

143

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

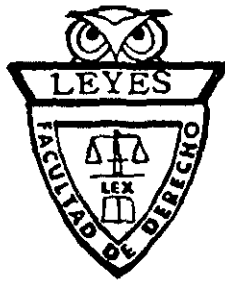
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

**LOS PARAPROCESALES EN EL DERECHO
PROCESAL LABORAL**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JUAN MANUEL CASTRO GONZALEZ

288380



CIUDAD UNIVERSITARIA

200



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.

Quiero agradecer a Dios por haberme dado la oportunidad de vivir este momento y compartir todos mis anhelos y proyectos. Siendo este uno de ellos, del mismo modo darle las gracias por darme confianza y seguridad en mi mismo.

Agradezco a mi madre el haberme dado el ser, y haber luchado día a día GRACIAS MADRE, siempre te llevaré en mi corazón, por que es a ti a quien dedico este trabajo.

PAZ GONZALEZ MARTINEZ.

A mis padres, mis hermanos, gracias especiales a HERMILA BOLAÑOS y SARA GOMEZ.

A todos mis amigos, amores y compañeros, agradezco sus consejos.

Gracias a la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, y a la Facultad de Derecho.

Gracias especiales al Licenciado Ramón B. Rodríguez Moreno, y a la Licenciada Lilia García por su valiosa ayuda.

INDICE

LOS PARAPROCESALES EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

	Pág.
Introducción.....	1
Capítulo Primero Antecedentes del procedimiento Paraprocesal.....	1
A.- En la legislación Civil.....	2
a.1.- La jurisdicción en el Derecho Civil.....	2
a.2.- Medios preparatorios al juicio.....	9
B.- En la legislación administrativa.....	17
a.1.- La jurisdicción contenciosa.....	17
Capítulo Segundo. Naturaleza jurídica de los Procedimientos Paraprocesales	
Conforme a las reformas de mayo de 1980.....	23
A - Exposición de motivos y objetivos.....	30
B.- Casos en que procede.....	33
C - Nacimiento de los Procedimientos Paraprocesales.....	45
D.- El aviso del despido al trabajador.....	48
E.- El procedimiento paraprocesal que debe seguir el patrón al despedir al Trabajador.....	71
F.- Las consecuencias jurídicas del aviso del despido.....	74

CAPITULO TERCERO PARTES EN EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL -----77

A.- Trabajador.-----78

B.- Interesado o beneficiario -----83

C.- Patrón -----86

D.- Autoridad.-----89

CAPITULO CUARTO LAS NOTIFICACIONES EN LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES Y LA ELECTRONICA COMO MEDIO ALTERNATIVO DE COMUNICACIÓN DE ESTOS -----101

A.- Las notificaciones en los procedimientos Paraprocesales.-----109

B.- La notificación por parte de la empresa o patrón.-----120

C.- La notificación por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje.-----121

D.- Internet.-----126

E.- Correo Electrónico.-----132

F - Fax.-----141

G.- Ventajas -----159

H.- Desventajas.-----160

Conclusiones.-----161

Bibliografía.-----167

INTRODUCCION

Primeramente hablaremos, sobre lo que es la jurisdicción, sus antecedentes y los diversos conceptos que de la misma dan diversos autores, de igual modo lo que conocemos como jurisdicción voluntaria y los casos en que esta procede tanto en materia civil como en materia administrativa contenciosa esta última.

Continuando con el tema vemos que esta figura se ha extendido a otra rama del Derecho, siendo este el laboral, y en ese sentido dicho concepto pasa bajo otra connotación en los años ochenta con el nombre de Paraprocesales, mismo que es regulado en la legislación laboral, en dicho ordenamiento se mencionan los casos en que es procedente este procedimiento y la manera de cómo debe llevarse acabo el mismo.

Siguiendo con el concepto que estamos visualizando, tenemos que en el procedimiento en comento no existen los elementos principales que existen en toda contienda, y que son las, partes, toda vez que en esta etapa, no existen como tales sino que son llamados simples solicitantes en virtud de que no existe controversia alguna.

Prosiguiendo con el tema tenemos que en estos procedimientos no se encuentra regulada de ninguna forma el modo de llevar a cabo las notificaciones, por lo que nosotros proponemos de que manera debe llevarse a cabo esta, además de que proponemos otras formas de llevar a cabo dichas notificaciones, para ello sugerimos el uso de los medios electrónicos, mismos que en el presente trabajo se detallaran, señalando también sus ventajas y desventajas.

CAPITULO PRIMERO. ANTECEDENTES DEL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL Y DE LA JURISDICCION EN EL DERECHO ROMANO.

Para todos es sabido que el Derecho Romano es la fuente histórica donde emana el derecho escrito, razón por la cual el positivo mexicano tiene su fuente primordial en el mismo, de igual modo es pertinente buscar la base de la Jurisdicción voluntaria en este.

Nos encontramos que en esta época se define a la Jurisdicción con base a su palabra etimológica que en Latín corresponde IUS DECIRE y cuyo significado es todo acto por el cual el magistrado declara el Derecho. De igual modo nos encontramos que se señala que es el conjunto de poderes relativos a la administración contenciosa que consiste en la participación del magistrado en actos jurídicos como la adopción. ¹

Bajo esta misma circunstancia en la roma milenaria ya se tenía conocimiento de la figura de la Jurisdicción voluntaria y ésta la encontramos en el Digesto Libro I, Titulo XVI, 2 lo cual significa que "Todos los procónsules, tan pronto como hubieren salido de la ciudad, tienen jurisdicción pero no contenciosa, sino voluntaria, para que ante ellos puedan ser manumitidos tanto los libres como los esclavos y puedan hacerse adopciones". ²

¹ Cfr. BRAVO VALDEZ, Beatriz et al 1er curso de Derecho Romano. Pax-México Carlos Cesarmon. México 1979. pág 229 y 230

² BECERRA BAUTISTA, José El Proceso Civil en México. Novena Edición Porrúa. México 1981 pág 330

Podemos deducir que desde la roma milenaria ya se hacia la separación de la Jurisdicción, entendiéndose de ello que los romanos para sus actividades jurisdiccionales que no implicaban controversia y así lo señalaron constituyéndose de esta manera lo que consideramos como el antecedente histórico más remoto e importante de la Jurisdicción voluntaria y por ende de los Procedimientos Paraprocesales

A. EN LA LEGISLACION CIVIL

En este apartado comentaremos sobre el concepto de jurisdicción y de lo que del mismo han escrito innumerables autores así como lo que debemos entender por jurisdicción voluntaria y los casos en que esta procede, ello para que podamos comprender el alcance de lo que el concepto paraprocesal significa, mismo que más adelante detallaremos.

a.1. LA JURISDICCION EN EL DERECHO CIVIL

Con la intención de que tengamos una idea más clara y precisa, como consecuencia más acorde a la realidad, de los diversos estudiosos del derecho estudiaremos la gran gama de conceptos que ellos han dado a lo que se conoce como Jurisdicción, independientemente de lo que este concepto significa, o el que se le conoce como Jurisdicción voluntaria.

