NOTIFICACION EN EL PROCESO LABORAL.	35
3.1. PERSONAL.	35
3.2. POR BOLETIN O ESTRADOS.	38
3.3. OTROS TIPOS DE NOTIFICACION EN DIVERSOS ORDENAMIENTOS JURIDICOS.	39
3.3.1. LEY DE AMPARO.	39
3.3.2. CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES.	43
3.3.3. CODIGO DE COMERCIO.	44
3.3.4. CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL.	45

4. LA HUELGA.	48
4.1. TEORIA DE LA HUELGA (Naturaleza Juridica).	48
4.2. HUELGA ESTALLADA.	48
4.3. CALIFICACION DE LA HUELGA.	51
4.3.1. EXISTENTE.	51
4.3.2. INEXISTENTE.	53
4.3.3. LICITA.	53
4.3.4. ILICITA.	54
4.3.5. IMPUTABLE.	55
4.3.6. INIMPUTABLE.	56
4.4. DIFERENCIAS EN LAS CALIFICACIONES DE LA HUELGA.	57
4.4.1. ESTALLADA Y EXISTENTE.	57
4.4.2. ILICITA Y LICITA.	58
4.4.3. IMPUTABLE E INIMPUTABLE.	59
4.5. EFECTOS DE LA HUELGA.	61
4.5.1. EN RELACION A LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN ELLA.	62
4.5.2. EN RELACION A TERCEROS.	63

5. EL EMPLAZAMIENTO EN EL PROCESO LABORAL.	67
5.1. OBJETO DEL EMPLAZAMIENTO.	67
5.2. EFECTOS DEL EMPLAZAMIENTO.	67
5.3. EL EMPLAZAMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.	68
5.3.1. EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO Y ESPECIAL.	69
5.4. FORMALIDADES DEL EMPLAZAMIENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	82
5.5. OBSTACULOS PARA EMPLAZAR A LAS EMPRESAS QUE SE ENCUENTRAN EN HUELGA ESTALLADA.	83
6. EL EMPLAZAMIENTO POR EDICTOS.	89
6.1. EN MATERIA CIVIL.	89
6.2. EN MATERIA ADMINISTRATIVA.	94
6.3. EN LA LEY DE AMPARO.	96
6.4. CASOS DE IMPROCEDENCIA.	102
6.5. EFECTOS DEL EMPLAZAMIENTO POR EDICTOS.	103
6.6. APLICACION DEL PRINCIPIO DE ECONOMÍA, CONCENTRACION Y SENCILLEZ DEL PROCESO LABORAL AL EMPLAZAMIENTO A JUICIO POR EDICTOS.	109

6.7. UTILIDAD DEL EMPLAZAMIENTO POR EDICTOS EN EL PROCESO LABORAL.	116
---	-----

CONCLUSIONES.	121
-----------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.	125
-----------------------	-----

INTRODUCCION

El emplazamiento, es el acto jurídico procesal por virtud del cual la parte demandada conoce de la existencia de un juicio en su contra, es por ende, de las principales figuras jurídicas del proceso, sin embargo, no obstante, de constituir una parte vital del proceso, en ocasiones no es posible llevarlo a cabo, en virtud, del ejercicio de los derechos consignados a favor de los trabajadores sindicalizados, a decir, el ejercicio del derecho de huelga.

Ante ese derecho y sin perjudicarlo de modo alguno, se pretende ofrecer una nueva forma de notificar al patrón de la existencia de un juicio individual, sin perjudicar el derecho de huelga que legalmente ha ejercitado los miembros de una agrupación sindical o coalición de trabajadores, titulares del contrato colectivo de trabajo.

En efecto, es el emplazamiento por edictos una nueva opción para hacer sabedor a un demandado

(patrón) de la existencia de un juicio incoado en su contra, e inclusive una solución para aquellas personas que son afectadas por los que hacen de la huelga un fraude, pues no obstante, de una aparente legalidad, esta encierra un incumplimiento a sus obligaciones, más sin embargo, por medio de los edictos esa persona que se esconde en el ejercicio del derecho de huelga, puede ser llevado a juicio, en donde un trabajador pueda hacer efectivo el derecho justamente ganado.

Es importante resaltar que, con esta nueva forma de emplazamiento no pretendemos de ninguna forma violar el derecho colectivo de los trabajadores que hayan decidido ejercitar el derecho de huelga, pues el mismo no se verá limitado en forma alguna con la existencia de un juicio individual, sino por el contrario, el trabajador que por alguna razón ha optado por el ejercicio de una acción de naturaleza individual, podrá aspirar a obtener en forma pronta y eficaz el justo cumplimiento de su derecho.

En esa virtud, la presente tesis tiene como objetivo primordial, el establecimiento de una nueva

forma de realizar el emplazamiento en el derecho procesal del trabajo, con el fin de lograr que se cumplan los principios de economía y sencillez que el proceso laboral debe revestir.

EL EMPLAZAMIENTO POR EDICTOS EN LOS JUICIOS INDIVIDUALES, ANTE LA PRESENCIA DE LA HUELGA ESTALLADA.

1. ANTECEDENTES HISTORICOS.

1.1. EN EL DERECHO ROMANO.

Es en el derecho de los romanos donde encontramos las bases o antecedentes que dieron origen a lo que hoy conocemos dentro del Derecho como el "emplazamiento", concepto primordial en el presente estudio.

Entendiendo por éste la serie de escritos de aquellos autores que fueron considerados en la antigua Roma como autoridades en el discernimiento de lo justo e injusto (*ius prudentes*); y en especial la colección antológica de esos escritos hecha por el Emperador Justiniano, a la que éste agregó otra menor de leyes dadas por los emperadores romanos anteriores y las suyas propias.

La razón fundamental por la cual debe seguir siendo estudiado en la actualidad éste, es porque fue básicamente un derecho científico, es decir, jurisprudencial y no un orden impuesto por el legislador.¹

¹ Cfr. D'ORS, Alvaro. Derecho Privado Romano. Sexta Edición. Ediciones de la Universidad de Navarra. España. 1986, pág. 27.

1.1.1. IN JUS VOCATIO.

La forma más antigua de emplazar o citar a aquellas personas contra las que se decidió intentar una acción, en el derecho romano, lo es la *in jus vocatio*.

En el derecho antiguo, se utilizaba la fuerza para realizar la citación, en donde incluso, si el demandado pretendía ausentarse para evitar así el juicio, el actor podía incluso, si aquel era sorprendido en la huida, de citarlo en ese momento, sin mayor formalismo.

Consistía en la intimidación realizada por el actor en contra del demandado (*vocatio*), para que asistiera ante el magistrado, en virtud de que se había ejercitado una acción en su contra (*in jus*), en forma voluntaria. Este acto, existía sin la formula que para el efecto entregaba el Magistrado al actor.

Para el caso de que la persona contra la cual se había ejercitado la acción, no compareciera en forma voluntaria, el requeriente podía, incluso, llevarlo a la fuerza, después de llamar a dos testigos para dar fé de lo sucedido.

Esta forma de citación, subsistió en el procedimiento clásico, si bien está suavizada, porque cuando el **in jus vocatus** no iba ante el magistrado ni presentaba fiador, entonces se ejercitaba por el requeriente una acción especial en contra del mismo requerido; la acción era concedida por el pretor.

Si el demandado comparecía ante el magistrado, éste y el actor se comprometían a comparecer al día siguiente ante su presencia para comenzar el pleito. La promesa que realizaban las partes se le llamaba **vadimonium**.

El acuerdo por el cual ambas partes se obligaban a comparecer ante el magistrado al día siguiente, también podía ser realizado en forma extrajudicial. El **vadimonium** se fue generalizado como una forma más simplificada de citación, pues no necesitaba de la **in jus vocatio**.

Según el jurisconsulto Gayo, las **legis actiones** se volvieron cada vez más odiosas, por lo exagerado del ritualismo.

Al hacerse más común el procedimiento **extra ordinem** apareció una nueva forma de citación, escrita. En efecto, el acuerdo oral se

sustituyó por una invitación escrita del demandado al demandante, llamada *litis denuntiatio*, entregada en forma privada, pero se anotaba en un registro público.

En el derecho en la época de Justiniano, la citación se llevaba a cabo por medio del *libellus conventionis*. Este escrito contenía un extracto, de la pretensión del actor, este se presentaba directamente al magistrado, el cual turnaba a un funcionario *executor*, para que por su conducto le fuera entregada el *libellus conventionis*. El funcionario público, recogía del demandado una "especie de acuse de recibo", en el que el demandado manifestaba su voluntad de continuar con el juicio.

De lo dicho se infiere que, en el proceso romano, era indispensable la presencia del demandado para continuar con el juicio, por eso es que el actor, podía incluso, llevarlo por la fuerza a que compareciera ante el Magistrado a continuar con el juicio, o en su caso, garantizar que asistiría.

Con lo expuesto podemos comprender la importancia que tenía, dentro del proceso romano, el llamamiento de aquella persona contra la que se entablaría una demanda, ya que era parte esencial la presencia del demandado para continuar con el juicio.

1.1.2. LAS ACCIONES DE LA LEY.

En las acciones de la Ley, el actor debía de notificar extra procesalmente al demandado sobre la acción que intentaría en su contra, así como la documentación que aduciría en el juicio en contra del demandado.

La citación, debía de contener un *libelo* donde se le aclaraba en que consistiría el juicio. También podía el demandado obtener una copia del *libelo*. Esto recibía el nombre de *edere actionem* y el acto *editio actionis*.

En este periodo, hubo ciertas personas contra las que no podía dirigir la *in jus vocatio*, tales como "... a las personas en ejercicio de funciones públicas o religiosas, a los novios durante la boda..."² y en otras ocasiones debía de pedirse permiso previo del pretor, para citar a los ascendientes, al patrono y a sus ascendientes o descendientes³.

La falta de esta formalidad era sancionada con una *actio*

² DI PIETRO, Alfredo. Derecho Privado Romano. Ediciones de Palma, Argentina. 1996. pág. 56.

³ Cfr. D'ORS, Alvaro. Ob. Cit. pág. 94.

in factum por una multa fija sobre la que debía juzgar un tribunal de ***recuperatores***.

En el derecho romano, el edicto, recibía una connotación diferente de la hoy conocida, estos eran los avisos públicos que los magistrados dictaban antes del ejercicio del ***jus edicendi*** que poseían, para dar conocimiento de cómo despacharían los asuntos de su competencia.

1.2. EN EL DERECHO MEXICANO.

A partir de 1810, al ser abolida la esclavitud en nuestro país, fué diseñándose el nuevo Estado Mexicano, en el que se tomó muy en cuenta la situación de los trabajadores en el resto del mundo y los movimientos proletarios en Francia, Inglaterra y Alemania, para legislar y consignar derechos a favor de los trabajadores; sin embargo, dentro de los antecedentes en el derecho mexicano no encontramos disposición alguna relativa a la notificación, hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues las anteriores centraban su atención en establecer o consignar derechos para los trabajadores.

1.2.1. LA LEY DE VICENTE VILLADA, EN 1904.

El legislador del Estado de México, a propuesta del Gobernador del mencionado Estado, dictó una ley el 30 de abril de 1904, en la que se establecía el derecho a los trabajadores para recibir el pago de tres meses de salario, para el caso de haber sufrido un accidente de trabajo, además de la obligación para el patrón de proporcionar atención médica que se requiriera, y desde luego el pago de los tres meses de salario antes referido. Omitiendo legislar o realizar algún apuntamiento relativo a la notificación.

1.2.2. LA LEY DEL TRABAJO DE 1906.

En el Estado de Nuevo León, el 9 de noviembre de 1906, se dictó una ley sobre el único riesgo de trabajo que contemplaba y que era accidente de trabajo, como "aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él", y fijó indemnizaciones que alcanzaban, en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta dos años de salario. Nuevamente no se encuentra precepto alguno respecto de la notificación.

1.2.3. LA LEY DE TRABAJO DE 1914.

En el Estado de Aguascalientes, el 23 de agosto de 1914, el gobernador, y comandante militar, Alberto Fuentes D. decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se implantó el descanso semanal y se prohibió la reducción de salario.

En ese mismo año, el 15 de septiembre de 1914, en el Estado de San Luis Potosí, el General Eulalio Gutiérrez, por medio de un decreto, fijó algunas modalidades de los salarios mínimos especiales para el trabajo en las minas; el pago del salario en efectivo, la inembargabilidad del salario, la prohibición de las tiendas de raya, la creación del Departamento del Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos legalmente incorporados.

En el Estado de Tabasco, el Gobernador Luis F. Domínguez, por decreto de 19 de septiembre de 1914, sucedió lo mismo, además de que se redujo la jornada de trabajo a ocho horas y se cancelaron las deudas de los campesinos.

En Jalisco, el gobernador de este Estado, el señor Manuel M. Dieguez, el 2 de septiembre de 1914, expidió un decreto sobre la

jornada de trabajo, descanso dominical obligatorio y vacaciones, también se establecía la sanción, para el caso de violación de los derechos antes designados. El 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga, publicó el decreto que se le ha llamado "primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista", sustituida y superada por el decreto de 28 de diciembre de 1915 que reglamentó la jornada de trabajo, de nueve horas, la prohibición del trabajo a los menores de 9 años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario, el Trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Juntas Municipales).

El 4 de octubre de 1914, ahora en el Estado de Veracruz, Manuel Pérez Romero, implantó el descanso semanal, y el 19 del mismo mes y año se expidió la ley del Trabajo de ese Estado, por el señor Cándido Aguilar. Dicho ordenamiento jurídico, establecía la jornada máxima de 9 horas, el descanso semanal el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección del Trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de los tribunales de Trabajo denominadas Juntas de Administración Civil. Posteriormente, el 6 de Octubre de 1915, en el mismo Estado de Veracruz, el señor Agustín Millán, promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

También en el año de 1914, en el Estado de Yucatán, el señor don Salvador Alvarado, expidió las leyes llamadas "Las Cinco Hermanas": Ley agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo.

La ley del trabajo, reconoció algunos de los principios básicos que posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional, como lo es: "...El derecho del trabajo tiene como fin dar satisfacción, a los derechos de una clase social; el trabajo no es una mercancía; el conjunto de normas de la ley sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones; dichas normas establecían los beneficios mínimos a que tienen derecho los trabajadores...".⁴

Ese mismo ordenamiento, reglamentó las relaciones colectivas, tales como: "...las asociaciones, contratos colectivos, y huelgas. También reglamentó el derecho individual del trabajo: la jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Además, reglamentó el trabajo de mujeres y menores; higiene y seguridad, en los centros de trabajo, y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. Creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de, que conocían y resolvían los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, económicos y jurídicos, y se les

⁴ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición, Ed. Porrúa, México.1992. pág. 60.

concedió facultades para que en los conflictos económicos impusieran las normas para la prestación de servicios y aplicarán sentencias que pusieran fin a los conflictos jurídicos..."⁵.