El profesor Cipriano Gómez Lara, señala que Jurisdicción, “es una función del Estado, que se desarrolla a través de todos estos actos de autoridad que están encaminados a solucionar un litigio mediante la aplicación la Ley General al caso concreto controvertido”.³

Es de sabido y explorado conocimiento que la palabra jurisdicción etimológicamente significa decir o declarar el Derecho, por tanto no haremos comentario alguno al respecto en ese sentido.

El licenciado Rafael de Pina, define a la Jurisdicción diciendo que “Es la potestad para administrar justicia atribuida a los jueces, quienes la ejercen aplicando las normas jurídicas generales y abstractas a los casos concretos que deben decir”⁴

El procesalista italiano Giuseppe Chiovenda, considera que la Jurisdicción es “La función del Estado que se tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la ley mediante la sustitución, por la actividad de los órganos públicos, de la actividad de los particulares, o de otros órganos públicos, sea al afirmar la existencia de la voluntad de la ley sea al hacerla prácticamente efectiva”⁵

³ GOMEZ LARA, Cipriano Teoría General del Proceso. Segunda Edición Universidad Nacional Autónoma de México. textos universitarios. México 1980. pág. 320

⁴ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Segunda Edición, Porrúa, pág. 408

⁵ Instituciones de Derecho Procesal Civil. Vol II Revista de Derecho Privado Madrid 1954 p2

Por su parte el procesalista italiano Ugo Rocco, dice que la Jurisdicción es "La actividad con que el Estado a través de los órganos jurisdiccionales, interviniendo a petición de los particulares, sujetos de intereses jurídicamente protegidos, se sustituye a los mismos en la actuación de la norma que tales intereses ampara, declarando, en vez de dichos sujetos, que tutela concede a la norma a un interés determinado, imponiendo al obligado, en lugar del titular del derecho, la observancia de la norma y realizando mediante el uso de su fuerza coactiva, en vez del titular del derecho directamente a aquellos intereses cuya protección esta legalmente declarada."⁶

Después de haber analizado y estudiado las diversas ópticas de los autores, miremos ahora lo que los estudiosos y nuestra propia ley señalan con respecto a la Jurisdicción voluntaria, tomando en cuenta según lo antes expuesto, que es la capacidad que tiene los jueces para decidir el derecho.

El ilustre procesalista italiano Chiovenda nos manifiesta que para él, "No es distinta la Jurisdicción contenciosa de la Voluntaria sólo porque, en la jurisdicción Voluntaria no existe el elemento esencial del juicio y que son las partes, por lo que a las personas que promueven en esta Jurisdicción, aunque sean varias, deberán llamarse solicitantes y no partes.

⁶ Teoría General del Proceso Civil, Tr. Lic. Felipe de J. Tena, Porrúa México 1959, pág. 343

Por otro lado el maestro James Goldschmith dice, "La Jurisdicción voluntaria se distingue de la Contenciosa en que aquella es preventiva y realiza una función de policía jurídica, mientras que la Contenciosa es de represión o de justicia compensativa."⁷

El licenciado Carlos Arellano García, al respecto se refiere y señala "En la Jurisdicción Voluntaria no existe controversia, los interesados acuden ante el órgano del Estado encargado del desempeño de la función jurisdiccional para solicitarle su intervención por derivarse del derecho objetivo la necesidad de la intervención del órgano jurisdiccional pero sin que se haya promovido por las partes una cuestión contradictoria o controvertida " ⁸

El licenciado Eduardo Pallares define a la Jurisdicción voluntaria como " La que ejercen los tribunales en los asuntos que no sean litigiosos. " ⁹

Por su parte el licenciado Cipriano Gómez Lara, manifiesta al referirse a la Jurisdicción Voluntaria que " Con ella se requiere aludir a una serie de gestiones o de tramitaciones en las cuales no hay litigio y que se desenvuelven o desarrollan frente a un órgano judicial, el que interviene a petición de algún sujeto de Derecho, con el objeto de examinar, certificar y dar fe de situaciones." ¹⁰

⁷ PALLARES, Eduardo Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob cit p 512

⁸ ARELLANO GARCIA Carlos, Teoría General del Proceso. Porrúa, México 1980, pág. 348

⁹ PALLARES Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil Ob cit p 512

¹⁰ OVALLE FAVELA José, Derecho Procesal Civil. Colección Textos Jurídicos Universitarios, 1980, 2ª Edición, pág 346

El maestro Fix Zamudio define a la Jurisdicción Voluntaria como "Un conjunto de procedimientos a través de los cuales se solicita que una autoridad fiscalice, verifique o constituya una situación jurídica de trascendencia social en beneficio del o de los participantes, situación que se mantiene en tanto no cambien las circunstancias del negocio que les dio origen y mientras no surja una cuestión litigiosa o controvertida." ¹¹

Nuestro Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal define a la Jurisdicción Voluntaria de la siguiente manera. "La Jurisdicción Voluntaria comprende todos los actos en que por disposición de la Ley o por solicitud de los interesados se requiere la intervención del Juez, sin que este promovida ni se promueva cuestión alguna entre partes determinantes".

De esta definición podemos concluir que de acuerdo al Código de Procedimientos Civiles para el distrito Federal podemos tramitar ante el Juez lo que se conoce como la vía de Jurisdicción Voluntaria, en este orden de ideas son todos aquellos actos que por disposiciones expresas de la Ley, sin que para ello se llegue a limitar el ejercicio de este derecho.

Así las cosas y habiendo analizado las tan variadas y completas y complejas definiciones que nos dan los autores y la ley en relación a lo que debemos considerar como Jurisdicción voluntaria, encontramos que todas y cada una de estas definiciones tienen un elemento en común, y el cual es

¹¹ OVALLE FAVELA, José Derecho Procesal Civil Colección Textos Jurídicos Universitarios, 1983 p35

señalado en este tipo de Jurisdicción, el cual requiere para su existencia que no deben haber o existir las partes, toda vez que en una de la definiciones antes citadas se considera como un elemento esencial y primordial que no existan partes y como consecuencia la inexistencia total de conflicto alguno que es lo que caracteriza a este tipo de jurisdicción.

Por mencionar sólo algunos de los actos que se pueden gestionar o tramitar en esta vía, señalaremos los siguientes. El aviso de terminación de contrato de arrendamiento, el divorcio voluntario, el nombramiento de tutores y curadores, el discernimiento de estos cargos, la declaración de incapacidad legal por causa de interdicción o minoría de edad, el permiso para contraer matrimonio, el deposito de menores y de incapacitados, el deposito de rentas, la enajenación de gravámenes de menores o incapacitados y transacción acerca de sus derechos, las informaciones de adperpetuam, la adopción, el apeo y deslinde, la habilitación para comparecer a juicio, la emancipación.

De todos estos casos y para el caso de que fuera necesaria la celebración de una audiencia.

Así las cosas el artículo 394 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, a la letra nos señala que “ Cuando fuera necesaria la audiencia de alguna persona, se le citara conforme a derecho, advirtiéndose en la citación que quedan por tres días las actuaciones en la Secretaría del Juzgado para que se imponga de ellos y señalándole día y hora para la Audiencia a la que

concurriera el promovente, sin que se obstaculo la celebracion de ella la falta de asistencia de este.

De igual modo es menester mencionar que en algunos casos es necesaria la presencia fisica de los citados para la celebracion de la audiencia a la que han sido citados y/o notificados, es el caso aquel en donde se cita a los colindantes para el apeo y deslinde con el objeto de que presenten titulos de propiedad o documentos que acrediten su posesion, y para el caso de que asi lo deseen designen un perito, otro caso seria el que se refiere a la minoria de edad al que sin acompanar el acta de Registro civil y en la que sera necesaria la comparecencia del menor y del Ministerio Publico.

Hay tambien en este orden de ideas, los casos en que es necesario oír a determinadas personas como son las " Informaciones de adperpetuam " en donde se citara a los propietarios del derecho real y al Ministerio Publico para que por su conducto se reciba la informacion necesaria asi como en el caso de la adopcion en la que concurriran los interesados que consentiran en dicha adopcion como son el adoptante y el adoptado.

Cabe hacer notar, de lo que se trata este trabajo y el modo en que se deben llevar a cabo las notificaciones mencionaremos que para los casos que nos ocupan, la primera notificacion o citacion se llevara a cabo en forma personal o bien, mediante una cedula de notificacion, que estara contenida en un sobre cerrado, que ira con el sello del Juzgado, o Tribunal que ordenara la diligencia, la

cual deberá contener las determinaciones que tomo el Juez que las ordenó, siendo que las cédulas podrán ser entregadas ya sea por la policía, por los interesados o bien por los notificadores, teniendo como único requisito el de recabar la firma de quien las recibe en el sobre, el cual deberá ser regresado al juzgado para ser agregado a los autos en los que se esta actuando para que quede constancia, todo lo anterior cuando se trate de citar a toda aquella persona que no sea parte en el juicio, a los terceros que sirvan como testigos, y a los peritos, en atención a lo dispuesto por el artículo 120 del Código Adjetivo de la materia.

Las resoluciones que se dicten en la Jurisdicción Voluntaria, tiene el nombre de Providencias, las cuales podrán ser apelables en ambos efectos si el recurso es interpuesto por el promovente de la jurisdicción voluntaria, y en efecto devolutivo si el que lo interpone es el que recurra al juicio en forma voluntaria o bien por citación del Juez, debiéndose substanciar en ambos casos conforme a lo establecido por las interlocutorias.

a.2. LOS MEDIOS PREPARATORIOS AL JUICIO EN MATERIA CIVIL

Hay distintas situaciones jurídicas que exigen la realización de una actividad procesal previa, con tendencia a asegurar el éxito de un proceso definitivo, y así nos encontramos con los Medios Preparatorios al Juicio, los cuales también son conocidos como Actos prejudiciales, y que son todos aquellos que precisamente tienden a preparar el juicio.

A ese efecto el profesor Alsina, nos dice " El juicio ordinario comienza con la presentación de la demanda, pero en ciertos casos, esta no puede iniciarse, ya porque el que ha de intentarla carece de un antecedente, sin cuyo consentimiento la cuestión podría ser erróneamente planteada, ya porque sea necesaria constatar un hecho o verificar una prueba, para evitar que pudiera desaparecer la acción del tiempo de la persona que iba a hacer demandada. "¹² Es por ello que el Código nos autoriza a practicar antes de la presentación de la demanda algunas diligencias preparatorias.

En el mismo sentido el maestro Eduardo Pallares refiere "Se entiende por medios preparatorios del Juicio, determinadas diligencias, casi todas de prueba que el actor o el demandado necesitan llevar acabo antes de iniciar el juicio para que este proceda legalmente o para afianzar mejor sus derechos."¹³

Así las cosas, para llevar a cabo y con un buen éxito determinados juicios civiles, es menester realizar diversos pasos encaminados a recolectar pruebas, documentos y actuaciones que tiendan a allanar el camino para la tramitación de los juicios civiles.

Estos actos prejudiciales, se encuentran en el Título Quinto de los artículos 103 al 254 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, tipificados como Actos Prejudiciales, y que son: El Juicio General, los Medios

¹² FRAGA, Gabino Derecho Administrativo. Vigésimo quinta Edición. Porrúa México 1973. p324

¹³ Pallares. Eduardo. Ob cit. p 556

Ejecutivo, los Medios Preparatorios del Juicio Arbitral, las Providencias Precautorias.

Por lo que toca a los Medios Preparatorios del Juicio en General, mencionaremos que toda aquella persona que pretenda solicitar una diligencia como medio preparatorio del juicio tendrá la obligación de manifestar en dicho pedimento o solicitud, el motivo por el cual recurre a el, así como el litigio que quiera seguir o en su defecto que es lo que teme, esto con el fin de crear un estado de animo en el juzgador, para que este una vez convencido de la necesidad, dictarlas y ordenar su diligenciación, una vez que el juzgador analizo la solicitud, ordenar las diligencias que le hayan sido solicitadas, siendo que el juzgador podrá disponer lo que crea conveniente, ya sea para cerciorase de la personalidad del que solicita la diligencia preparatoria, ya que la urgencia de examinar a los testigos

La manera en que se preparan estos actos Prejudiciales los pasamos a mencionar así.

Solicitando la declaración Bajo Protesta de decir verdad de la persona a quien se propone demandar, acerca de un hecho relativo a su personalidad o a la calidad de su posesión o tenencia, de igual modo cuando se solicita se exhiba la cosa mueble que es objeto de la acción que se trata de entablar, o cuando un legatario u otra persona que tenga el derecho de elegir una o mas cosas entre varias, la exhibición de ellas, de las misma manera es necesario que lo solicite o,

bien se crea heredero o coheredero, o bien legatario que exhiba un testamento, así las cosas cuando lo solicite el comprador al vendedor o viceversa en caso de evicción, se exhiba el título o documento de referencia la cosa vendida, así también cuando un socio o comunero pide se presenten las cuentas o documentos de la sociedad o comunidad al consorcio o condueño que tenga en su poder dichos documentos, la solicitud de examinar a un testigo de edad avanzada o que se encuentre en peligro de perder la vida, o este próximo a ausentarse, o soliciten el examen de testigos con el fin de probar una excepción, siempre que sea indispensable y también sean de edad avanzada, que se encuentren en peligro de muerte o próximos a ausentarse, la exhibición de un protocolo o cualquier otro documento archivado, esto se hará en el oficio del Notario o bien en su oficina.

Del mismo modo, y en ese orden de ideas deberemos señalar que el tenedor de un documento, o cosa mueble, se negare a exhibirla, primeramente se le apremiara por los medios legales o si aun así se negare a exhibirlos los deteriorare, o bien los ocultare con dolo o malicia, pagara todos los daños que esto ocasiona sin perjuicio de la responsabilidad que a el corresponda.

Ahora bien, cuando se dicte la resolución en la causa con que se da la diligencia preparatoria, no existirá ningún recurso aplicable y contra la que la niegue será aplicable la apelación en ambos efectos, si fuera aplicable la sentencia del juicio.