1.2.4. LA LEY DEL TRABAJO DE 1915.

La presente ley, fue dictada y promulgada en la capital de la república mexicana, en abril de 1915, y surgió con la finalidad de regular los contratos individuales y colectivos de trabajo; El proyecto fue elaborado por una comisión dirigida por el Secretario de Gobernación, el señor Rafael Zubarán Capmany. El proyecto antes mencionado, era muy completo, pero que "...no produjo los benéficos resultados que de él se esperaron... pues quedó encerrado en los moldes del derecho civil y desde este punto de vista está muy por detrás de las leyes ya vigentes en Veracruz y Yucatán..."⁶.

1.2.5. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Fué a partir del 1917, en que, con motivo de la gran cantidad de leyes estatales, de las cuales se ha hablado con

⁵ Idem.

⁶ DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Ed. Porrúa. México. 1991. pág. 41.

anterioridad, en su mayoría se daba un tratamiento diferente a los trabajadores y los conflictos individuales y colectivos.

Por su parte, el Presidente de la República, Emilio Portes Gil, el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 de la Constitución, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123, para que sólo el congreso contara con esa facultad, es decir, la de legislar en materia de trabajo. La propuesta fue aprobada el 22 de agosto de 1929.

El primer proyecto de Código Federal del Trabajo, fue desechado, toda vez que, a juicio de las agrupaciones obreras, el código presentaba errores en materia sindical y de huelga, aunado a la antipatía sentida en contra de Portes Gil.

El segundo proyecto, ya no llevó el nombre de "Código", sino de Ley, el cual surgió de una convención realizada por la Secretaría de Industria. La Ley Federal del Trabajo, fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931, publicada en el diario oficial el día 28 de agosto de 1931.⁷

⁷ Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. Número 51. Tomo LXVIII Sección segunda. 28 de agosto de 1931, págs. 3-74.

En el artículo 14 transitorio, quedaron derogadas todas las leyes laborales estatales y las dictadas con anterioridad por el Congreso de la Unión, es decir, la ley elaborada por Rafael Zumbarán.

El artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo, establecía la forma en que realizaban la primera notificación a las partes. Me permito transcribir a continuación el precepto antes citado.

"ARTICULO. 441. Los litigantes en el primer escrito o en la primera comparecencia o diligencia deben designar casa ubicada en el lugar de residencia de la Junta a efecto de que se le hagan las notificaciones y se practiquen las diligencias en se deba de intervenir.

Asimismo, para la primera notificación de la persona o personas contra quienes promueva, deberán designar con toda precisión la casa o cualquiera de los lugares a que se refiere el artículo 444".⁸

En el Título Quinto de la ley de 1931, del artículo 258 al 283 de la Ley Federal del Trabajo en estudio, no se establece prohibición alguna para que se realice diligencia en contra de la

⁸ *Ibidem.*, págs. 198, 199.

negociación mercantil, que se encuentre en huelga, por tal motivo, siguiendo el principio, de que las autoridades sólo puede hacer aquello que les está expresamente permitido, tenemos pues, que durante el periodo de huelga, los patrones pueden sufrir desinencias o cualquier otro acto de autoridad, que devenga de un procedimiento judicial o en forma de juicio.⁹

Si bien es cierto que, conforme a lo establecido en el artículo 265 fracción I, 2o. párrafo, el patrón, emplazado a huelga es designado como depositario de la empresa por ministerio de ley,¹⁰ también es cierto que, conforme al artículo 2518 del Código Civil de 1928, el depositario tiene la obligación de realizar todos aquellos actos tendientes a la conservación de la cosa y la de ejercitar todas las acciones que correspondan, en este caso a la empresa asegurada.

Por lo dicho la huelga, es sólo para efectos de suspender las labores de la empresa, tal y como ya lo establecía el artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo¹¹, cuando señalaba:

"...Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores...", de tal forma que no obstante la existencia

⁹ Cfr. *Ibidem*, págs. 22, 24 -26.

¹⁰ Cfr., *Ibidem*., pág. 25.

¹¹ *Ibidem*., pág. 26.

de la huelga, se pueden realizar todas las diligencias legales, incluyendo desde luego el emplazamiento.

Asimismo, el artículo 441 de la Ley Laboral,¹² establecía que el trabajador tiene la obligación de precisar el domicilio del demandado, empero para el caso de que lo ignore, esta legislación permite la aplicación supletoria del Código Procesal local, en el caso concreto lo dispuesto por el artículo 122 fracción II del Código de Procedimientos Civiles del lugar del juicio.

Lo anterior es así toda vez que la ley laboral de 1931 no fijaba un procedimiento a seguir para notificar al demandado en estos casos y al existir la supletoriedad de la ley procesal común a la materia de trabajo, se debe de aplicar supletoriamente la ley procesal común.

Lo expuesto quedaba robustecido con la tesis que a efecto emitió la Cuarta Sala de la Suprema Corte de la Justicia en 1935, parte XLV, página 1035 del Semanario Judicial de la Federación, la cual me permito transcribir a continuación:

“JUNTAS, NOTIFICACIONES POR EDICTOS EN CONFLICTOS DE TRABAJO. El artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo, ordena que los litigantes

¹² Cfr. *Ibidem*, págs. 198 y 199.

deben designar, con precisión, la casa o cualquiera de los lugares a que se refiere el artículo 444 de misma ley, cuando se trate de la primera notificación a la persona o personas contra quienes se promueve, sin que pueda considerarse como establecimiento comercial, la casa de productos dedicada a alquileres, que sea designada para que se notifique a la parte demandada; por lo que si el actor, en un juicio arbitral no señala con exactitud el domicilio del demandado, precisamente por ignorarlo, y como la Ley del Trabajo no fija cuando sucede esto, cual sea el procedimiento para llevar a cabo la notificación del demandado, evidentemente que, deben aplicarse las disposiciones del Derecho Común, en relación con lo prevenido en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo y al no aplicar este artículo la Junta respectiva, de acuerdo con el 122, fracción II, del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal y al negarse emplazar al demandado por medio de EDICTOS, como lo establece tal prevención, priva a la parte actora del derecho de ejercitar su acción, violando, en consecuencia, el artículo 14 constitucional”.

Tomo XLV, pág. 1035. Ceja Beatriz, 17 de junio de 1935.

1.2.6. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, tuvo dos anteproyectos, uno en el año de 1962, el cual fue el resultado del trabajo realizado por una comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos. Esta comisión estaba integrada por, el Licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social, la Licenciada María Cristina Salmorán Tamayo, presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Licenciado Ramiro Lozano, presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, el señor Don Mario de la Cueva.

El anteproyecto en cuestión, requería que, se reformaran diversas fracciones del artículo 123 constitucional apartado A, a saber, las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI.

La reforma constitucional se llevó a cabo en el mes de noviembre de 1962, pero el anteproyecto no tuvo su término pues "...quedó en el escritorio del Presidente de la República..."¹³

El segundo anteproyecto fue concluido en el año de 1968,

¹³ DAVALOS. José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit., pág. 7.

por medio de una comisión nombrada por el Presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz. El Presidente, después, de haber sido concluido el nuevo anteproyecto, invitó a los interesados a nombrar representantes, para que vertieran sus opiniones respecto del anteproyecto citado.

Después de que los diversos sectores sociales del país, emitieron sus opiniones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámaras de Diputados la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, pero aun después de enviada la iniciativa, se efectuó una segunda discusión, con la participación de los representantes de los trabajadores y los representantes de los patrones. El proyecto no sufrió modificación alguna y por fin fue aceptado. La nueva y última Ley Federal del Trabajo fue aprobada y publicada el 1 de abril de 1970 y entró en vigor el día 1 de mayo del mismo mes y año.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, desde luego, también estableció la obligación de emplazar a los patrones, en aquellos juicios en que fueren partes. Me permito transcribir en totalidad el texto del artículo 687 de la ley laboral citada.

"ARTICULO 687. Las partes, en su primera comparecencia o escrito deberán designar casa o

local ubicado en el lugar de la residencia de la Junta a fin de que se les hagan las notificaciones personales. Si alguna de ellas no hace la designación, las notificaciones personales se le harán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 690.

Asimismo deben designar casa o local en que se deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes se promueva. Cuando haya desaparecido la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiese señalado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 fracción I y faltando esa designación la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo, en donde se prestaron los servicios y se fijará copia de la demanda en los estrados de la Junta.”¹⁴

El precepto en cuestión, prevé la posibilidad de llevar a cabo la continuación del juicio, no obstante que, el patrón haya abandonado la fuente de trabajo, y para que se cumplan con las formalidades del emplazamiento, basta que se fije en los estrados de la Junta la demanda.

¹⁴ Prontuario de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1970. pág. 251.

El precepto en cita, no establecía el procedimiento a seguir, en el caso de que la empresa se encuentre en huelga, sino que solamente intenta establecer una forma para emplazar a juicio a una empresa que labora en forma normal.

Es menester que, la Junta debe de cerciorase que efectivamente es ahí la fuente de trabajo, y para tal efecto, el actor (trabajador) debe de demostrar que ahí se encontraba la fuente de trabajo, en términos del artículo 25 fracción I de la Ley laboral, precepto que sirvo transcribir a continuación en su parte relativa.

"ARTICULO 25. El escrito en que consten las condiciones de Trabajo deberá de contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y
DOMICILIO DEL TRABAJADOR Y DEL PATRÓN.

..."¹⁵

Con lo anterior queda corroborado el hecho de que, para la fijación de la copia de demanda y del auto de radicación, es necesario que la Junta se cerciore de que efectivamente el lugar donde se va a realizar el emplazamiento es aquel en donde efectivamente el actor prestó su trabajo.

¹⁵ Ibidem., pág. 7.

Este precepto, tenía un inconveniente práctico, ya que, en la práctica común, son menos los patrones que otorgan una copia del contrato de trabajo a sus trabajadores, por lo que en ese caso, los operarios se verían afectados en sus derechos por la falta de contrato escrito.

1.2.7. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, EN 1980.

En 1980 se efectuó el mayor número de reformas a los artículos originales de la Ley de 1970, modificándose en su integridad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, adicionándose, el artículo 47 y derogándose los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471, para establecer las bases del nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por falta de aviso de despido al trabajador.¹⁶

La reforma procesal, se dio a consecuencia de la iniciativa de ley, presentada por el Ejecutivo Federal el 18 de diciembre de 1979.¹⁷

¹⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Tercera Edición. Ed. Porrúa, México. 1993, pág. 62.

¹⁷ Cfr. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Ob Cit. pág. 74.

Las reformas tuvieron por objeto cumplir con el principio de justicia social correspondiente al derecho del Trabajo.

El capítulo VII del título Catorce de la Ley Federal del Trabajo vigente, regula las notificaciones, e impone la obligación a las partes de señalar domicilio para realizar las primeras notificaciones, y en especial al actor el de señalar el domicilio del lugar donde ha de hacerse el emplazamiento al demandado. A continuación transcribo el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo.

"ARTICULO 739. Las partes en primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para recibir notificaciones; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley.

Asimismo, deberán de señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan. Cuando no se localice a la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiere señalado, de conformidad con el artículo 712 de esta Ley, y faltando ése, la

notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en estos casos se fijarán las copias de la demanda en los estrados de la Junta".

El precepto en cuestión, es muy parecido al de la Ley de 1970, con la diferencia de que este no faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para realizar el emplazamiento en el último domicilio o local donde se prestaron los servicios del actor, cuando el patrón haya desaparecido, sin cerciorarse de ninguna forma de que efectivamente en ese lugar fue donde el actor estuvo trabajando, sino que basta su sola afirmación para emplazar al patrón a juicio.

Esa situación tiene un gran inconveniente, el cual consiste en que el patrón muchas de las veces, ni se enterará de la existencia del juicio en su contra, y en el caso de que el actor llegue a obtener una sentencia a su favor, esta puede no llegarse a ejecutar.

Es de resaltarse que, siguiendo ese precepto, la Junta puede realizar el emplazamiento en el lugar que el actor le señale, no obstante que en ese domicilio nunca se haya encontrado su patrón, sin embargo, puede llegar a ser citado a juicio en el domicilio señalado por el trabajador en la demanda.

El precepto citado, de igual forma carece de un método a seguir para realizar el emplazamiento al patrón, cuando en el establecimiento hay una huelga, pues conforme al artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, no se puede realizar ninguna diligencia o emplazamiento.

Por tal motivo creemos que, una solución a esa problemática sería desde luego que se impusiera para esos casos, el emplazamiento por edictos.

2. CONCEPTOS FUNDAMENTALES.

2.1. NOTIFICACION.

En el sentido gramatical, el término notificación tiene una connotación diversa a la que se utiliza en el vocabulario forense.

Según el diccionario esencial de la Lengua Española por notificación entendemos la acción o efecto de notificar.¹⁸ La definición que nos proporciona el Diccionario no nos da gran ayuda para comprender el real significado de la palabra, desde luego, desde un punto de vista jurídico.

En la lexicología forense, por el término notificar se comprende "... el acto jurídico procesal ordenado por la ley o por el órgano jurisdiccional, que debe satisfacer los requisitos legales, para hacer saber oficialmente a las partes o terceros un acto procesal."¹⁹

Los diversos procesalistas han dado diferentes conceptos

¹⁸ Cfr. Diccionario Esencial de la Lengua Española. Larousse Editorial, S.A. México. 1999, pág. 462.

¹⁹ ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del Proceso. Tercera Edición. Ed. Porrúa, México. 1989, pág. 387.

del término notificación, de las cuales nos permitiremos citar algunas de ellas a continuación:

Para el procesalista español Rafael de Pina, la notificación es el acto mediante el cual, con las formalidades legales establecidas, se hace saber una resolución judicial o administrativa a la persona a la que se reconoce como interesado en su conocimiento o se le requiere para que cumpla un acto procesal.²⁰

Para jurista James Goldschmidt, la notificación, es un acto material de jurisdicción que consiste en la entrega de un escrito, realizada en forma legal y hecha constar documentalmente.²¹

El jurista Demetrio Sodi nos define al término notificación, como el acto de hacer saber jurídicamente alguna providencia, para que la noticia dada a la parte le pare un perjuicio, o para que le corra un término.²²

En cambio, para el abogado mexicano Don Eduardo

²⁰ Cfr. DE PINA, Rafael. Citado por Carlos Arellano García. Teoría General del Proceso. Ob. Cit., pág. 388.

²¹ Cfr. GOLDSCHMIDT, James. Citado por *Ibidem.*, pág. 389.

²² Cfr. SODI, Demetrio. Citado por *Idem.*

Pallares, la notificación es el medio legal por el cual se da a conocer a las partes o a un tercero el contenido de una resolución judicial.²³

Los conceptos antes mencionados tienen diferencias unos de otros, pero todos ellos son coincidentes en una cosa, a saber, que la notificación es el medio de dar a conocer una resolución a las partes que contienden, ya sea para aquellas personas que ejercitan una acción, los que se oponen a su ejercicio y todos aquellos que tienen interés en el juicio.

Nosotros consideramos importante hacer patente la diferencia que existe entre la notificación y la citación, los cuales, las diversas legislaciones, incluyendo entre ellas la laboral, suele confundirlos, aunque existan diferencias notables.

Por citación se entiende el llamamiento que se da de orden judicial a una persona, sea esta parte o tercera, con el objeto de que se presente ante el órgano jurisdiccional a presenciar o formar parte de un acto judicial.

De lo dicho podemos, por tan sólo hacer notar algunas

²³ PALLARES, Eduardo. Citado por *Ibidem.*, pág. 390.

diferencias, que las notificaciones se practican solamente a las partes procesales y las citaciones también pueden ser practicadas a los terceros ajenos al proceso, sea esto con el objeto de que una resolución judicial le pare perjuicio o de que se tenga que presentar ante el Juez a exponer los hechos que le conciernen.

2.2. EMPLAZAMIENTO.

Según el autor Rosalío Bailón Valdovinos, el emplazamiento es la "...diligencia en la que se le notifica a la parte contraria la demanda y se le corre traslado de la misma por el Actuario..."²⁴

El mismo autor nos proporciona una definición de emplazamiento a huelga, la cual consiste en la "...Presentación del escrito con las peticiones a la patronal con el inciso de suspensión de labores, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje..."²⁵

Por otra parte, el jurista laboral Néstor de Buen, expone

²⁴ BAILON VALDOVINOS, Rosalío, Formulario y Diccionario de Derecho Laboral. Ed. Pac. s.a. México. 1990, pág. 109.

²⁵ Idem.

una definición de emplazamiento, la cual transcribimos a continuación: "...la citación que se hace a una persona de orden judicial, poniendo en su conocimiento la promoción de una demanda...para que en el término que se señala conteste a la primera..."²⁶

Por emplazamiento, podemos comprender, el hecho de hacer del conocimiento del demandando, que existe en su contra una demanda, imponiéndole la carga de comparecer ante la autoridad que lo está llamando a deducir sus derechos.

Decimos que el juzgador le impone al demandado la carga de comparecer ante su presencia, por que el demandado no tiene obligación de comparecer a juicio, ni tampoco el juzgador puede detener el proceso ante la falta de comparecencia de este, pues para el caso de que se negare a comparecer será sancionado con la rebeldía y en algunos casos, con tener la demanda por contestada en sentido afirmativo, lo cual desde luego ya lo pone en desventaja procesal ante su accionante.

2.3. HUELGA.

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo establece el

²⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Ed. Porrúa, México. 1990, pág. 376.

concepto de huelga, el cual nos permitimos anotar a continuación:

“ARTICULO 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.”

Para Jesús Castorena, la huelga es "...la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores...".²⁷

Para Guillermo Cabanellas, la definición de Huelga es más compleja, existe una definición de huelga como medio de lucha, por las modificaciones a las condiciones laborales, según la doctrina del interés profesional, para la defensa de los intereses derivados del trabajo, como factor de orden político y por último cuando la huelga no tiene un fin determinado.²⁸

a) Como medio de lucha, por que con la huelga existe presión sobre el patrón a que acceda a mejorar las condiciones

²⁷ CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. s.e. México, 1984. pág. 301.

²⁸ Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo III Vol. 2. Tercera Edición. Ed. Heliasta, Argentina. 1989, pág. 109.

generales del trabajo, que es mediante la existencia de un contrato colectivo de trabajo;

b) Por las modificaciones a las condiciones de trabajo, esta se da después de que ya existe un contrato colectivo de trabajo, y la huelga tiene como fin el de mejorar, mediante la revisión de este, los derechos consignados en él.

c) Según la doctrina del interés profesional, la huelga es aquella que tiene como objeto la abstención laboral con el objeto de defender un interés profesional;

d) Para la defensa de los intereses derivados del trabajo, La huelga tiene como objeto la suspensión del trabajo, para defender los intereses de los trabajadores en el ámbito laboral, excluyéndose cualquier otro móvil ajeno a las relaciones de trabajo.

e) Como factor de orden político, La huelga tiene por objeto ejercer presión, para que los derechos laborales de los trabajadores sean reconocidos, con el objeto de demostrar el equilibrio entre la producción y el capital; y

f) la huelga no tiene un fin determinado, esta sucede cuando, la suspensión de las relaciones de trabajo no persigue un fin, o estos son ambiguos.

Para el jurista citado, la huelga es "... la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas o grupos de empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de ejercer presión sobre el patrono o empresario a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales..."²⁹

En nuestra opinión, la definición que proporciona el artículo 440 de la Ley laboral, es incompleta, pues sólo le falta mencionar el fin que se persigue con la huelga y consideramos que sería oportuno que dicha definición establezca el citado fin perseguido con el objeto de distinguirla de las otras suspensiones de trabajo.

2.4. EDICTO.

La palabra edicto, deriva del latín *edictum*, "... significa declaración formal y publica que se hace de una orden o de la existencia de una cosa o circunstancia para el conocimiento del público en general, o de algún interesado en particular..."³⁰

²⁹ Idem.

³⁰ Nueva Enciclopedia Jurídica. Tomo VIII, Ed. Francisco Seis, España. 1956, pág. 35.

En ocasiones se ha confundido a los edictos procesales con los actos gubernativos, en los que se dan a conocer nuevas disposiciones legales.

El concepto de edicto, desde el punto de vista procesal, es "... el procedimiento de notificar una resolución o mandato judicial a persona ausente o de muy difícil localización..."³¹

El edicto es una forma especial de notificar resoluciones judiciales, ante la incertidumbre de su domicilio en donde pueda ser llamado a juicio.

Es importante mencionar que la acción que ha decidido iniciar una persona en contra de otra, no puede detenerse por la falta del domicilio de aquella persona contra la que se ha de iniciar un procedimiento, porque como hemos dicho con anterioridad, el hecho de que el demandado se presente a contestar o no la demanda que existe en su contra, es sólo una carga procesal del demandado, no del actor.

Lo dicho resulta ser cierto, toda vez que a nadie se le puede coartar el derecho de instar al órgano jurisdiccional, sea o no

³¹ *Ibidem*, pág. 37.

que tenga razón, pues conforme al artículo 1º. del Código de Procedimientos Civiles, para el Distrito Federal, puede iniciar una acción aquel que tenga interés en que se le declare o le constituya un derecho, lo cual no implica necesariamente que debe de llegar a obtener una resolución favorable a sus intereses, pero sí tiene derecho a que se le oiga previa a la resolución que se le dicte, sea que el demandado haya o no comparecido a juicio.

En ese orden de ideas, el Código de Procedimientos Civiles del Estado de Veracruz-Llave, en su artículo 82 impone la obligación al juzgador de notificar por edictos cuando se ignore el domicilio de aquella persona contra la que se endereza una demanda.

Nosotros consideramos que, lo que dispone el precepto arriba citado es atinado, toda vez que el curso de la acción no se impide por el hecho de que el actor no conozca el domicilio de a que contra quien ha de iniciar un juicio, sino que, en uso de la facultad potestativa que tiene para instar al órgano jurisdiccional, decide acudir ante los tribunales a pedir que se le declare el derecho que cree tener.

3. TIPOS DE NOTIFICACION EN EL PROCESO LABORAL.

Las notificaciones pueden hacerse, en forma personal, por boletín laboral o por estrados.

3.1. PERSONAL.

Conforme al artículo 14 constitucional, nadie puede ser privado de sus derechos o posesiones, sin que exista juicio previo en el que se cumplan las formalidades del procedimiento.

Una de las formalidades del procedimiento, es que todo gobernado tiene derecho, a que se le llame oportunamente a juicio a deducir sus derechos.

Esta es una de las razones por virtud de las cuales, la notificación personal requiere de gran atención, y es por ello que hemos decidido hacer un breve comentario sobre este tipo de notificación, pues el emplazamiento tendrá un apartado especial más adelante.

Conforme al artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, impone la obligación a las Junta de Conciliación y Arbitraje de notificar en forma personal diversas resoluciones que se dictan en el proceso laboral. Nos permitimos transcribir en forma textual el precepto antes citado.

"ARTICULO 742. Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

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

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

III. La resolución en la que Junta se declare incompetente;

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

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

VI. El auto que cite a absolver posiciones;

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

VIII. El laudo;

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

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

XI. En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley; y

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

Las notificaciones personales se harán al interesado o a su representante debidamente autorizado para ello, atento a lo dispuesto por el artículo 744 de la Ley Federal del Trabajo, o en la casa designada para tal efecto, conforme al artículo 743 del mismo ordenamiento antes citado.

3.2. POR BOLETIN O ESTRADOS.

Por la palabra estrado, según el Diccionario Jurídico entendemos que, "... es el paraje del edificio en donde se administra la justicia donde en ocasiones se fija para conocimiento público, los edictos de notificación, citación o emplazamiento a interesados que no tienen una representación en los autos..."³²

El concepto que proporciona dicho diccionario es muy amplio, pues conforme al artículo 745 del Código Laboral, el Pleno de las Juntas podrá acordar la publicación de un boletín que contenga una lista de las notificaciones que no sean personales.

El artículo 746 del mismo ordenamiento legal, establece la forma en que surten efectos las notificaciones, ya sea aquellas que se realicen por boletín o por estrados, cuando en este último caso la Junta no publique boletín.

En la práctica, hemos visto que sólo en el Distrito Federal se publica boletín laboral, en las Juntas de los Estados, las notificaciones surten por medio de los estrados que se colocan en un

³² Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, Ed. Porrúa, México, 1985, pág. 24.

lugar especial y visible dentro del local que ocupa la Junta.

Las notificaciones realizadas ya sea por boletín o estrados deben de ser autorizadas por el secretario.

3.3. OTROS TIPOS DE NOTIFICACION EN DIVERSOS ORDENAMIENTOS JURIDICOS.

3.3.1. LEY DE AMPARO.

Las notificaciones en materia de amparo, son atendiendo al tipo de juicio de garantías que se está tramitando, ya sea este, directo o indirecto.

Las notificaciones en amparo indirecto, varían dependiendo de las personas a las que se van a realizar éstas, así tenemos que al quejoso, se le puede notificar en forma personal o en forma no personal.³³

Es facultad exclusiva del juzgador el decidir si las

³³ Cfr. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Trigésima Tercera Edición. Ed. Porrúa, México. 1997, pág. 430.

resoluciones se le notifican en forma personal al quejoso, de conformidad con el artículo 30 de la Ley de Amparo, cuando establece "... podrá ordenar que se haga personalmente determinada notificación a cualquiera de las partes, cuando lo estime conveniente..."

No obstante lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha impuesto la obligación a los Jueces de Distrito de notificar en forma personal al quejoso, diversas resoluciones. Nos permitimos transcribir tan sólo alguna de esas jurisprudencias.

"SENTENCIA DE AMPARO, NOTIFICACIÓN DE LA, CUANDO NO SE PRONUNCIA EN LA AUDIENCIA CONSTITUCIONAL. DEBE ORDENARSE SE PRACTIQUE PERSONALMENTE TANTO AL QUEJOSO COMO AL TERCERO PERJUDICADO CON INDEPENDENCIA DE SU SENTIDO.

Es impropia la orden de notificar en forma personal la sentencia que se pronuncia en un juicio de garantías, con posterioridad a la audiencia constitucional, únicamente a la parte a quien le perjudica, porque ello no es acorde al principio de igualdad procesal de las partes, ni a lo que

establece la jurisprudencia 496 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, cuyo texto es el siguiente "SENTENCIAS DE AMPARO, NOTIFICACIÓN DE LAS.- Si en la audiencia de derecho no se dicta el fallo por los Jueces de Distrito, sino con posterioridad, la notificación respectiva debe ser personal", habida cuenta que el anotado criterio no distingue que la notificación de una sentencia dictada fuera de la audiencia constitucional, deba ser personal únicamente a la parte que le hubiera resultado desfavorable, además, al no notificársele a su contraria se le impide conocer el fallo en su integridad y se ve imposibilitada para interponer el recurso de revisión adhesiva al que se refiere el artículo 83, fracción V, párrafo final, de la Ley de amparo. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL TERCER CIRCUITO."

Precedentes

Amparo en revisión 146/96. Juan Flores García. 5 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Figueroa Cacho, Secretario: Oscar Javier Murillo Aceves.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario judicial de la Federación y su
Gaceta

Parte: III, Junio de 1996.

Tesis: III. 3°. C. 15 K

Página: 943

Se hará personalmente la notificación a aquellas personas que se encuentren privadas de su libertad y si este se encuentra gozando de su libertad, la notificación puede realizarse en forma no personal. (artículo 28 fracción II Ley de Amparo).

A las autoridades responsables se les notifica por oficio, por correo certificado, e incluso vía telegráfica (artículo 28 fracción I Ley de Amparo).

Por último a los terceros perjudicados se les debe de notificar en forma personal, lo cual resulta desde luego lógico, toda vez que se les debe de emplazar al juicio de garantías a deducir sus derechos.

Para el caso de que no se conozca el domicilio de algún tercero perjudicado y a efecto de que no se le deje sin defensa en el

juicio de amparo. Este puede ser notificado por edictos (artículo 315 del Código Federal de Procedimientos Civiles, en aplicación supletoria a la Ley de Amparo).

En los amparos directos, conforme al artículo 29 de la Ley de Amparo, las notificaciones serán personales a aquellas personas que se encuentre privadas de su libertad, en caso contrario, a los quejosos se les notificará por lista o por estrados.

A las autoridades responsables se le notificará por oficio, correo certificado o telégrafo.

3.3.2. CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES.

Las notificaciones en este ordenamiento son de tres formas, personal; por rotulón y por edictos.

La notificación personal, según el artículo 309, se hará al demandado; cuando se dejare de actuar por más de seis meses en forma consecutiva; cuando a juicio del juez así lo determine y al Procurador General de la República y los Agentes del Ministerio Público Federal, pero sólo cuando la ley lo determine expresamente.

Las notificaciones se harán a los interesados si concurren al juzgado para ello, pero en caso de que no asistan se les notificará por rotulón que se fijará en el local del juzgado para que los interesados ocurran enterarse de las notificaciones (artículo 316).

Procede la notificación por edictos, cuando se haya de notificar a una persona que se ignore su domicilio, o que no tenga domicilio fijo, o se ignore dónde se encuentre, los cuales se harán por tres veces consecutivas en el Diario Oficial de la Federación, además de que se pegará en el local del Juzgado la demandada.

3.3.3. CODIGO DE COMERCIO.

En el Código Mercantil, se harán las notificaciones en forma personal, por edictos y el artículo 1704, se establece una notificación por carta rogatoria, cuando el demandado viva en el extranjero, pero está recae finalmente en una notificación personal.

Este ordenamiento no prevé la notificación por Boletín judicial, sin embargo, en la práctica se realiza comúnmente la notificación por este medio.

3.3.4. CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL.

El artículo 111 de este ordenamiento establece los diversos tipos de notificación, precepto que me sirvo transcribir a continuación:

***ARTICULO 111. Las notificaciones en juicio se deberán hacer:**

I. Personalmente o por cédula;

II. Por Boletín Judicial, en los términos de los artículos 123 y 125;

III. Por edictos que se hagan ostensibles en los sitios públicos de costumbre o que se manden publicar en los periódicos que al efecto se autoricen en los plazos que se precisen.

IV. Por correo, y

V. Por telégrafo.

La forma en que se lleven a cabo las notificaciones

anteriores, será de acuerdo con lo que se dispone en los artículos siguientes”.