Debemos hacer hincapié que todos estos actos son tendientes a lograr que en una forma más específica y eficaz se tengan todos los medios necesarios e indispensables, esto para que se pueda reconstruir una prueba y que el actor justifique y pueda probar así su acción y el demandado sus excepciones, en su caso lo que apreciara el juzgado en el momento procesal oportuno.

a.3. LOS MEDIOS PREPARATORIOS DEL JUICIO EJECUTIVO CIVIL

Los medios preparatorios del Juicio Ejecutivo Civil son y serán todos aquellos actos en los que en aquellos títulos que traen aparejada ejecución, no existan o le falte para integrarlo un requisito de fondo, como sería el de la liquidez y para lograrlo el solicitante tratará de suplirlo mediante la petición que se expida, esto por medio de la prueba confesional un título de crédito al que se dice tener derecho y que sea posible hacerlo efectivo, es decir que traiga aparejada ejecución. Esto es llenar los requisitos de forma y de fondo para poder hacer cobrable un título de crédito que trae aparejada ejecución y que por alguna razón no se llenan estos

Para preparar los medios preparatorios del Juicio Ejecutivo Civil, se podrán realizar de la siguiente manera.

Cuando sea necesaria la confesión judicial del deudor bastará para solicitarla que el que se constituya en actor, bajo protesta de decir verdad, será presentada la solicitud y una vez admitida la solicitud se señalará fecha para que

comparezca el deudor teniendo como requisito esencial que el deudor se encuentre en el lugar de radicación del juicio, esto para que se ordene su citación, la cual deberá de ser en forma personal, y para el caso de que el deudor no se encontrare en el lugar señalado para llevar a acabo el juicio, en este sentido no podrá practicarse la citación.

Del mismo modo, si el deudor ha sido legalmente citado y emplazado y dejare de comparecer sin justa causa, se ordenara que se le notifique por segunda vez y con los apercibimientos, de que si no compareciere pese a estas dos notificaciones, las subsecuentes se harán mediante cédula que contendrá el motivo de la diligencia, la cantidad que reclama y la causa del deber y se le tendrá por confeso en la certeza de la deuda.

Podrá hacerse el reconocimiento de documentos firmados ante Notario público, siempre que estos se hagan por la persona obligada o bien en este caso por su representante legitimo o mandatario, con poder suficiente y bastante para lo cual el notario deberá cerciorarse de la capacidad de quienes reconocen la firma, o la personalidad del apoderado quien en este acto deberá acreditarla haciéndolo constar al pie del documento, para eso podrá equiparar el conocimiento de un documento, o bien de la firma que lo calza con la confesión judicial, ya que para que surta sus efectos es necesario que se haga de hecho propio y concerniente al interesado.

Para el caso de que si un documento que haya sido reconocido contiene cantidad líquida, sea este público o privado, para ese supuesto este deberá presentar acción ejecutiva, y siempre que la liquidación pueda hacerse efectiva en un término no mayor de nueve días, la liquidación se promueve en forma incidental, exhibiendo cada parte un escrito y con la resolución del juez, no existiendo más recursos que el de responsabilidad, en este caso existe la necesidad de realizar un acto preparatorio para precisar la cantidad líquida, que es lo que constituye el elemento de fondo para despachar el auto de embargo, en el que será necesario el requerimiento previo de pago.

a.4. LOS MEDIOS PREPARATORIOS DEL JUICIO ARBITRAL

Veamos ahora que los medios preparatorios del Juicio Arbitral será necesaria e indispensable la existencia de una escritura o documento ya sea público, o privado en este caso las partes acuerdan someter sus diferencias a un arbitro y el cual se iniciara cuando los interesados presenten ante el Juez un escrito en el cual deberá anexar el documento en que consta que se comprometen a someterse a un arbitraje, solicitando en dicho escrito que se cite a las partes para que comparezcan a una junta en la que se procederá a designar un arbitro con el apercibimiento que de no comparecer se les designará un arbitro en su rebeldía y para el caso de que ambas partes comparecieran , el Juez procurara que entre ambos y por común acuerdo señalen al arbitro, pero para el caso de que se pusieran de acuerdo, el juzgado lo nombrar de entre los peritos y árbitros señalados por el Tribunal Superior anualmente, levantando el

Acta en que conste que se inicia el Juicio Arbitral, todo esto procede cuando en el compromiso arbitral no se designo arbitro o habiéndose señalado uno, este negare a aceptarlo o habiéndolo aceptado renunciara a el.

a.5. LAS PROVIDENCIAS PRECAUTORIAS

Las providencias precautorias se dictarán cuando se tenga la presunción de que la persona de quien se pretenda o se haya entablado la demanda, pudiese ausentarse, o bien ocultarse, o bien cuando se tema que se dilapiden o se oculten los bienes que deban ser objeto de una acción real, así también cuando siendo una acción personal el deudor no tuviera para responder de su adeudo u otros bienes, y en aquellos en los que ha de practicar la diligencias y se tema que se oculten o dilapiden, también cuando se pidan estos actos será necesario que el que la solicita deberá acreditar el derecho que tiene para gestionar el mismo, y la preponderante necesidad de la medida que solicita, así mismo de toda providencia precautoria será responsable el que la promueva o solicite, y de igual manera serán a su cargo los daños y perjuicios que se ocasionen , por lo que en la ejecución de estas providencias no podrá interponerse acción alguna.

El embargo precautorio será procedente siempre que se promueva antes de iniciar el juicio o durante su tramitación para lo cual se deberán acreditar en forma fehaciente los motivos que justifiquen dicho embargo, por tanto son admisibles como medios de prueba las documentales y testimoniales con los que acrediten los motivos expresados en la solicitud de Embargo Precautorio, y en la

inteligencia de que se requieran tres testigos idóneos como mínimo estos serán aceptados. En esta inteligencia tenemos que la finalidad del embargo precautorio es la de asegurar que el deudor no oculte o dilapide los bienes

Dadas las circunstancias vemos que la finalidad que se persigue con las providencias precautorias es la de obtener una cierta seguridad respecto de evitar la deuda del buen éxito en la ejecución de una sentencia.

B. EN LA LEGISLACION ADMINISTRATIVA

En este inciso comentaremos brevemente sobre lo que es la jurisdicción contenciosa, su aplicación y desarrollo, toda vez que este concepto se aplica generalmente en materia administrativa.

a.1. EN MATERIA ADMINISTRATIVA LA JURISDICCION CONTENCIOSA

Es en el año de 1853 cuando se expide la Ley y el Reglamento para regular lo contencioso administrativo, declarando en su artículo primero, la necesidad de la separación de la Autoridad Administrativa de la Judicial, señalando, que no corresponde a la Autoridad Judicial el conocer las cuestiones administrativas, y es en 1946 cuando se admite constitucionalmente la existencia de los Tribunales Administrativos, y es en 1971 cuando se crea el Tribunal Contencioso Administrativo para el Distrito Federal, que tendría una autonomía plena para dictar sus fallos así como sería independiente de cualquier otra Autoridad Administrativa.

Cuando por la realización de un acto administrativo la esfera de derechos del particular, se ve afectado, acto que ha sido realizado por la Administración Pública, y el cual tenga el carácter de ser definitivo, es decir que habiéndose agotado las acciones en la vía administrativa y ya se dicto resolución, es cuando procede el ejercicio de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.

La Jurisdicción contenciosa Administrativa, se encuentra regulada en los lineamientos del Derecho Administrativo.

El maestro Gabino Fraga, define a la Jurisdicción Contencioso Administrativa desde el punto de vista formal y material, diciendo, "Desde el punto de vista formal, el Contencioso Administrativo se define en razón de los órganos competentes para conocer las controversias que provocan la actuación administrativa Cuando dichos órganos son tribunales Especiales llamados Tribunales Administrativos Desde el punto de vista material existe el Contencioso Administrativo cuando hay una controversia entre un particular afectado en sus derechos y la administración, con motivos de una acto de esta última". ¹⁴

Por su parte y en ese orden de ideas el maestro Eduardo Pallares dice:" Es diferente y en cierto modo opuesta a la Jurisdicción contenciosa, si este tiene por objeto dirimir las contiendas que surjan entre particulares en materia civil, aquellas que proponen poner término a los litigios que tengan lugar por actos de

¹⁴ FRAGA, Gabino Ob.cit. pág. 526

autoridad administrativa, que desconocen los derechos de los particulares o de las personas morales, sean de orden privado o de orden público, cuando dimanen de una autoridad administrativa competente, violan la ley aplicable al uso de poder".¹⁵

Tomando en cuenta las anteriores definiciones es menester para que se haga valer, la vía Contenciosa Administrativa que el acto de autoridad sea realizado por una Administrativa, que se encuentre actuando como tal y no como particular, haciendo notar que pueda actuar como particular, cuando celebra contratos en los que se obligue civilmente y en los cuales no realizar ningún acto de autoridad, sino que por el contrario lo realiza como cualquier otro particular, quedando entonces por este hecho sujeto a la Jurisdicción común ya sea civil, mercantil o laboral

Los tribunales de los contencioso Administrativo del Distrito Federal conocerán entre otros asuntos de los siguientes juicios con arreglo a los dispuesto por esta ley.

Los que se promuevan contra actos Administrativos en los cuales, las autoridades del Departamento del Distrito Federal "Hoy solamente Distrito Federal" dicte, ordene, o bien ejecute o trate de ejecutar con el cual causa un agravio a un particular.

¹⁵ PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil Novena Edición. Porrúa Mexico 1981 pág. 74

Cuando se inicie un juicio contra una resolución definitiva en la que nieguen se devuelva un ingreso de los señalados por el Código Fiscal y que en forma indebida ha percibido el Estado.

Cuando por una infracción a las Normas Administrativas Federales o del Distrito Federal se impugnen multas.

Cuando sea solicitado por parte de las autoridades que sean nulificadas las resoluciones fiscales, cuando éstas sean favorables a un particular y lesionan la Hacienda del Distrito Federal.

Cuando existan quejas por el incumplimiento de las sentencias que se haya dictado.

Dentro de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, dentro del trámite una vez que este se haya emplazado serán partes en el mismo el actor y el demandado

Para el caso, dentro del juicio el actor podrá ser un particular que se encuentre afectado por el acto de autoridad, o bien, ésta cuando solicite la nulidad de la resolución que favorezca al particular.

Luego entonces el demandado podrá ser en estos procedimientos:

El Departamento del Distrito Federal, hoy solamente Distrito Federal, por conducto de su representante que será el Jefe del mismo, "Jefe del Gobierno del Distrito Federal", toda vez que este funcionario es la única persona autorizada para interponer el recurso de revisión contra las resoluciones del órgano jurisdiccional.

Los Delegados del Distrito Federal, así como los directores Generales del mismo a cuya área corresponda el Acto Administrativo impugnado, quienes podrán contestar la demanda por si y en representación del Jefe del Gobierno del Distrito Federal.

Las autoridades pertinentes del Distrito Federal, las cuales serán los que ordenen, o ejecuten el acto que se impugna, o bien, el particular a quien favorezca una resolución la cual solicita su nulidad por el conducto de la autoridad administrativa

Aun cuando el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, le da el carácter de Tribunal de Anulación, también es verdad que puede ordenar a la autoridad administrativa que dicto el acto reclamado los términos en que deberá dictar la nueva resolución.

Los juicios que se tramiten ante este Tribunal se desarrollaran bajo un sistema predominantemente oral, presidiendo lo más posible de las formalidades

legales, por violaciones a la ley, arbitrariedades, desigualdad, injusticia o alguna otra similar y con las mismas repercusiones.

**CAPITULO SEGUNDO. NATURALEZA JURIDICA DE LOS
PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES Y SU PRACTICA, CONFORME A
LAS REFORMAS DE MAYO DE 1980**

El C. Presidente de la República en ejercicio que le otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido, de quienes tiene derecho de iniciar leyes o decretos, la cual se encuentra descrita en la fracción I del artículo 71, presentó el proyecto de Decreto ante el H. Congreso de la Unión, conteniendo las modificaciones de la Ley Federal del Trabajo, con fecha 18 de diciembre de 1979.

En ese proyecto se establecieron las modificaciones a los títulos quince, y dieciséis, derogando algunas disposiciones del procedimiento de Huelga y adicionando la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, así como también se aumento el articulado de 891 de los que estaba compuesta la Ley, quedando ahora regulados a 1010.

Resultando aprobado el mencionado proyecto tanto por la Cámara de diputados como por la Cámara de Senadores los días 27 y 30 de diciembre de 1979, mismo que entro en vigor el día primero de mayo de 1980.

En la iniciativa se proponía una concentración en el Procedimiento, con el cual se tendría una mayor equidad en su tramite y por ello en una sola audiencia

se desahogaría la coalición, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Insertándose algunas definiciones como las que se mencionan a continuación.

La Ley Federal del Trabajo, respecto a los Procedimientos Paraprocesales o voluntarios, establece en el artículo 982, se tramitaran conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que este promoviéndose jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

A este respecto los profesores Rafael Tena Such y Hugo Italo Morales manifiestan que Paraprocesal significa "junto o a un lado" vía que se coloca a un lado del proceso.¹⁶

Para la definición de estos procedimientos, nos tendremos que conformar con lo establecido por la propia Ley Federal del Trabajo, en virtud de que, por no recoger modelos de otras ramas del Derecho, y en especial la denominación Jurisdicción Voluntaria que establece el Código De Procedimientos Civiles, se les creó el nombre de Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, siendo semejantes ambas porque no existe ningún conflicto ni partes determinadas,

¹⁶ TENA SUCK, Rafael et al Derecho Procesal del Trabajo Trillas México 1995, pág 219

siendo el único objeto de los Procedimientos Paraprocesales, dar validez legal a una serie de actos que realizaba la Junta antes de la Reforma.

A este respecto señalamos que partes en el Procedimiento Paraprocesal son.

Las partes según la Ley Federal del Trabajo, son, las personas físicas o morales cuando comprueben tener un interés en el proceso y ejercitan algunas acciones u opongan excepciones, así como son partes las personas que sean afectadas con las resoluciones dictadas en los juicios, para lo cual podrán intervenir acreditando sus intereses o puedan ser llamados por la Junta.