En virtud de que el tema principal del presente trabajo es la notificación por edictos, y toda vez que mengua mencionar de nueva cuenta los tipos de notificaciones antes mencionados, sólo nos permitiremos transcribir en su parte relativa el artículo 122, que establece los casos en que procede la notificación por edictos.

“ARTICULO 122. Procede la notificación por edictos:

I. Cuando se trate de personas inciertas;

II. Cuando se trate de personas cuyo domicilio se ignora, previo informe de la policía preventiva; en este caso el juicio deberá seguirse con los trámites y solemnidades a que se refiere el título noveno de este código.

En los casos de las dos fracciones que preceden, los edictos se publicarán por tres veces, de tres en tres días, en el Boletín Judicial y en el periódico local que indique el juez, haciéndose saber que

debe presentarse el citado dentro de un término que no será inferior a quince días ni excederá de sesenta días; y

III. Cuando se trate de inmatricular un inmueble en el Registro Público de la Propiedad, conforme al artículo 3047 del Código Civil, para citar a las personas que puedan considerarse perjudicadas...”

El fin que se persigue con la notificación por edictos a una persona, ya sea esta que pueda tener derecho o sea demandada en un procedimiento judicial y que se oculte con el fin de evitarlo; tiene precisamente como finalidad que todo gobernado pueda ser oído y vencido en juicio, aún en contra de su negativa a comparecer en él.

4. LA HUELGA.

4.1. TEORIA DE LA HUELGA. (Naturaleza jurídica)

Para Mario de la Cueva, la huelga es un hecho jurídico, en la época de la huelga tolerada, porque la suspensión del trabajo era una cuestión que no implicaba la facultad de paralizar las actividades de la empresa, pero a partir del siglo XX, se trata de un acto jurídico porque se trata de una manifestación de voluntad, plasmada en la suspensión del trabajo, con objeto de mejorar las condiciones en que se presta este. Agrega tan distinguido jurista que, la huelga es un derecho individual pero también colectivo de cada trabajador, porque se ejercita con la expresión de la mayoría de los trabajadores que trabajan para un patrón.³⁴

4.2. HUELGA ESTALLADA.

Conforme al artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo "la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo". Lo anterior es de importancia, pues es hasta que los trabajadores dejen

³⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa, México. 1979, pág. 59.

de prestar su trabajo, con base en algunas de las causas a que se refiere el artículo 450 de la Ley laboral, para que se haya producido la huelga estallada.

El artículo 920 de la Ley Laboral, establece la obligación para la coalición de trabajadores o sindicato emplazante a huelga, el deber de señalar la fecha y hora en la que estallará la huelga, es decir, en aquella fecha en la que se suspenderán las actividades de trabajo, o el llamado también término de prehuelga.

Los juslaboralista, Néstor de Buen y Miguel Borrel Navarro, coinciden en que la huelga debe de estallar exactamente el día y a la hora señalada en el pliego petitorio, so pena de que se pueda solicitar a la Junta, la declaración de inexistencia por parte de la patronal.

Este criterio a seguido nuestros Tribunales Colegiados y al efecto han emitido la siguientes tesis de jurisprudencia que a continuación transcribo:

“HUELGA. SU INEXISTENCIA POR NO EFECTUARLA EN LA FECHA Y HORA PREVISTOS.- El hecho de que una huelga no

estalle en la fecha y hora señalados es causa de inexistencia de la misma, conforme a la fracción III del artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo pues no tendría ningún sentido que la misma ley estableciera la obligación de los trabajadores de dar aviso de la suspensión de labores con seis días de anticipación por lo menos, cuando no se trata de una empresa de servicios públicos, ni la disposición relativa a que el término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado, si la huelga pudiera estallar en cualquier otro día o en hora diversa de la denunciada.

Amparo en Revisión 36/84.- Sindicato independiente de trabajadores de la construcción de las plataformas marítimas de la Zona de Campeche de la empresa Corporación de Industrias y Construcciones S.A. de C.V.. 23 de marzo de 1984. Unanimidad de votos, Ponente: Rafael Pérez Miravete, Srío. Griselda Reyes Lurrari.

Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Informe 1984. Tercera Parte, pág. 226."

Séptima Epoca.

De lo dicho, podemos concluir que por huelga estallada

comprendemos la suspensión efectiva del trabajo, el día y hora señalado en el pliego petitorio, con origen en alguna de las causales que establece el artículo 920 de la ley Federal del Trabajo.

4.3. CALIFICACION DE LA HUELGA.

4.3.1. EXISTENTE.

La huelga existente es aquella "... que satisface los requisitos de forma y mayoría y persiguen uno o varios de los siete objetivos señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo..."³⁵

Para ilustrar el concepto arriba anotado, nos permitimos transcribir a continuación el artículo 450 de la Ley laboral.

"ARTICULO 450. La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

³⁵ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Sista, México. 1992, pág. 575.

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capitulo III del Título Séptimo;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del Título Séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis."

Si la huelga es declarada existente, este movimiento

quedará protegida jurídicamente la suspensión de las labores en la empresa, pero sin prejuzgar sobre la imputabilidad de la huelga.

4.3.2. INEXISTENTE.

Contrario a lo expuesto en el párrafo anterior, "... la huelga es inexistente cuando le falte cualquiera de los requisitos de fondo o de forma a que se refiere el artículo 450..."³⁶

Si la huelga es declarada inexistente, en la resolución interlocutoria que se dicte, los trabajadores deberán regresar a la fuente de trabajo, so pena de que las relaciones de trabajo terminen sin responsabilidad para el patrón y se dictarán las medidas que se estimen oportunas para la reanudación del trabajo.

4.3.3. LICITA.

La huelga es lícita, cuando se han satisfecho plenamente

³⁶ CORDOBA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Ed. Cárdenas Editor Distribuidor, México. 1996, pág. 130.

los requisitos de, fondo, es decir que la huelga tenga por objeto alguna de las causas establecidas en el artículo 450 de la Ley Laboral. Otro requisito es que se haya cumplido con la forma establecida en el artículo 920 del ordenamiento legal antes citado, y el último requisito, el de mayoría, es decir, que la suspensión de labores sea realizada por la mayoría de los trabajadores.

El artículo 123 apartado A fracción XVIII de la Constitución Federal, nos proporciona un concepto legal de la huelga lícita, cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

4.3.4. ILICITA.

Contrario a lo establecido en la licitud de la huelga, la huelga ilícita tiene lugar cuando, no se han cumplido con los requisitos de forma, fondo, y mayoría o habiéndose cumplido, sobrevienen diversas causas que pueden dar lugar a la calificación de la huelga como ilícita, pudiendo ser ésta, por ejemplo, que los trabajadores ejerciera actos violentos en contra de la persona del patrón o de los bienes de empresa, asimismo es ilícita en caso de guerra y los trabajadores pertenezcan a los establecimientos que dependan del gobierno.

Para el caso de que se declare la huelga ilícita, las relaciones de trabajo quedarán interrumpidas sin responsabilidad alguna para el patrón (artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo).

El artículo 123 apartado A fracción XVIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece un concepto legal de huelga ilícita, que es cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

4.3.5. IMPUTABLE.

Esta calificación de la huelga se produce en el laudo que emite la Junta para resolver en definitivo el procedimiento de huelga sometido a su arbitraje y consiste en determinar la responsabilidad del conflicto, esto es, si los motivos de la huelga son o no imputables al patrón, debiendo atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como la actitud fundada o infundada de la parte patronal al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas.³⁷

³⁷ Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit., pág. 581.

La huelga es imputable o justificada, cuando la Junta resuelve que los motivos que orillaron a los trabajadores a la huelga son ocasionados por el patrón, esto es, que éste resulta responsable del conflicto y por tanto tendrá que cubrir las prestaciones a que sea condenado en el laudo que emita la Junta que serán las peticiones obreras si son procedentes, además de pagar los salarios caídos por todo el tiempo de suspensión de las labores.

Este procedimiento deberá de iniciarse, ya sea en la vía jurídica o en la vía económica, según sea el caso de que se trate el motivo de la huelga, esto es, si se trata de la interpretación o cumplimiento del contrato, se tramitará por la vía jurídica y si se trata de la celebración o revisión de un contrato, deberá utilizarse la vía económica. Con la particularidad de que únicamente puede ser promovida a instancia de los trabajadores, ya que los patrones no están facultados jurídicamente para hacerlo.³⁸

4.3.6. INIMPUTABLE.

Así pues, la huelga inimputable es aquella en la que se considera que el patrón no es causante del movimiento de huelga, ello

³⁸ Cfr. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Esfinge. México. 1989, pág. 283.

tomando en consideración si estaba o no, en posibilidad de acceder en todo o en parte a las reclamaciones contenidas en el pliego de peticiones, su actitud fundada o infundada para negarse a ello y obviamente, atendiendo a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, por lo que al ser así declarada por la Junta en el laudo respectivo se requerirá a los trabajadores para que vuelvan al trabajo.

4.4. DIFERENCIAS EN LAS CALIFICACIONES DE LA HUELGA.

4.4.1. ESTALLADA Y EXISTENTE.

Como lo hemos apuntado con anterioridad, existe una notoria diferencia entre la huelga estallada y la inexistente, pues la huelga puede estallar, no siendo por ello requisito *sine quanon* para que sea considerada existente.

Conforme al artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, los patrones, trabajadores o terceros interesados, tendrán derecho a solicitar la inexistencia de la huelga, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las labores.

De lo anterior se desprende que la existencia de la huelga, a **contrario sensu**, es la resolución inmediata que emite el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, después de que se ha estallado la huelga o se han suspendido legalmente las labores en la fuente de trabajo.

4.4.2. ILICITA Y LICITA.

Para la calificación de la huelga en ilícita o, a **contrario sensu**, lícita se requiere de la solicitud del patrón, de los trabajadores o de los terceros interesados, en términos de lo dispuesto por el artículo 933 en relación con el artículo 930, ambos de la Ley Federal del Trabajo. En nuestra opinión, consideramos que los trabajadores no van a promover la ilicitud de la huelga, por la razón de que son ellos los que están promoviendo la huelga, por lo tal no habría razón para que ellos pudieran solicitar tal declaración.

Si la huelga es calificada como lícita, se ordenará la continuación del procedimiento, pero si es la resolución de la Junta es en el sentido de declarar a la huelga como ilícita, declarar terminadas las relaciones de trabajo sin ninguna responsabilidad para el patrón, atento a lo dispuesto por el artículo 934 de la Ley Laboral.

4.4.3. IMPUTABLE E INIMPUTABLE.

La resolución de la Junta para calificar la huelga en imputable e inimputable, es al momento de resolver en definitiva el conflicto de huelga, pues la Junta considera como huelga justificada, aquella que deriva por causa imputable del patrón.

El procedimiento de imputabilidad de la huelga debe de ser solicitada por la coalición de trabajadores o por el sindicato emplazante o el administrador del contrato ley, pues en caso de que no se presente tal solicitud la huelga puede quedar en suspenso, siendo este un modo de presión para el patrón.

En la opinión del Miguel Borrel, sería más conveniente que la solicitud de imputabilidad de la huelga también pudiera ser solicitada por el patrón o de oficio por la Junta. Nosotros consideramos acertada la opinión del juslaboralista citado, pues en la práctica cotidiana cuántas huelgas se ven "paralizadas" hasta en tanto el promovente de la huelga decida solicitar su imputabilidad.³⁹

El procedimiento de imputabilidad de la huelga deberá de

³⁹ Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit., pág. 580.

hacerse conforme a lo dispuesto por el artículo 937 de la Ley Laboral, es decir, en la vía económica o en la vía jurídica, según corresponda.

Si después de haber agotado el procedimiento ordinario o económico, la Junta considera que la huelga es imputable al patrón, lo condenará al cumplimiento de las prestaciones de los huelguistas, en caso contrario, ordenará a los trabajadores huelguistas que regresen a sus labores, y dará por terminado el procedimiento de huelga. La ley es obscura en este aspecto, pero nosotros consideramos que, en aplicación del artículo 932 de la Ley Laboral, deberán de regresar los trabajadores dentro de las 24 horas siguientes a aquel en se les notifique el laudo y desde luego se declarará que la huelga no obedeció a causas imputables al patrón.

Sirve de apoyo a lo anterior, lo resuelto en la tesis de jurisprudencia que a continuación me sirvo transcribir:

"HUELGA. CESACIÓN DE LA, POR ENCONTRARSE QUE SUS MOTIVOS NO SON IMPUTABLES AL PATRON. La consecuencia de tal conclusión no puede ser otra que dar por terminado el conflicto y requerir a los trabajadores huelguistas a presentarse a reanudar sus labores.

Amparo Directo 1677/63, Unión Sindical de
Trabajadores de Fabricas de Cartón y Cajas del
Distrito Federal. 22 de enero de 1964.
Semanao Judicial de la Federación.
Sexta Epoca.
LXXIX, Quinta parte. Pág. 18.”

4.5. EFECTOS DE LA HUELGA.

Los efectos inmediatos de la huelga, tienden a evitar daños innecesarios a la empresa, abusos y simulaciones en perjuicio de los trabajadores, éstos inician a partir de que el patrón tiene conocimiento del emplazamiento a huelga, a través de la notificación del pliego petitorio.

Los cuales, para su mejor comprensión los hemos dividido en dos apartados que son:

- En relación a las partes que intervienen en el conflicto y
- En relación a terceros.

4.5.1. EN RELACION A LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN ELLA.

Son dos partes esenciales que intervienen en el procedimiento de huelga, que son a saber, el patrón y los trabajadores emplazantes a huelga.

En relación al patrón, los efectos son los siguientes:

- 1) El de constituir al patrón en depositario de la empresa, con todas las atribuciones inherentes al cargo (artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo);

Por lo que hace a los trabajadores, los efectos son los siguientes:

- 1) Se suspenden todas las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, ya sea en los contratos colectivos o contratos ley, no obstante lo anterior, los trabajadores tiene la obligación de laborar para que no se perjudique la seguridad y conservación de los locales de la empresa, sus máquinas y materias primas; y
- 2) Asegurar los derechos de los trabajadores, como son los salarios, indemnizaciones, pensiones y demás prestaciones devengadas por el importe de dos años.

4.5.2. EN RELACION A TERCEROS.

No obstante que las huelgas sólo pueden ser promovidas por la coalición de trabajadores, el sindicato titular del contrato colectivo o el administrador del contrato ley, los efectos de la huelga también son sufridos por terceros ajenos a esa relación de trabajo, de donde deviene el derecho de huelga.

Es importante mencionar que en la práctica los únicos que pueden promover un procedimiento de huelga son los sindicatos, esto es debido a la ignorancia de las personas que en la mayoría de las ocasiones se encuentran en la oficialía de partes de la Junta respectiva, lo cual desde luego es en contra de lo establecido por el precepto normativo antes citado.

Conforme al artículo 924 de la Ley Laboral, se deben de suspender, toda diligencia judicial, administrativa o del trabajo, que se efectúe por algún tercero salvo casos contados en la propia ley laboral. A continuación nos permitimos transcribir el precepto citado:

“ARTICULO 924. A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga,

deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

- I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;
- II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;
- III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, y
- IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores sobre los créditos a que se refieran las

fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.”

Del anterior precepto se desprenden con claridad los principales efectos de la huelga, en relación con los terceros ajenos a la relación del trabajo.