Las partes en forma tradicional dentro de los procesos son; el actor, que es aquella persona que demanda y el demandado o sea la persona física o moral a quien se demanda, el concepto de partes, no es un término exclusivo del Derecho Procesal, ya que en un sentido lógico, implica a un elemento que conforma un todo, ahora bien, desde el punto de vista jurídico se refiere a todo ente que es susceptible de derechos y obligaciones.

Todo proceso laboral o de otra rama del Derecho supone tres sujetos fundamentales y que son; dos que contendrán que son las partes y un tercero, que es el que decide la controversia, aunque estos tres sujetos antes mencionados, que son los que forman el proceso, no son los únicos que intervienen en el mismo, ya que deben de aceptar la participación de otros sujetos

como serían los testigos los peritos, los terceristas, etc. Lo cual es conveniente, ya sea para cerciorarse de la personalidad del que solicita la diligencia preparatoria, ya sea de la urgencia de examinar a los testigos.

La manera en que se preparan estos actos Prejudiciales los pasamos mencionar así.

Solicitando la declaración bajo protesta de decir verdad de la persona a quien se propone demandar acerca de un hecho relativo a su personalidad o a la calidad de su posesión o tenencia, de igual modo cuando se solicite se exhiba la cosa mueble que es objeto de la acción que se trata de entablar, o cuando un legatario u otra persona que tenga el derecho de elegir una o más cosas entre varias, la exhibición de ella, de la misma manera es necesario que lo solicite, o bien se crea heredero o coheredero, o bien legatario que exhiba un testamento, así las cosas cuando los solicite él comprador a él vendedor o viceversa en caso de evicción, se exhiba el título o el documento de referencia a la cosa vendida, así también cuando un socio o comunero pide se presenten las cuentas o documentos de la sociedad o comunidad al consorcio o condueño que tenga en su poder dichos documentos, la solicitud de examinar a unos testigos de edad avanzada o que se encuentre en peligro de perder la vida, o este próximo a ausentarse, o soliciten el examen de testigos con el fin de probar una excepción, siempre que sea indispensable y también sea de edad avanzada, que se encuentre en peligro de muerte o próximos a ausentarse, la exhibición de un

protocolo o cualquier otro documento archivado, esto se hará en el oficio del Notario en su oficina.

Del mismo modo, y en ese orden de ideas se deberá señalar que si el tenedor de un documento, o cosa mueble, se negare a exhibirlos, primeramente se le apremiara por los medios legales, o bien los ocultare con dolo o malicia, pagara todos los daños que esto ocasione sin perjuicio de la responsabilidad que le corresponda.

Cuando se dicte la resolución en la causa con que se da la diligencia preparatoria, no existirá ningún recurso aplicable y contra la que se niegue será aplicable la apelación en ambos efectos, si fuera aplicable la sentencia del juicio.

Debemos hacer hincapié que todos estos actos son tendientes a lograr que en una forma más específica y eficaz se tengan todos los medios necesarios e indispensables, esto para que se pueda reconstruir una prueba y que el actor justifique y pueda probar su acción y el demandado sus excepciones, en su caso lo apreciara el juzgador en el momento procesal oportuno.

El dieciocho de diciembre de mil novecientos setenta y nueve 1979, el C: Presidente de la República en uso de las facultades que le confiere el artículo 71 fracción I, presentó a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, modificando los títulos catorce, quince y dieciséis, además de una adición por demás sustanciosa a la

parte final del artículo 47, con relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. Estas fueron aprobadas, siendo publicadas en el Diario Oficial el día cuatro de enero de mil novecientos ochenta, y entraron en vigor el día uno de mayo de ese mismo año.

Estas reformas las vemos situadas en primer plano en lo que al proceso laboral se refiere, dando con esta reforma una connotación distinta y aun opuesta del proceso civil, ya que éste se rige por el principio de la autonomía de las partes y la igualdad de las mismas ante la ley. Así las cosas el proceso laboral en cambio, tiene la disposición de regirse por el principio adquisitivo, en el cual el juzgador se le impone la obligación de cuidar la celeridad del procedimiento evitando que quede inactivo, además de que tiene el deber y obligación de suplir la demanda insuficiente o incompleta, además de lo anterior esta facultado para requerir al patrón a exhibir los documentos que de acuerdo con las leyes, esta obligado a tener en la empresa, con la cual se exime al trabajador de la carga de la prueba, lo cual en la mayoría de las veces no se encontraba en la posibilidad de presentarlas u ofrecerlas.

Por otro lado vemos que el procedimiento se encontraba alejado de la justicia social, ya que este se encontraba infestado de un cumulo de defectos, excepciones e incidentes que lo convertían en un mecanismo lento y costoso en perjuicio de la clase trabajadora.

Nosotros pensamos que la iniciativa tiene como fin preponderantemente realizar una reestructuración del derecho procesal laboral mexicano, esto como parte de la reforma administrativa misma que se encontraba en proceso, además de la cual, esta sentando las bases para el mejor funcionamiento del sector público, vemos pues que esta reforma esta impregnada de un contenido puro y conciso de justicia social, esto deberá alcanzarse mediante la mejor distribución del gasto social, tanto en función de las personas, como de las regiones y zonas geográficas en las que se invierta.

Vemos entonces que apartir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, quedaron integradas en esta, el derecho individual, el derecho colectivo y el procesal reafirmando con esto la esencia del artículo 123 constitucional, el cual fue hecho para los trabajadores, como consecuencia es un derecho dinámico en constante expansión y con un fin principal que es el de proteger a la clase trabajadora, para que con este tenga realmente una igualdad real y como consecuencia se tenga una justicia social clara.

Las reformas del día 18 de diciembre de 1980 que entraron en vigor el día uno de mayo de ese mismo año, están impregnadas de un espíritu social, un nuevo derecho procesal del trabajo que había quedado rezagado en los avances del derecho sustantivo.

Entre los aspectos más importantes de las reformas encontramos los efectos del despido, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador,

imposición de la carga de la prueba al patrón, la existencia jurídica para los menores en los juicios laborales, la preeminencia de la conciliación como medio para la solución de los conflictos, las modificaciones al procedimiento de huelga, la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de la justicia, la preferencia y protección de los créditos de los trabajadores y se introducen los llamados procedimientos Paraprocesales o voluntarios.

Estas reformas demuestran que el movimiento obrero impulso al derecho del trabajo como un instrumento de defensa para la clase trabajadora asalariada.

A. EXPOSICION DE MOTIVOS Y OBJETIVOS

Es aquí en la exposición de motivos y objetivos donde se señalan los propósitos fundamentales, así como el implantar una Administración de Justicia eficaz, en la cual se cumplan los objetivos que establece el artículo 17 constitucional, que dice. "Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter meramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma ni ejercer violencia para reclamar su derecho, los tribunales estarán expedidos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley, su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales."

Así las cosas y con el propósito de administrar la justicia, se trata pues evitar que todos los conflictos que se presenten ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, se rezaguen, toda vez que con dicho rezago, nos encontraríamos ante

una justicia lenta y poco sustanciosa, además de no muy confiable, y para su normalización sería necesario mayores esfuerzos. Luego entonces, es por ello que entre los objetivos para evitarlos se procuran los siguientes principios, siendo estos el de oralidad e inmediatez, toda vez que a través de los cuales se busca simplificar el Juicio, apreciando mejor los razonamientos que hagan las partes durante el desarrollo del mismo, con lo que se busca que se le de el valor debido a las pruebas aportadas por las partes, así mismo es menester precisar que no existe ningún sistema que sea puramente oral o escrito, esto en virtud de que un sistema en forma puramente escrito, solamente alargaría los juicios. Por lo que en materia laboral se observa un sistema mixto durante toda la secuela procesal

Tenemos pues que un objetivo más de las reformas a la Ley Federal del Trabajo es el de evitar rezagos en los juicios y para ello las juntas están facultadas para tomar todas las medidas que crean pertinentes a fin de lograr una mayor economía, concentración y sencillez en el proceso. De igual modo estén facultadas para que en ese momento en que se admita la demanda la subsane cuando esta sea incompleta, porque no se señalen las prestaciones que de acuerdo con la ley deriven de esa acción, así como para el caso de que dicha demanda se le note alguna irregularidad o se ejerciten acciones contradictorias, por tanto la junta al admitir la demanda señalara los defectos y omisiones en que incurrió el actor, previniéndolo para que la subsane dentro del término de tres días. Es de destacarse y de suma trascendencia en los juicios laborales, en lo que toca a las omisiones que se pueden subsanar en las demandas que sean presentadas en la Junta, toda vez que la propia Constitución Política de los

Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 10 fracción II se establece la facultad de suplir la deficiencia de la queja en el juicio de amparo. En consecuencia el subsanar la demanda por parte de la Junta sería para el caso de que el trabajador que quiere interponer su demanda de amparo, no le resulte desfavorable por la defectuosa presentación de sus acciones

Otra innovación en la Legislación Laboral, es lo que se denomino como Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, en los cuales no se promueve ningún conflicto entre partes, y los cuales regulan todos aquellos asuntos que por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, solicitan la intervención de la Junta, justificándose esta innovación en especial con este tipo de Procedimientos, es que, por medio de ello se da una validez a una serie de prácticas realizadas mediante la interpretación de la Ley, las cuales se tramitaran en un procedimiento ágil y sencillo

En ese mismo orden de ideas, la exposición de motivos, señala específicamente algunos de los casos que se tramitaran en este tipo de procedimientos, que de acuerdo con lo estipulado en la Ley Laboral, en esa se estipulan que asuntos se ventilaran por medio de lo Procedimientos Paraprocesales, o Voluntarios, por tanto será un gran numero de los casos que se encuadren dentro de estos Procedimientos.

En esta inteligencia, vemos pues que la adición de mayor importancia es la que se precisa en la parte última del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, con

esta adición se obliga a los patrones para que en el momento de rescindir la relación de trabajo a un trabajador, tendrá que dárselo a conocer por escrito, de igual modo le tendrá que especificar las causas o motivos que originan esa rescisión, y también mencionara cual es la consecuencia de omitir de dar el aviso por escrito, para el caso de que el trabajador se niegue a recibir su aviso, el patrón en esta inteligencia podrá recurrir a la Junta a solicitar que por su conducto se haga del conocimiento al trabajador que su contrato de trabajo ha quedado rescindido.

Tenemos pues, que además de las innovaciones que hay a la Ley Federal del Trabajo, también esta otra, que llama poderosamente la atención de todos los litigantes, y es que se crea la Etapa de conciliación en la que deberán acudir el trabajador y el patrón si esta es una persona física, para el caso de que sea una persona moral esta deberá estar representada por conducto de un representante para que llegue a una solución con lo cual se termine el juicio trayendo como consecuencia una economía procesal.

De igual modo, con la creación de esta figura, en una sola audiencia se desahogara la Conciliación, la demanda y las Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, las cuales, se dividen en tres etapas, luego entonces con esto se busca que no haya rezagos en la expedición de Justicia y como consecuencia se busca que esta sea pronta y expedita.

B. CASOS EN QUE PROCEDE

A continuación transcribimos una Ejecutoria pronunciada por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, en la cual se mencionan cuales son los casos que debemos considerar como Paraprocesales.

El artículo 983 del la Ley Federal del Trabajo, dispone, que se tramitarán en el procedimiento paraprocesal o voluntario los asuntos que, por medio de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieren la intervención de la Junta, debiéndose señalar expresamente el interesado la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretenda se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo. Esto es, el procedimiento paraprocesal puede ser utilizado en aquellas cuestiones que sin dar materia a conflictos jurisdiccionales requerirán la intervención de las Juntas, como en los siguientes casos.

- I.- La recepción de declaraciones o exhibición de cosas o de documentos
- II - El otorgamiento de depósito o fianza, así como la cancelación de ésta o la devolución de aquel.
- III.- La solicitud del patrón para suspender el reparto adicional de utilidades cuando la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante y este último impugne la resolución respectiva.
- IV.- La aprobación y ratificación de los convenios o liquidaciones de los trabajadores formulados fuera de juicio.
- V.- La autorización para trabajar a los mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria.

VI.- La solicitud de los trabajadores para que el patrón les expida cada quince días, constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido.

VII.- La comparecencia del trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación.

VIII.- La solicitud del patrón para modificar y entregar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión de la relación laboral¹⁷.

La ejecutoria que se transcribe en los renglones anteriores, es un criterio del Segundo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, misma ejecutoria que pone como caso paraprocesal al artículo 983, de la Ley Federal del Trabajo supuesto que no es procedente de acuerdo con lo redactado por el mismo artículo, en virtud de que en el capítulo tercero del título decimoquinto, que comprende los artículos 982 al 991, se señalan expresamente tanto el procedimiento como los casos en que proceden estos Paraprocesales, por tanto pasamos a detallar el contenido de los numerales ya mencionados.

Los artículos 982 y 983 se refieren al procedimiento Paraprocesal, mismo que deben seguir tanto el trabajador, patrón o persona interesada, por tanto estos podrán acudir a la Junta competente a solicitar en forma oral o por escrito la intervención de la misma señalando expresamente la persona cuya declaración

¹⁷ Ejecutoria. Informe 1984. Tercera Parte. Segundo Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito Tesis 15 pág. 231 y 232

se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo

Luego entonces, la Junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.

Así mismo en el capítulo tercero denominado Procedimientos Paraprocesales o voluntarios, en su artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo, estatuye. Que se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

Los artículos anteriores nos proporcionan el procedimiento paraprocesal que deben seguir tanto el trabajador, patrón y beneficiarios.

A este respecto el artículo 984 de la mencionada ley señala lo siguiente.

Cuando por disposición de la Ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, podrá el interesado o interesados concurrir ante el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, el cual la recibirá y, en su caso, lo comunicará a la parte interesada

La cancelación de la fianza o la devolución del depósito, también podrá tramitarse ante el Presidente de la junta o de la Junta Especial, quien acordará de inmediato con citación de la beneficiario y previa comprobación de que cumplió las obligaciones que garantiza la fianza o el depósito, autorizará su cancelación o devolución.