Hacemos hincapié, en que el primer párrafo del artículo 924 del ordenamiento antes citado, es un precepto bastante amplio, que de su simple lectura impide la práctica de ninguna diligencia en contra del patrón, una vez que la huelga ha estallado, pero más sin embargo, como caso de excepción sí, se podrá practicar en contra del patrón, alguna diligencia relativa a las cuatro fracciones que el propio precepto establece.

Desafortunadamente el legislador, en un espíritu de sobreprotección del derecho obrero, olvidó el derecho que tienen las demás personas que no son partes directas del ejercicio del derecho social de la huelga.

En efecto, nos referimos al ex-trabajador, acreedor o

cualquiera otra persona que tiene interés en ejercer su derecho en contra de una empresa (patrón), el cual se encontrará condicionado a que el procedimiento de huelga termine, y si bien le va, esperar que los trabajadores huelguistas dejen algún bien para hacer ejercer materialmente su derecho, pues en la mayoría de los casos, con lo tendencioso de los procedimientos huelguísticos, poco vale una empresa, para satisfacer los derechos laborales de los mismos trabajadores.

5. EL EMPLAZAMIENTO EN EL PROCESO LABORAL.

5.1. OBJETO DEL EMPLAZAMIENTO.

La Ley Federal del Trabajo emplea el término emplazamiento, y lo hace en el sentido de la primera notificación del juicio, cuando se llama al demandado para establecer la relación procesal, y cuya "... finalidad... consiste en que la parte demandada tenga conocimiento real y efectivo de la demanda que se endereza en su contra...".⁴⁰

El objeto del emplazamiento en el derecho procesal del trabajo, es precisamente hacer del conocimiento del patrón de la existencia de una demanda entablada en su contra por una persona.

5.2. EFECTOS DEL EMPLAZAMIENTO.

La Ley Federal del Trabajo no establece de forma material los efectos del emplazamiento, más sin embargo, desde luego que

⁴⁰ OVALLE FABELA, José. Derecho Procesal Civil. Cuarta Edición. Ed. Harla, México. 1991, pág. 67.

existen, toda vez que desde el momento en que se hace del conocimiento del patrón la demanda, se le imponen diversas cargas procesales, como son las siguientes:

- a) Previene el juicio al demandado en favor de la Junta que lo hace;
- b) Sujeta al demandado a la competencia de una Junta, no obstante que con posterioridad, esta con posterioridad se declare incompetente;
- c) Impone al demandado la carga de comparecer a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; y
- d) Impone la carga de contestar la demanda que existe en su contra en la audiencia antes citada.

5.3. EL EMPLAZAMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

"De todas las notificaciones, el emplazamiento resalta en cuanto a la importancia de ser la primera noticia que el demandado

tiene de que existe una causa en su contra, de que se le enjuicia por el pago de algo o por la entrega de ese algo, que son algunas de las cosas, entre otras, que puede alegar la parte actora."⁴¹

Así al tener conocimiento el demandado de que se ha iniciado en su contra dicho proceso, tiene la posibilidad de defenderse y ofrecer pruebas en su favor, es decir puede escoger libremente si ejerce su derecho de defensa y su garantía de audiencia o no; debiendo asumir en el último caso las consecuencias derivadas de su contumacia.

Razones por las cuales es de suma importancia el hecho de que efectivamente se realice el emplazamiento conforme a las disposiciones legales y fundamentalmente cerciorándose de que ha quedado plenamente notificada y emplazada la persona que se buscaba.

5.3.1. EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO Y ESPECIAL.

El emplazamiento en los procedimientos ordinarios y

⁴¹ PADILLA, Raúl W. La Nulidad del Emplazamiento Laboral y sus Medios de Impugnación. Ed. Laguna, México. 1997, pág. 51.

especiales se debe de realizar con toda la formalidad que establece el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, precepto que por su importancia en este apartado nos permitimos transcribir a continuación:

“ARTICULO 743. 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;
- II. Si está presente el interesado o su representante, el Actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el Actuario se asegurará 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 encuentre 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 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, y
- VI. En el caso del artículo 712 de esta Ley, el Actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.”

El precepto antes citado establece la forma de realizar la primera notificación del proceso (emplazamiento). Es importante resaltar que todas y cada una de las fracciones en las que se divide el artículo citado, son pasos a seguir por parte del actuario al momento de realizar la primera diligencia del juicio.

En efecto, la primera fracción del precepto en cuestión, impone la obligación al actuario de cerciorarse de que la persona a notificar o emplazar vive, trabaja, o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos, para realizar la diligencia.

Nosotros consideramos que la fracción I del artículo 743 de la ley laboral, es atinente al imponerle la obligación al actuario de cerciorarse de que efectivamente en el domicilio que proporciona el actor, es aquel en donde se puede localizar al demandado para hacerle del conocimiento la existencia del juicio habido en su contra. Consideramos que el término "persona" que utiliza la fracción citada, hace alusión tanto a personas físicas como a las morales.

Por su parte, la fracción II de mismo precepto, establece la forma de realizar el acto de la notificación, el cual consiste en entregar copia de la resolución. Esta fracción amplía lo dicho en las últimas líneas del párrafo antes citado, toda vez que ya se menciona que debe hacer el actuario, en el caso de que el notificado sea una persona moral, pues en este supuesto se debe de cerciorar el actuario de que está entendiendo la diligencia con el representante legal, quien tiene que acreditar, mediante escritura pública que él es quien representa a la sociedad.

Lo dicho es así y queda robustecido con la siguiente

jurisprudencia que fué emitida antes de las reformas de 1980 y que a continuación me permito transcribir:

“EMPLAZAMIENTO A PERSONAS MORALES. FORMALIDADES DEL. Según lo ordenado por el artículo 869 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se trate de notificar por primera vez a una persona moral, necesariamente a quien el actuario debe buscar al pretender hacer la notificación es al representante legal de esa persona moral, y sólo en el caso de que se cerciore de que realmente se trata de una persona que tiene facultades legales para representarla, lo que debe hacer exigiendo a esta que le exhiba los documentos correspondientes, podrá efectuar la notificación, y es incuestionable que, de no hacerlo así el actuario, el emplazamiento deja de practicarse en los términos del precitado artículo 689.”

A.D. 6058/71. Borlon Tex S.A. Abril 6 de 1972. 5 votos. Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

A.D. 180/78. unión de Agentes a Comisión y Trabajadores de Casa Comerciales en General en el Distrito Federal. Abril 24 de 1978. 5 votos. Mtro. David Francos Rodríguez.

A.D. 6412/78. Camineros de Campeche S.A. de C.V. Febrero 28 de 1979. 5 votos. Mtra. María Cristina Salmoran de Tamayo

A.D. 6153/78. Comisión Federal de Electricidad. Junio 4 de 1979. 5 votos. Mtro. Julio Sánchez Vargas.

A.D. 4093/78. Notimex S.A. Julio 2 de 1979. Unanimidad de 4 votos. Mtro. Julio Sánchez Vargas.

Jurisprudencia 4a. Sala, Séptima Epoca, Volumen Semestral 151, 156, Quinta parte, pág. 123.

Para el caso de que el interesado, o el representante legal de la sociedad no se encontrare presente, el actuario tiene la obligación de dejar en poder de la persona con quien entiende la diligencia un citatorio para que lo espere el día siguiente, a una hora determinada.

Nosotros consideramos que se debe dejar en poder de alguna persona el citatorio a que se refiere el artículo en cuestión, pues en caso contrario no existiría certidumbre de que se realizará un emplazamiento conforme a derecho. Nos permitimos transcribir a continuación la siguiente tesis de jurisprudencia que amplía lo expuesto con anterioridad.

“EMPLAZAMIENTO. REQUISITOS PARA SU VALIDEZ. (ARTÍCULO 743 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). Si el actuario, previo cercioramiento de que el domicilio donde se constituyó correspondía al de la persona moral que pretendía emplazar, y al no encontrar al representante legal de la misma, entrega el citatorio a la persona con quien entendió la diligencia para que el interesado lo espere al día siguiente hábil a determinada hora, aconteciendo en esta ocasión que tampoco encontró presente al representante legal, efectuando la notificación correspondiente con la persona que encontró, incuestionablemente el emplazamiento resulta legal, ya que no es necesario que el fedatario tenga que cerciorarse que la persona con quien entendió el emplazamiento deba de ocupar un puesto dentro de la empresa, ya que claramente el artículo 743 de la ley laboral señala que la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, inclusive contempla el supuesto de que si estuviera cerrado se fijará una copia de la resolución en la puerta de la entrada, lo que corrobora que no es necesario que la diligencia se entienda con el representante legal, mucho menos de que se cerciore de la función que desempeña la

persona con quien se entiende la misma, cuando el emplazamiento se efectúe en los términos de las fracciones III y IV del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo.”

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 260/91. Cristal de Monterrey, S.A. de C.V. 12 de febrero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Alejandro G. Chacón Zúñiga.

Amparo en revisión 38/92. Diseño y Construcciones El Sol. S.A. de C.V. 8 de abril de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Angel Torres Zamarrón.

Amparo en revisión 61/93. Abastecedora Industrial de Hule del Valle de México, S.A. de C.V. 6 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

Amparo en revisión 271/93. Oscar Caballero Hernández. 15 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Hilario Zarazúa Galdeano.

Amparo en revisión 101/94. Lázaro Díaz Lorenzo y otros. 7 de julio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Cerdán Lira. Secretario: Raúl Fernández Castillo.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Época: 8A

Tomo: XIV-Septiembre

Tesis: XIX. 2º. 32 L

Página: 324

Clave: TC192032LAB

No obstante que el precepto en cita no establece la facultad del diligenciarlo de fijar en la puerta de acceso del domicilio del demandado el citatorio para el caso de que no encontrare persona alguna con quien dejar el citatorio, los Tribunales Colegiados de Circuito han emitido la siguiente tesis de jurisprudencia que a continuación transcribimos.

“EMPLAZAMIENTO. EN EL JUICIO LABORAL. PUEDE FIJARSE EN LA PUERTA EL CITATORIO DE ESPERA PARA REALIZAR EL. El artículo 743, de la Ley Federal del Trabajo, establece que la

primera notificación personal se hará de la manera siguiente: el actuario debe de cerciorarse de que la persona que habrá de notificar habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalada en autos para hacer la notificación; cuando esté presente el interesado o su representante entenderá desde luego la notificación con él, en caso de no encontrarse dejará citatorio de espera para el día siguiente a una hora determinada, cuando no obstante el citatorio no esté presente el interesado o su representante, la notificación se hará con cualquier persona que se encuentren en la casa o local, y si estuvieren estos cerrados se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada, si quien se encuentra en el domicilio se negare a recibirla, el actuario notificará por instructivo que se fijará en la puerta de entrada, si quien se encuentra en el domicilio se negare a recibirla, el actuario notificará por instructivo que se fijará también en la puerta, en todos los casos se asentará razón en autos de los elementos de convicción en que se apoye, ahora bien, cuando en el domicilio señalado para participar la diligencia de emplazamiento no se encuentre persona alguna desde la primera búsqueda el actuario de la Junta, podrá fijar en la puerta de entrada el citatorio de espera en el que

señalará la hora del día siguiente en que habrá de esperarlo el interesado o su representante, lo anterior encuentra fundamento en la interpretación extensiva de la fracción IV del artículo en comento, en virtud de que ésta autoriza a fijar copia de la resolución en la puerta de entrada cuando el domicilio en que habrá de practicarse la diligencia de emplazamiento se encuentre cerrado después de haber dejado el citatorio de espera, por tanto, como no prevé lo que debe de hacerse en el caso de que desde la primera búsqueda no se encuentre alguien, entonces, por extensión debe aplicarse la fracción IV, del citado numeral.”

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 330/94. Daj Constructora. 29 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Terrazas Salgado. Secretario: Sergio Arturo López Servin.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 8A

Tomo: XIV-Septiembre

Tesis: XIX. 2º. 32 L

Página: 324

Clave: TC192032LAB

Para el caso de que, no obstante el citatorio, el interesado no espere al actuario, este entenderá la diligencia con cualquier persona que se encuentre en el domicilio en donde se deba de realizar el emplazamiento, y para el caso de que el domicilio esté cerrado el actuario debe de fijar una copia de la resolución en la puerta de entrada.

Nosotros consideramos que la fracción IV del artículo 743 de la ley laboral, deja en estado de indefensión al demandado, pues como hemos dicho en diversos apartados del presente trabajo, el emplazamiento tiene como objeto principal que el enjuiciado tenga pleno conocimiento de la existencia del juicio incoado en su contra, y no es con una demanda pegada en la puerta como lo va a conocer.

Lo antes dicho es así, toda vez que en el caso de que las copias de traslado y demás documentos que fije el actuario sean robadas o simplemente alejadas del lugar en donde se dejaron las copias por dicho fedatario, en este caso el demandado no va a conocer de la existencia del juicio.

En el caso de que el demandado se negare a recibir la notificación, está se hace mediante instructivo que se fija en la puerta de acceso de la empresa.

Este precepto lo consideramos justo, pues el demandado o su representante legal o en última caso, cualquier otra persona que se encuentre en su domicilio, se niegan a recibir la demanda, si resulta eficaz que se fije en la puerta de acceso de la empresa las copias de traslado y demás documentos propios del emplazamiento, ya que en ese caso, el demandado sí tendrá pleno conocimiento de la demanda instaurada en su contra.

Por último, la fracción VI del artículo 743 de la Ley laboral, el actuario tiene la obligación de cerciorarse de que efectivamente el trabajador laboró en la fuente de trabajo.

Esta obligación en la práctica poco se cumple, ya que en la poca experiencia habida en estos tipos de juicios por parte del suscrito, los actuarios sólo se limitan a dejar las copias de traslado, copia de resolución a notificar, más sin embargo opinamos que la finalidad que persigue dicho precepto es correcta pues da seguridad jurídica a las partes de un proceso apegado a las garantías constitucionales del gobernado.

5.4. FORMALIDADES DEL EMPLAZAMIENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Por formalidades del emplazamiento comprendemos, todos aquellos actos que necesariamente debe de llevar a cabo el actuario para realizar el emplazamiento, lo que por voz de Nestor de Buen, "...el legislador fue cuidadoso, tratando de evitar, en lo posible, el juego de la discreción de los actuarios que, como antes dijimos no son peritos en derecho..."⁴².

Las formalidades básicas para realizar el emplazamiento son cinco, las cuales nos permitimos enumerar a continuación:

- "...a) La identificación del domicilio;
- b) La identificación de la persona física;
- c) Tratándose de persona moral que la persona que reciba la notificación sea su representante legal;
- d) El citatorio para que espere al actuario, al día siguiente, a una hora determinada, en caso de no estar presente el notificado en la primera oportunidad; y

⁴² DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., pág. 380.

- e) La práctica de la diligencia, con cualquier persona que estuviere presente o dejar instructivo fijado en la puerta con copia de la resolución,...".⁴³

Las formalidades del emplazamiento tienen como objetivo principal que el diligenciario laboral, se cerciore de que efectivamente con quien entiende la diligencia sea la persona física o moral buscada, en este caso, que la persona con quien entienda la diligencia sea el representante legal, quien debe de demostrar la representación que dice tener y en caso de ausencia en la primera búsqueda se le deberá de dejar el citatorio de espera para el día siguiente.

Es necesario de igual forma, que el actuario se presente en el domicilio en donde efectivamente haya laborado el trabajador y de que mencione por que medios se cercioren de que efectivamente el lugar donde se constituyó es el lugar buscado.

5.5. OBSTACULOS PARA EMPLAZAR A LAS EMPRESAS QUE SE ENCUENTRAN EN HUELGA ESTALLADA.

Conforme al artículo 453 de la ley Federal del Trabajo, hoy

⁴³ Idem.

derogado, se impuso la prohibición de realizar diligencias, embargos y ejecutar sentencias, en contra del patrón o de sus bienes, en virtud de encontrarse estallada una huelga.

Esta prohibición tenía como objetivo principal, el de garantizar los créditos de los trabajadores huelguistas, ante una posible insolvencia por los demás créditos que terceras personas pudieran hacer valer en contra del patrón.

Como bien lo dice Climent Beltrán⁴⁴, con este instrumento se beneficiaron más los patrones que los mismos trabajadores, ya que con la obtención de las prorrogas excesivas en el periodo de prehuelga, se hacía prácticamente imposible la exigencia de otros créditos diversos a los laborales.

El artículo 924 de la actual Ley Federal del Trabajo, trata de impedir dichas prácticas y al efecto establece los casos de excepción a la prohibición citada en los párrafos anteriores. Nos permitimos transcribir a continuación el precepto antes citado:

“ARTICULO 924. A partir de la notificación del

⁴⁴ Cfr. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ob. Cit., pág. 278.

pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;

II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y

IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los

trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.”

Con el precepto arriba transcrito, se desprende que el derecho de huelga esta protegido por el legislador, al evitar practicas abusivas por el patrón o por terceros.

No es óbice, que la resolución o diligencia a ejecutarse en contra de la empresa que se encuentra en un periodo de huelga estallada, se hubiera dictado con anterioridad al estallamiento de la huelga, pues la aplicación del artículo 924 de la ley en cita, prohíbe la ejecución material posterior al estallamiento de la huelga.

Al efecto se han dictado un sin número de tesis que robustecen lo dicho, por lo que procedemos a transcribir sólo una de ellas:

**“HUELGA. SUSPENSION DE EJECUCIONES Y
PROCEDIMIENTOS EN CASO DE**

EMPLAZAMIENTO A. INTELIGENCIA DEL ARTÍCULO 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El dispositivo citado al rubro previene que, salvo los casos de excepción en él consignados, a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, dispositivos tal que no deja duda en cuanto a su intención consignándose en él un impedimento para llevar a cabo la ejecución de sentencia alguna o la práctica de las diligencias que ahí se señalan, impedimento que se actualiza a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, sin que para la aplicación del dispositivo sea óbice, que la sentencia de desahucio o diligencia de embargo, aseguramiento, etc., se hayan dictado u ordenado en fecha anterior a la de la notificación aludida, pues la aplicación del multicitado dispositivo se surtirá mientras no se haya llevado a cabo la ejecución de estos actos.

Amparo en revisión 699/83. Benito Hernández Campos. 13 de abril de 1984. ponente: Gustavo García Romero. Srio. Homero Fernando Reed Ordela.

Semanario Judicial de la Federación.

Séptima Época.

Informe 1984. tercera parte.

Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, pág. 423.

De la anterior tesis jurisprudencial, se desprende que efectivamente, el artículo 924 prohíbe el emplazamiento y en general cualquier diligencia en contra del patrón.

6. EL EMPLAZAMIENTO POR EDICTOS.

6.1. EN MATERIA CIVIL.

El artículo 122 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, establece los casos en que se puede practicar válidamente el emplazamiento por edictos. Nos permitimos transcribir a continuación el precepto en mención.

“ARTICULO 122. Procede la notificación por edictos:

I. Cuando se trate de persona inciertas;

II. Cuando se trate de personas cuyo domicilio se ignora, previo informe de la policía preventiva; en este caso, el juicio deberá de seguirse con los trámites y solemnidades a que se refiere el título noveno de este código.

En los casos de las dos fracciones que preceden, los edictos se publicarán por tres veces, de tres en tres días, en el Boletín Judicial y en el periódico

local que indique el juez, haciéndose saber que debe presentarse el citado dentro de un término que no será inferior a quince días ni excederá de sesenta días; y

III. Cuando se trate de inmatricular un inmueble en el Registro Público de la Propiedad conforme al artículo 3047 del Código Civil, para citar a las personas que puedan considerarse perjudicadas.

El edicto se publicará por una sola vez en el Diario Oficial de la Federación; en el boletín Judicial, en la Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal, sección Boletín Registral, y en un periódico de los de mayor circulación. Además se deberá fijar un anuncio de proporciones visibles en la parte externa del inmueble de que se trate y en el que se informe a las personas que puedan considerarse perjudicadas, a los vecinos y al público en general, la existencia del procedimiento de inmatriculación judicial respecto a ese inmueble. El anuncio deberá contener el nombre del promovente y permanecer en el inmueble durante todo el trámite judicial.

En la solicitud se mencionarán:

- a) El origen de la posesión;
- b) En su caso, el nombre de la persona de quien obtuvo la posesión el peticionario;
- c) El nombre y domicilio del causahabiente de aquella si fuere conocido;
- d) la ubicación precisa del bien y sus medidas y colindancias, y
- e) El nombre y domicilio de los colindantes.

Asimismo, a la solicitud se acompañarán:

- a) Un plano autorizado por la Tesorería del Distrito Federal, y
- b) Certificado de no inscripción del inmueble expedido por el Registro Público de la Propiedad. En el escrito en que se solicita dicho certificado, se deberán proporcionar los datos que identifiquen con precisión el predio de que se trate y manifestar que el certificado será exhibido en el procedimiento judicial de inmatriculación.

Realizadas las publicaciones se correrá traslado de la solicitud, para que contesten dentro del término

de nueve días hábiles, a la persona de quien obtuviera la posesión o su causahabiente si fuere conocido; al Ministerio Público; a los colindantes, al Delegado de la Secretaría de la Reforma Agraria en el Distrito Federal, para que se manifieste si el inmueble a matricular se encuentra o no afecto al régimen ejidal o comunal, y a la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología, para que exprese si el predio es o no de propiedad Federal.

Producida o no la contestación y sin necesidad de acuse de rebeldía, el juez, al vencerse el último término de traslado abrirá una dilación probatoria por quince días pudiendo ampliarla, a solicitud del interesado, hasta por treinta días.

Además de las pruebas que tuviere, el solicitante está en la obligación de probar su posesión en concepto de dueño, por los medios legales y además por la información de tres testigos, preferentemente colindantes del inmueble a inmatricular o en su caso, que tengan bienes raíces en el lugar de ubicación del predio de que se trata.

En este juicio no se entregarán los autos originales para formular alegatos. La sentencia es apelable en

ambos efectos y el recurso se substanciará como en los juicios ordinarios.”

El emplazamiento por edictos, es un acto procesal a distancia y dirigido a personas cuyo domicilio se ignora por el actor.

El fin que persigue la notificación por edictos en la ley procesal es dar cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es decir, dar la oportunidad a los gobernados para ser oídos en justicia.

El emplazamiento por edictos, es un acto procesal del juzgador de comunicar a aquellas personas que puedan tengan interés jurídico en un proceso, en este caso, civil.⁴⁵

De lo dicho podemos decir, que la función que se persigue con el emplazamiento por edictos en los juicios civiles, es con el fin de obtener juicios en donde todas las partes puedan tener la misma oportunidad de ser oídos en justicia.

Empero en el citado precepto, la notificación por edictos

⁴⁵ Cfr. Nueva Enciclopedia Jurídica. Tomo VIII. Ob. Cit., pág. 35.

tiene la peculiaridad de que sólo es procedente en aquellos casos, en los cuales se desconoce el nombre y obviamente el domicilio, o solamente el segundo, de aquella persona con la que se intenta una acción.

En este tipo de procedimientos, en donde se desconoce el nombre y domicilio del demandado, deben de concluir por sentencias, a decir, de Becerra Bautista⁴⁶ declarativas, constitutivas y de condena.

6.2. EN MATERIA ADMINISTRATIVA.

En cuanto a la materia fiscal se refiere, el artículo 140 del Código Fiscal, precepto que a continuación me permito transcribir:

“ARTICULO 140. Las notificaciones por edictos se harán mediante publicaciones tres días consecutivos, en el Diario Oficial de la Federación y en uno de los periódicos de mayor circulación en la República y contendrán un resumen de los actos

⁴⁶ Cf. BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Décimo Cuarta Edición. Ed. Porrúa, México. 1992. pág. 145.

que se notifican.

Es este caso se tendrá como fecha de notificación la de la última publicación...”

Al igual que lo expuesto en el apartado anterior, este tipo de notificación, en la codificación fiscal, tiene por objeto el de que los obligados al pago de beneficio fiscal tenga la oportunidad de ser oídos antes de ser absueltos de cumplir una obligación fiscal o confirmar el cumplimiento de esta.

En efecto, la notificación por edictos en el proceso administrativo fiscal, sólo tiene verificativo cuando la autoridad fiscal desconoce el domicilio del obligado al pago, después de que ha cambiado de domicilio.

A diferencia de los casos de procedencia de este tipo de emplazamiento en materia civil, la autoridad fiscal ya conoce el nombre del obligado al cumplimiento de la obligación fiscal, pero no su domicilio, por lo que se actualiza lo previsto en el citado precepto haciendo legalmente ejecutable el emplazamiento por edictos.

6.3. EN LA LEY DE AMPARO.

Solamente a los terceros perjudicados se les debe de notificar en forma personal o por edictos, en virtud de que, como lo dispone el artículo 5 de la Ley de Amparo, son partes en el juicio de amparo:

- a) el quejoso;
- b) el tercero perjudicado y
- c) las autoridades responsables, incluyendo al Ministerio Público Federal.

Los artículos 28 y 30 del ordenamiento legal invocado, establecen que, a las autoridades se les notificará mediante oficio, al quejoso que se encuentre privado de su libertad en forma personal y por listas a los que no se encuentren en tal situación así como al tercero perjudicado; sin embargo la primera notificación a este último debe de ser en forma personal, pues a decir, del jurista Burgoa Orihuela, dicha notificación "... es de capital importancia, pues consiste en dar a conocer al tercero perjudicado la demanda de amparo a efecto de que tenga oportunidad de intervenir en el juicio constitucional...".⁴⁷

⁴⁷ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Ob Cit., pág. 432.

No obstante que, existe disposición expresa en la Ley de Amparo, para emplazar al tercero perjudicado, cuando se ignore el domicilio de éste, se debe de proceder conforme al artículo 315 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a la Ley de Amparo, conforme a lo dispuesto por el artículo 2º. del último ordenamiento legal citado en este párrafo, es decir, mediante notificación por edictos, aunque el mismo artículo 30 de la Ley de reglamentaria de los artículos 105 y 107 de la Constitución General de la República, en la fracción II, impone la obligación al Juez o Tribunal de notificar por medio de edictos al tercero perjudicado cuando se desconozca su domicilio.

Aquí también, se establece el requisito *sine quanon* de investigar el domicilio del tercero perjudicado y si a pesar de ésta no existe conocimiento del domicilio, la notificación se hará al tercero perjudicado por edictos.

La supletoriedad de la notificación por edictos debe ser regida por el Código Federal de Procedimientos Civiles y en los términos del citado ordenamiento. A continuación transcribimos el artículo 315 de la legislación antes citada.

“ARTICULO 315. Cuando hubiere que citar a juicio

a alguna persona que haya desaparecido, no tenga domicilio fijo o se ignore donde se encuentra, la notificación se hará por edictos, que contendrán una relación sucinta de la demanda, y se publicarán por tres veces, de siete en siete días, en el Diario Oficial y en uno de los periódicos diarios de mayor circulación en la República, haciéndosele saber que debe presentarse dentro del término de treinta días, contados del siguiente al de la última publicación. Se fijará, además, en la puerta del tribunal, una copia íntegra de la resolución, por todo el tiempo del emplazamiento. Si, pasado este término, no comparece por sí, por apoderado o por gestor que pueda representarla, se seguirá el juicio en rebeldía, haciéndosele las ulteriores notificaciones por rotulón, que se fijará en la puerta del juzgado, y deberá contener, en síntesis, la determinación judicial que ha de notificársele.”

El citado precepto, establece el procedimiento a seguir para el caso de que el emplazamiento tenga que hacerse por edictos, desde luego con todas sus consecuencias legales. Un requisito previo que debe de existir para que proceda el emplazamiento por edictos, es que exista la certeza de que el quejoso o accionante no conozca el domicilio del demandado, acreditando que se agotó el trámite

dispuesto por la fracción II de la Ley de Amparo, sin que el Tribunal o Juez, haya tampoco podido obtener el domicilio del tercero perjudicado, la notificación se hará por edictos.

Lo anterior, queda demostrado con la tesis de jurisprudencia que al efecto me permito transcribir a continuación:

“NOTIFICACION POR EDICTOS AL TERCERO PERJUDICADO EN EL JUICIO DE GARANTÍAS. REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACERSE PARA QUE PROCEDA. Es procedente mandar a notificar a los terceros perjudicados en el juicio de garantías por medio de edictos, a costa del quejoso, si ya se agotó previamente el trámite que previene la fracción II del artículo 30 de la Ley de Amparo, que en la parte que interesa establece: "...en cambio, si no consta en autos el domicilio del tercero perjudicado o de persona extraña al Presidente del Tribunal Colegiado de Circuito correspondiente al Juez, o a la autoridad que conozca del asunto, para que dicten las medidas que estimen pertinentes con el propósito de que se investigue su domicilio. Si a pesar de la investigación se desconoce el domicilio, la primera

notificación se hará por edictos a costa del quejoso en los términos que señale el Código Federal de Procedimientos Civiles..." por tanto, la ley obliga al juez A Quo, cuando no consta en autos, el domicilio del tercero perjudicado, a dictar las medidas que estime pertinentes con el propósito de que se investigue su domicilio y esta orden conlleva la obligación para la autoridad constitucional de realizar las indicaciones tendientes a ese fin, como pudiera ser ante dependencias policiacas por si dicho tercero tuviera antecedentes penales o del orden administrativo, en el Registro Publico de la Propiedad por si a su nombre estuviera inscrito algún inmueble en el ayuntamiento para el caso de que se hubiese registrado algún negocio; en el directorio telefónico; en el Departamento de Tránsito del Estado; en las oficinas fiscales, o bien en las constancias del juicio natural del que deriven los actos reclamados. De ahí que si no se agotan estas circunstancias, las notificaciones por edictos al tercero perjudicado del juicio de garantía no deban ordenarse."

Queja 60/95. Francisco Javier Arrocha Sosa. 22 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente Roberto Avendaño. Srio. Manuel de Jesús Cruz

Espinosa.

Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Novena Epoca.

Parte: III, Abril de 1996, pág. 421.

En la Legislación del Trabajo de Argentina, es procedente el emplazamiento por edictos. Nos permitimos transcribir a continuación el artículo 53 de la Legislación del Trabajo, Ley número 12.948 promulgada el día 20 de febrero de 1947. ⁴⁸

“ARTICULO 53. Acreditada fehacientemente la ignorancia del domicilio del demandado, se le citará por edictos, que se publicarán por tres días consecutivos, en el Boletín Judicial, sin cargo para el trabajador.

Si vencido el término de la citación, el emplazado no compareciere, el juez en turno le asignará un defensor *ad hoc*.”

⁴⁸ Cfr. OSSORIO Y FLORIT, Manuel. Leves del Trabajo Comentadas y Concordadas. Bibliográfica Argentina, Argentina s.a., s. Ed. pág. 679.

6.4. CASOS DE IMPROCEDENCIA.

Contrariamente a lo expuesto con anterioridad, el emplazamiento por edictos no puede realizarse cuando existan los métodos y procedimiento para llegar a averiguar el domicilio del demandado.

El Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, en el artículo 122 fracción II, establece que previo a la orden de emplazar por edictos al demandado, se debe de verificar por medio de la policía preventiva el conocimiento del domicilio del demandado, pues en caso de que esta autoridad proporcione un domicilio, en ese se deberá de emplazar al demandado, en caso contrario se ordenará que el emplazamiento se haga por edictos.

Según Ovalle Fabela,⁴⁹ el criterio antes mencionado, fue agregado al citado artículo 122, con motivo de la jurisprudencia "EMPLAZAMIENTO POR EDICTOS" que ha emitido la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual nos permitimos transcribir a continuación:

"EMPLAZAMIENTO POR EDICTOS.

No basta la afirmación del actor sobre, la ignorancia

⁴⁹ OVALLE FABELA, José. Ob. Cit. pág. 59.

del domicilio del demandado, para que el emplazamiento se haga por edictos, sino que es indispensable que ese desconocimiento tanto del actor como de las personas de quienes se pudiera obtener información, haga imposible la localización del reo.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación
1917-1985, Tercera Sala. Octava Epoca. 4ª. Parte.
México 1985, págs. 418-419”

De lo antes expuesto podemos decir que resulta improcedente el emplazamiento por edictos cuando, sea posible conocer el domicilio del demandado para realizar la diligencia de emplazamiento, por lo que la autoridad judicial tiene la obligación de ordenar que se investigue el domicilio del demandado, y sólo para el caso de que sea imposible localizarlo, se ordene que la primera notificación que en el juicio se le haga, sea a través de la publicación en los medios de comunicación.

6.5. EFECTOS DEL EMPLAZAMIENTO POR EDICTOS.

Los efectos del emplazamiento en general,⁵⁰ conforme al

⁵⁰ Cfr. *Ibidem.*, págs. 67-69.

artículo 259 del Código Procesal Civil del Distrito Federal, son:

- a) Prevenir el juicio en favor del juez que lo hace. Este efecto, se conecta con la determinación de competencia, pues conforme al artículo 260 del ordenamiento legal invocado, el demandado debe de contestar la demanda ante el juez que lo emplazó, so pena de sufrir las consecuencias legales de su negativa.
- b) Sujetar al demandado a seguir el juicio ante el juez que lo emplazó, siendo competente al tiempo de la notificación. Es decir, que el hecho de emplazar al demandado, impone la carga al demandado de comparecer ante el juzgador a hacer valer lo que le corresponda, no obstante que puede existir cambio de juzgador, por las diversas causas establecidas en el mismo ordenamiento.
- c) Impone la carga de contestar la demanda ante el juez que lo emplazó, dejando a salvo el derecho de promover la incompetencia del mismo, por las causas establecidas en el artículo 156 del ordenamiento legal invocado.
- d) Producir todas las consecuencias de la interpelación judicial. En materia de Derecho del Trabajo, esta figura jurídica no existe en el derecho de trabajo.
- e) Originar el interés legal. Nosotros consideramos que en el Derecho del Trabajo, no existen intereses, pues estos las

cantidades que se obtienen por el trabajo de una persona no tiene un objeto comercial ni económico, sino que deriva del trabajo que una persona realiza para otra, en términos del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo, no existe precepto alguno que establezca cuales son los efectos del emplazamiento, más sin embargo consideramos que los efectos de este acto procesal, son los mismos que los establecidos en la Ley Procesal Común, pues conforme al artículo 878 de la Ley laboral, el demandado tiene la carga de contestar la demanda entablada en su contra ante la Junta que emplazó, sin perjuicio de que pueda promover la incompetencia de la autoridad emplazante.

No obstante lo anterior, solamente en el emplazamiento a huelga si se establecen los efectos que este produce. El precepto citado lo transcribiremos a continuación en su parte relativa:

“ARTICULO 921. ...

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades

inherentes al cargo."

Nosotros consideramos que los efectos del emplazamiento por medio de edictos, produce los mismos efectos que aquel que se realiza en forma personal, toda vez que tal y como ha quedado dicho, "... el edicto constituye un verdadero llamamiento judicial..."⁵¹.

Nos permitimos transcribir a continuación, una tesis que al efecto han emitido los Tribunales Colegiados, de la que se desprende que, efectivamente el acto procesal del emplazamiento por edictos persigue el mismo fin que aquel que se realiza en forma personal:

"EMPLAZAMIENTO POR EDICTOS.

Es cierto que el artículo 315 del Código Federal de Procedimientos Civiles y de aplicación supletoria de la ley de amparo según lo dispuesto pro el artículo 2 de esta última dispone que cuando deban de citarse a juicio a alguna persona que haya desaparecido o que no tenga domicilio fijo o que se ignore dónde se encuentra, la notificación se hará por edictos, que se publicarán por tres veces, de siete en siete días,

⁵¹ GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Octava Edición. Ed. Harla, México. 1990, pág. 327.

en el Diario Oficial de la Federación y en uno de los periódicos diarios de mayor circulación en la república, haciéndosele saber que debe de presentarse dentro de un término de treinta días, contados a partir del día siguiente al de la última publicación, y que como lo alega la parte quejosa, dicha disposición no obliga a que forzosamente se tenga que realizar dichas publicaciones, tanto la del periódico oficial como la que debe hacerse en uno de los periódicos diarios de mayor circulación en la república en forma simultanea; pero también lo es que no es verdad como lo sostiene el recurrente, que el juez Federal debió de haber ordenado que solo se repusieran las publicaciones de los edictos en el periódico capitalino, o sea en el que se dio la anomalía, de no indicar en el ultimo de los edictos a que persona se haría el emplazamiento, más no así en el Diario Oficial de la Federación, en el cual, según el mismo recurrente fueron correctamente publicados los edictos de referencia, porque el emplazamiento es un acto procesal que se da dentro de un juicio de una manera completa y unitaria, por ser un acto que constituye un todo, pues el mismo se traduce en un acto que tiene por fin hacer saber al demandado, en este caso a la tercera perjudicada, la existencia de una demanda

de amparo y lo motivos de la misma, para que pueda hacer valer sus derechos, y es a partir del momento del conocimiento de tal hecho, cuando se puede tener legalmente emplazada a dicha parte tercera perjudicada, y así en el emplazamiento por edictos, las publicaciones de que estos edictos se hacen tanto en el periódico oficial como en alguno de los periódicos diarios de mayor circulación de la república e independientemente de la simultaneidad o no simultaneidad con que se hagan, ya que el término de treinta días que otorga la ley contara a partir del día siguiente de realizada a última publicación, forman un todo homogéneo y se realizan en la forma y con los requisitos estipulados en la propia ley, traerá como consecuencia que se tenga por realizado legalmente el emplazamiento, pero si por el contrario no se lleva a cabo, ya sea en una o varias publicaciones de cualquiera de los periódicos mencionados, en la forma y con los requisitos señalados por la ley, se tendrá por no realizado ese emplazamiento en forma legal, por no haber sido hecho en la forma correcta, y así, para que pueda emplazarse legalmente a la tercera perjudicada, es necesario, como se hizo, que se ordene la realización de un nuevo emplazamiento en el que si se cumpla en la forma debida con lo

estipulado por el artículo 315 del Código Federal de Procedimientos Civiles, razón por la cual no es posible que, como lo estima la parte recurrente solamente se ordene la publicación de los edictos en el periódico de la mencionada omisión, aun cuando las publicaciones de los edictos realizados en el periódico oficial, hayan sido legalmente correctas."

Precedentes:

Queja 16/77. Loreto Flores Martínez. 15 de abril de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Villegas Vázquez

Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, Semanario Judicial de la Federación.

Séptima Epoca.

Parte: 97-102 sexta parte, pág. 98

6.6. APLICACION DEL PRINCIPIO DE ECONOMIA, CONCENTRACION Y SENCILLEZ DEL PROCESO LABORAL AL EMPLAZAMIENTO A JUICIO POR EDICTOS.

Empezaremos por exponer una definición de cada uno de los principios que rigen al derecho procesal del trabajo:

ECONOMICO: La definición de economía es la función de los tribunales de trabajo va más allá del derecho común; su ámbito es más dilatado, tiene objetivos más amplios, podríamos definirla, dice el maestro Castorena, como la actividad del Estado, refiriéndose a la jurisdicción del trabajo como la actividad con que el Estado, a instancia de los particulares, o sean los sujetos del derecho del trabajo provee a la realización de los intereses protegidos por el derecho, ya que queden insatisfechos por falta de actuación de la norma que los ampara, ya para evitar que la norma deje de observarse o bien para instituir una formula de convivencia entre los factores de la producción, individual o colectivamente considerados.⁵²

La economía procesal que se ve reflejada en los artículos 17 y 686 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se ordena la aplicación supletoria de la norma procesal y la facultad de las juntas de regularizar el procedimiento, cuando notaren una irregularidad en el proceso, sin que tal facultad implique la revocación de sus propias resoluciones.⁵³

Sirve de apoyo lo antes expuesto, la siguiente tesis que a continuación me sirvo transcribir:

⁵² Cfr. CASTORENA J. Jesús. Derechos Obreros. Segunda Edición, s. Ed., México, 1975. pág. 31.

⁵³ Cfr. RAMOS, Eusebio. Presupuestos Procesales en el Derecho del Trabajo. Ed. Cárdenas Editores, México, 1982. pág. 6.

“REGULARIZACION DEL PROCEDIMIENTO LAS JUNTAS NO DEBEN REVOCAR SUS PROPIAS RESOLUCIONES AL DECRETAR LA. De lo dispuesto en el artículo 686 de la ley Federal del Trabajo, se desprende que las Juntas están autorizadas para regularizar el procedimiento, subsanando omisiones o irregularidades, siempre que con ello no revoquen sus propias resoluciones, pues es claro que con la expresión " sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones" contenida en el precepto, el legislador condicionó la posibilidad de regularizar a que con tal medida no se revocarán las resoluciones de las Juntas por ellas mismas, atento a la prohibición contenida en el diverso artículo 484 de la propia ley, que se justifica plenamente por la importancia que tiene el principio de seguridad jurídica que debe regir en todo el proceso jurisdiccional.”

Amparo en revisión 5428/86. Compañía Mexicana de Aviación, S.A. de C.V. 20 de marzo de 1987. unanimidad de votos, Ponente: César Esquinca Muñoz. Srío. Juan Manuel Alcántara Moreno. Informe 1987. Octava Epoca. tercera parte, Vol. 1, Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, pág. 285.

"...CONCENTRACION: "Significa que las acciones, las excepciones y defensas que se hagan valer, se planteen en un solo acto y se resuelvan conjuntamente con el fondo del negocio..."⁵⁴

Existen casos de excepción al principio de concentración antes citado, la excepción de incompetencia, de acumulación y falta de personalidad, las cuales, en términos del artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo son de previo y especial pronunciamiento, por lo que tales excepciones deben de estudiarse y resolverse antes de resolver en definitiva el negocio principal.

SENCILLEZ: Este principio consiste en la falta de formalidad para comparecer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, "... un sistema sin rigidez no solemnidades, por lo que no exige formas determinadas en las comparecencias, promociones, diligencias..."⁵⁵, "... sin embargo las partes deberán precisar los puntos petitorios..."⁵⁶.

No obstante lo dicho, el proceso laboral si es formal, pues necesariamente deben constar por escrito todas las actuaciones que realicen las partes, pues incluso sólo por mencionar a manera de

⁵⁴ *Ibidem.*, pág. 7

⁵⁵ BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit., pág. 455.

⁵⁶ RAMOS, Eusebio. Ob. Cit., pág. 8.

ejemplo, conforme al artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo impone los requisitos que debe de contener los laudos.

En la exposición de motivos de las reformas procesales de 1980, se estableció: "...No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester, que ello se haga con justicia; es necesario que se obre con apego a derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega..."⁵⁷

Es precisamente con el emplazamiento por edictos, que tales principios tienen aplicación inmediata, pues, al ser un procedimiento "... en el que se reducen o suprimen trámites y diligencias..."⁵⁸, ante la falta de formulismos legales y antiguas formulas, en consecuencia de ello se obtiene una concentración del Derecho Procesal del Trabajo, por lo que se da debido cumplimiento al espíritu del legislador, pues se obtiene una justicia pronta.

Consideramos que el jurista Miguel Borrel, resume los principios antes enumerados cuando dice, "... que en el Derecho

⁵⁷ BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit., pág. 457.

⁵⁸ *Ibidem*, pág. 455.

Procesal del Trabajo, se economiza y se hacen más breves los señalamientos de actos y diligencias judiciales, pues se procura acortar en todo lo posible sus trámites y actos dentro del procedimiento, los que están desprovistos de solemnidades o exigencias legales especiales, de ahí su sencillez..."⁵⁹

Conforme al artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso laboral.

El precepto citado, impone una obligación a las Juntas, de lograr y encausar el proceso del trabajo a una obtención rápida de la justicia; ello desde luego con la aplicación de las normas del trabajo, evitando en todo momento, la distorsión del proceso, lo cual se ve reflejado en los artículos 718 y 953 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece la continuidad de las diligencias laborales.

Es justamente, en este Derecho del Trabajo, en donde no existe ningún formulismo y se pretende una mayor economía en el proceso, se reducen en todo momento las trabas para realizar y terminar las diligencias judiciales, obedeciendo desde luego a los

⁵⁹ *Ibidem.*, pág. 456.

principios rectores que lo rigen, para obtener el fin que persigue el derecho, una justicia pronta, en donde los juicios laborales no pueden quedar suspendidos hasta que se cumpla una condición que pueda continuarlos, así se establece en el artículo 771, donde es obligación del Presidente de la Junta, el de observar que los procesos no se queden inactivos.

Precisamente, es en el primer acto procesal, el emplazamiento, en donde se tiene que acatar lo dispuesto en la norma jurídica, y por ello deben de existir otros mecanismos para dar cumplimiento al acto de llamar a juicio al demandado, desde luego sin que tal cosa sea en perjuicio y detrimento de los derechos de tercero.

Nosotros proponemos que el emplazamiento se haga por edictos, precisamente, cuando el patrón se encuentra en una huelga estallada, en donde conforme a los artículos 921 y 924, ambos de la Ley Federal del Trabajo, existe imposibilidad para notificarlo a que comparezca a deducir sus derechos.

Con este tipo de llamamiento, se tiene plena aplicación de los principios de sencillez, concentración y economía en el proceso, pues el juicio laboral no quedaría suspendido y si por el contrario, las partes interesadas en el conflicto tuviesen una resolución más pronta,

lográndose así lo expuesto en los motivos que tuvo el legislador para reformar la ley procesal en 1980, es decir, "... que se haga con oportunidad, porque... la justicia que se retarda es justicia que se deniega..."⁶⁰

6.7. UTILIDAD DEL EMPLAZAMIENTO POR EDICTOS EN EL PROCESO LABORAL.

Como hemos dicho con anterioridad, los beneficios que tendría el emplazamiento por edictos, dentro del proceso laboral serían de gran utilidad práctica.

En efecto, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los 865 y 771, ambos de la Ley Federal del Trabajo, el emplazamiento por edictos lograría que aquellos juicios que se encuentran suspendidos por la falta de un emplazamiento, podrán continuarse hasta su total solución, en virtud de que no obstante, de que existiera un estallamiento a huelga, este no se detendría ante tal acontecimiento jurídico, toda vez que los juicios individuales se ventilarían oportunamente, desde luego sin perjuicio de los trabajadores huelguistas y de los patrones.

⁶⁰ *Ibidem.* pág. 457.

Los beneficios serían para todas las partes interesadas, los huelguistas, porque la existencia de uno o más juicios laborales de carácter individual no se verían afectados en sus derechos laborales, pues por una parte, estos derechos no son objeto de concurso y por la otra, todos los trabajadores tiene el mismo derecho de hacer valer sus acciones derivadas de una relación de trabajo; los patrones por su parte, en el caso de que resultara una resolución en su contra, los costos de la condena en los laudos a pagar no serían tan altos, como aquellos en donde no le ha sido posible a la Junta de Conciliación y Arbitraje emplazarlo a juicio, en virtud de que existe una huelga estallada en el establecimiento laboral.

Chioventa ha dicho, "... muchas formas son consecuencia de las condiciones sociales políticas y de tiempo, otras son restos de sistemas antiguos que se mantienen por acatamiento a la tradición y por el espíritu conservador que domina en el ambiente forense como toda clase que se educa en una larga preparación técnica. A ello se agrega el daño derivado de la aplicación que se hace de las formas con espíritu cavalioso, proveniente de la mediocre cultura de las personas llamadas a servirse de ellas..."⁶¹

Nosotros consideramos acertada lo expuesto por el

⁶¹ CHIOVENDA, G. Citado por Raúl W. Padilla. La Nulidad del Emplazamiento Laboral y sus Medios de Impugnación. Ed. Laguna, México, 1997, pág. 37.

eminente procesalista, pues el ejercicio derecho colectivo del trabajo, no puede ser un pretexto para no permitir el acceso de la justicia a los otros trabajadores.

Con el emplazamiento por edictos, no pretendemos de ninguna forma alejarnos de los principios rectores del derecho procesal del trabajo, sino que por el contrario, como lo hemos apuntado, que en aras de un proceso económico se permita la continuidad del ejercicio de los derechos constitucionales establecidos en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al poder ocurrir ante los Tribunales a solicitar la impartición de la justicia, "... hay que admitir que ese equilibrio requiere una mayor protección y tutela del lado de los trabajadores, no solo porque se trata de la clase económicamente débil, sino porque es el elemento humano el que resulta directamente afectado..."⁶²

La utilidad del emplazamiento por edictos, desde el punto de vista económico, obedece a que, como lo menciona Climent Beltrán los trabajadores son acreedores de la empresa, en virtud de que el patrón responde con todo su patrimonio para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, no sólo respecto de los salarios, sino también de todas y cada una de las prestaciones adicionales de la relación de trabajo, derecho que esta sobre cualquier

⁶² CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Sindical. Ed.Esfinge, México. 1994, pág. 13.

otro, incluyendo los derechos del mismo patrón y de los terceros indirectos, llámese Autoridad fiscal o administrativa.⁶³

En atención a lo expuesto, en cuanto a los fines jurídicos y económicos citados con anterioridad, nosotros consideramos útil y por lo tal necesario la existencia de un emplazamiento por edictos en los juicios individuales, ante la presencia de una huelga estallada.

Como propuesta en esta tesis, consideramos que es necesaria una reforma al artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como a continuación mencionamos:

“A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá de suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo

⁶³ Cfr. *Ibidem.*, págs. 204 -206.

cuando antes de estallar la huelga se trate de..."

"...Una vez estallada la huelga, se podrá emplazar a la empresa afectada a juicio individual, por derechos nacidos antes del periodo del estallamiento de la huelga, el cual deberá de realizarse por medio de edictos a fin de no entorpecer el derecho de los huelguistas, los que serán gratuitos para los trabajadores, y se realizarán en los diarios de mayor circulación del lugar del juicio, por tres veces de siete en siete días."

Con la propuesta arriba transcrita, se pretenden dos beneficios, el primero, que el trabajador no tenga que esperar a que se termine una huelga de la que él no es parte, para que se puedan hacer efectivos sus derechos laborales, cumpliendo así con los principios de rapidez y legalidad del proceso laboral; y por otra parte, que el patrón que tiene un conflicto de huelga, conozca de la existencia del juicio individual laboral, desde luego, sin perjuicio de entorpecer de esa manera el procedimiento de huelga de los trabajadores huelguistas.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La Ley Federal del Trabajo de 1931, se caracterizó porque no se establecía ningún impedimento para realizar cualquier diligencia judicial en contra de los centros de trabajo que se encuentren en huelga.

SEGUNDA: La Ley Federal del Trabajo de 1970 y las reformas sucedidas en 1980, prohíben cualquier diligencia que se intente en contra de las empresas que se encuentren en período de huelga legalmente estallada.

TERCERA: Las notificaciones deben cumplir todas las formalidades que sean necesarias, a fin dar seguridad jurídica a las partes contendientes en un proceso y en especial a aquella contra quien se realiza tal diligencia. Al ser el emplazamiento, una de las más importantes etapas dentro del proceso, debe de crear por sí misma plena garantía de que el demandado tendrá conocimiento de la resolución que se le hace saber.

Desde luego no menos importancia tiene el edicto que, al ser también una forma de hacer del conocimiento de un juicio al demandado que esta ausente, debe contar con los requisitos esenciales para cumplir con el objetivo con el que ha sido creado.

CUARTA: El estallamiento de la huelga impide toda ejecución material o jurídica en contra de la empresa o establecimiento (patrón) afectado por ésta, dentro de las cuales se encuentra el emplazamiento a juicio.

QUINTA: El proceso laboral al estar regido por los principios de sencillez, concentración y de economía, tiene como objetivo la rápida satisfacción de los derechos laborales de los trabajadores, y al no existir dentro del proceso laboral una forma de emplazar aquellos patronos que están jurídicamente imposibilitados para ser llamados a juicio, por encontrarse en huelga legalmente estallada, debe crearse una figura procesal diferente para satisfacer los citados principios rectores del derecho procesal del trabajo.

SEXTA: El emplazamiento por edictos tiene como objetivo llamar a juicio a aquellas personas con interés jurídico en el mismo, para la

declaración o constitución de un derecho.

SEPTIMA: En el derecho procesal del trabajo, cuyo fin principal es la justicia pronta y expedita, resulta procedente que el emplazamiento se realice por medio de edictos, cuando el patrón se encuentre afectado por una huelga estallada, siendo éste en claro beneficio de la clase trabajadora, pues de otra forma el extrabajador tendría que esperar a que concluyera el procedimiento de huelga para hacer efectivos sus derechos laborales.

OCTAVA: El emplazamiento por edictos al patrón afectado por una huelga estallada, no viola de ninguna forma las acciones colectivas de los trabajadores huelguistas, pues estos tienen garantizados sus derechos con la afectación impuesta por el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo dicho es así, toda vez que la huelga tiene por objeto, hacer que se cumplan las exigencias de los trabajadores coaligados para tal fin, mismas que se encuentran debidamente garantizadas, y es por tal motivo, que el ejercicio de las acciones individuales ejecutadas por

extrabajadores del establecimiento afectado por este derecho no debe ser un obstáculo para el ejercicio de otros derechos.

BIBLIOGRAFIA.

1. ALSINA, Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Tomo II, Compañía Argentina de Editores Soc. de Rep. Ltda., Argentina. 1942.
2. ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del Proceso. Tercera Edición, Ed. Porrúa, México. 1989.
3. BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Formulario y Diccionario de Derecho Laboral. Ed. PAC, S.A., México. 1990.
4. BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Décima Edición, Ed. Porrúa, México. 1982.
5. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Trigésima Edición, Ed. Porrúa, México. 1989.
6. CLIMENT BELTRAN, Juan. Derecho Sindical. Ed. Esfinge, México. 1982.
7. CLIMENT BELTRAN, Juan. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Esfinge, México. 1989.
8. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Ed. Trillas, México. 1984.
9. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Sista, México. 1992.
10. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla, México. 1985.
11. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo III, Vol. 2, Tercera Edición, Ed. Heliasa, Argentina. 1989.

12. CORDOBA ROMERO, Francisco. Derecho procesal del Trabajo. Segunda Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México. 1996.
13. CHIOVENDA, José. Principios de Derecho Procesal Civil. Tomo II, Cárdenas Editor y Distribuidor, México. 1990.
14. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición, Ed. Porrúa, México. 1991.
15. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I, Cuarta Edición, Ed. Porrúa, México. 1992.
16. DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Ed. Porrúa, México. 1990.
17. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición, Ed. Porrúa, México. 1978.
18. DI PIETRO, Alfredo. Derecho Privado Romano. Ediciones de Palma, Argentina. 1996.
19. D'ORS, Alvaro. Derecho Privado Romano. Sexta Edición. Ediciones de la Universidad de Navarra, España. 1986.
20. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Octava Edición, Ed. Harla, México. 1990.
21. IGLESIAS, Juan. Derecho Romano. Séptima Edición. Ed. Ariel, España. 1982.
22. MARGADANT S. FLORIS, Guillermo. El Derecho Privado Romano. Undécima Edición, Ed. Porrúa, México. 1982.
23. OVALLE FABELA, José. Derecho Procesal Civil. Cuarta Edición. Ed. Harla, México. 1991.
24. PADILLA, Raúl W. La Nulidad del Emplazamiento Laboral y sus Medios de Impugnación. Editora Laguna, S.A., México. 1997.

25. PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Quinta Edición. Ed. Porrúa, México. 1989.
26. PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. Ed. Porrúa, México. 1989.
27. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas, México. 1991.
28. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición, Ed. Porrúa, México. 1978.
29. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México. 1977.
30. WOLFANG, Kunkel. Historia del Derecho Romano. Cuarta Edición, Ed. Ariel, España. 1982.

LEGISLACION.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Alco, S.A., México. 1996.
2. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. comentada por Juan B. Climent Beltrán. Décima Segunda Edición. Ed. Esfinge, México. 1996.
3. Ley Federal del Trabajo. Décima segunda Edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México. 1996.
4. Ley de Amparo. Septuagésima primera Edición. Ed. Porrúa, México. 1997.

5. Código Federal de Procedimientos Civiles. Septuagésima primera Edición. Ed. Porrúa, México. 1997.
6. Código Fiscal de la Federación. Vigésima Edición. Ed. Olguín, México. 1998.
7. Código de Comercio. Quincuagésima octava Edición. Ed. Porrúa, México. 1993.
8. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. s.e. Ed. Sista, México. 1996.

JURISPRUDENCIAS.

1. EMPLAZAMIENTO A PERSONAS MORALES. FORMALIDADES DEL. Jurisprudencia 4ª. Sala. Séptima Epoca. Volumen Semestral 151, 156. Quinta Parte. pág. 123.
2. EMPLAZAMIENTO. REQUISITOS PARA SU VALIDEZ. (ARTICULO 743 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). Jurisprudencia Tribunal Colegiado de Circuito. Octava Epoca. Tomo XIV-septiembre. pág. 324.
3. EMPLAZAMIENTO POR EDICTOS. Jurisprudencia 3ª. Sala. Octava Epoca. Cuarta parte. 1985. pág. 418-419.
4. JUNTAS. NOTIFICACIONES POR EDICTOS EN CONFLICTOS DE TRABAJO. Tesis 4ª. Sala. Tercera Epoca. Parte XLV, junio 1935. pág. 1035.

5. SENTENCIA DE AMPARO, NOTIFICACION DE LA, CUANDO NO SE PRONUNCIA EN LA AUDIENCIA CONSTITUCIONAL. DEBE ORDENARSE SE PRACTIQUE PERSONALMENTE TANTO AL QUEJOSO COMO AL TERCERO PERJUDICADO CON INDEPENDENCIA DE SU SENTIDO. Tesis III. 3º. C. 15 K, Tribunal Colegiado de Circuito. Novena Epoca. Parte III, junio 1996. pág. 943.
6. HUELGA. SU INEXISTENCIA POR NO EFECTUARLA EN LA FECHA Y HORA PREVISTOS. Tesis Tribunal Colegiado de Circuito. Octava Epoca. Tercera Parte, marzo 1984. pág. 226.
7. HUELGA. CESACION DE LA, POR ENCONTRARSE QUE SUS MOTIVOS NO SON IMPUTABLES AL PATRON. Tesis Tribunal Colegiado de Circuito. Sexta Epoca. Quinta Parte, enero 1964. pág. 18.
8. EMPLAZAMIENTO. EN EL JUICIO LABORAL. PUEDE FIJARSE EN LA PUERTA EL CITATORIO DE ESPERA PARA REALIZAR EL. Tesis XIX. 2º. 32 L. Tribunal Colegiado de Circuito. Octava Epoca. Tomo XIV-septiembre. pág. 324.
9. HUELGA. SUSPENSION DE EJECUCIONES Y PROCEDIMIENTOS EN CASO DE EMPLAZAMIENTO A INTELIGENCIA DEL ARTICULO 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tesis. Tribunal Colegiado de Circuito. Séptima Epoca. Tercera Parte, abril 1984. pág. 423.
10. NOTIFICACION POR EDICTOS AL TERCERO PERJUDICADO EN EL JUICIO DE GARANTIAS. REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACERSE PARA QUE PROCEDA. Tesis. Tribunal Colegiado de Circuito. Novena Epoca. Parte III, abril 1996. pág. 421.
11. EMPLAZAMIENTO POR EDICTOS. Tesis. Tribunal Colegiado de Circuito. Séptima Epoca. Sexta Parte, abril 1977. pág. 98.

12. REGULARIZACION DEL PROCEDIMIENTO LAS JUNTAS NO DEBEN REVOCAR SUS PROPIAS RESOLUCIONES AL DECRETAR LA. Tesis. Tribunal Colegiado de Circuito. Octava Epoca. Tercera Parte, marzo 1987. pág. 285.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.

1. DE J. LOZANO, Antonio. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Tomo I. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, México. 1991.
2. Diccionario Esencial de la Lengua Española. Larousse Editorial, S.A., México. 1999.
3. ESCRICHE, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. s.e., 1888.
4. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV, Ed. Porrúa, México. 1985.
5. Nueva Enciclopedia Jurídica. Tomo VIII, Ed. Francisco Seis, España. 1956.