Como podemos ver, también puede cancelarse y devolverse la fianza por la misma vía, en inteligencia de que la junta debe asegurarse que se cumplieron todas las obligaciones que garantiza la fianza.

Y el artículo 985 nos señala que. Cuando la Secretaría de hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 3 días siguientes al recibo de la notificación, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, para lo cual adjuntará:

I.- La garantía que otorgue en favor de los trabajadores, que será por:

- a) La cantidad adicional a repartir a los trabajadores.
- b) Los intereses legales computados por un año.

II Copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

De la misma Ley el artículo 986 señala que. "La Junta al recibir el escrito del patrón examinará que reúna los requisitos señalados en el artículo anterior, en cuyo caso, inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que dentro de tres días manifiesten lo que a su derecho convenga, transcurrido el plazo acordará lo conducente.

Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, la Junta la desechará de plano".

Existe una estrecha relación entre los artículos 985 y 986, por tanto nos vamos referir a ellos de la siguiente manera. Para lo cual vemos que en la ley se contienen algunas disposiciones encaminadas a asegurar la percepción efectiva de las utilidades, por lo que tenemos que en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo se estatuye, que el reparto de las utilidades debe hacerse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto, por lo que el patrón deberá hacer dicha entrega ya sea en el acto de pagar el salario o bien lo haga por separado, del mismo modo tenemos que el citado precepto señala que si la Secretaría de Hacienda, aumenta el monto de las utilidades, luego entonces habrá un reparto adicional, tenemos que en la Ley existen disposiciones encaminadas a proteger las utilidades, siendo estas de carácter general y específico, la primera de estas se refiere a que las utilidades recibidas por el trabajador tienen la misma protección que tiene su salario, y la segunda vemos que deriva del artículo 128 de la misma Ley, misma que reza así. No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia. Como podemos ver

esta disposición tiene una doble vertiente, toda vez que por un lado prohíbe que se exija a los trabajadores restituyan al patrón las utilidades ya percibidas para cubrir las pérdidas de un año posterior, y en segundo término se prohíbe aplicar la utilidad de un año a la pérdida sufrida en el año posterior. De igual modo tenemos que el artículo 122 en su párrafo final establece que el importe de las utilidades no reclamadas en el año en que eran exigibles, se agregaría a la utilidad repartible del año siguiente". Por lo que podemos apreciar que con este fundamento legal las utilidades no cobradas por los trabajadores no se pierden en beneficio del patrón y si se conservan al año siguiente para beneficio y disfrute del trabajador

Como podemos ver existe la posibilidad de que sin mediar objeción de los trabajadores, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público modifique el ingreso gravable incrementándolo, y que en consecuencia deba aumentarse la cantidad a repartir por concepto de utilidades, es este supuesto el patrón podrá acudir a la Junta ya sea de Conciliación y Arbitraje o Especial a solicitar la suspensión por medio del denominado procedimiento paraprocesal o voluntario, llenando una serie de requisitos que señala la Ley

A este respecto nosotros pensamos que si los trabajadores no están de acuerdo y como consecuencia se oponen, será entonces necesario abrir un proceso y por tanto no se podrá resolver tal requerimiento en la vía paraprocesal, luego entonces se tendrá que abrir un juicio.

Tenemos también que el artículo 987, expresamente señala que. "Cuando los trabajadores y patronos lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje, y la Especiales, solicitando su aprobación y ratificación en los términos a que se refiere el párrafo segundo de artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquella."

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades, en caso de que la comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto de reparto individual.

Para comentar sobre este artículo podemos decir con acierto que nunca llegaremos a saber cuantos convenios o liquidaciones se celebran en las Juntas, en las que haciendo gala de astucia se oculta la renuncia que los trabajadores hacen de sus derechos

En la Exposición de Motivos se propuso lo siguiente.

La nulidad (de la renuncia de los derechos de los trabajadores) no puede llevar al extremo de prohibir los convenios y liquidaciones con los patronos, porque no se llegara a esa solución, resultaría que en todos los casos de divergencia sería indispensable acudir a las Juntas de conciliación y Arbitraje para

que decidieran la controversia. De ahí que el segundo párrafo del artículo 33 admita la validez de los convenios y liquidaciones, pero sujetos estos actos a dos requisitos. deberán hacerse por escrito, contener una relación circunstanciada de los hechos que motivaron el convenio o liquidación y de los derechos que quedan comprendidos en él, y en segundo lugar, deberán ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a la que corresponderá cuidar que el acto no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

En lo que toca al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, vemos que se citan los requisitos que deben cumplir los convenios para que puedan tener una validez, tales como: a) Debe hacerse constar por escrito, sin cuyo requisito, serán inexistentes, aunado de que de haber una relación circunstanciada de los hechos que motiven el convenio o la liquidación y, de los derechos que constituyan su objeto. Vemos que tal exigencia tiene como fin primordial que exista una constancia clara y completa de los hechos, de los derechos que pudieren derivar de ellos y de las razones que condujeron al convenio o la liquidación; b) Deberá ser ratificado ante la Junta de conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores. Aquí debemos notar que no se trata de una simple ratificación del documento por parte de la Junta, sino que la Junta lo debe analizar y aprobar o bien en desechar. Tenemos pues que es de suma importancia la parte final de tal disposición legal, en virtud de que es una función primordial y de estrecha naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, toda vez que estas son consideradas como tribunales de equidad y justicia a favor de la clase trabajadora, toda vez que esta es la

naturaleza para la que fueron creadas, a este respecto Mario de la Cueva dice: les corresponde la defensa del trabajo contra todo acto de despojo que se pretenda realizar aprovechando la falta de preparación escolar y de desconocimiento de los derechos. Por tanto nosotros tenemos la firme convicción de que antes de que se realice un convenio entre el patrón y el trabajador, la Junta debe intervenir a favor del trabajador asesorando a este último, para que pueda tener una mayor claridad de lo que puede perder o ganar con la celebración de convenios fuera de juicio.

A este respecto tenemos que el artículo 988 de la Ley en comento, establece: Los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar, y acompañando los documentos que estimen convenientes para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, inmediatamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente

Con relación a este artículo expresamos lo siguiente, y tenemos que existe una prohibición impuesta para la no-utilización del trabajo de los menores de catorce años, pero veamos que esta prohibición no es una cuestión de incapacidad sino una medida de protección a la niñez y por esas mismas razones, la prohibición se hace extensiva a los menores de dieciséis años que no han

terminado la educación obligatoria. Tenemos también que en materia laboral la mayoría de edad es a los 16 años, aun cuando la propia ley permite el trabajo de los niños mayores de catorce pero menores de dieciséis, pero también es cierto que existen una serie de taxativas ya sea para la celebración del contrato como de su cumplimiento. Y por lo mismo se requiere antes que nada que el menor haya cumplido con su educación obligatoria, salvo que se pruebe que existe una compatibilidad entre sus estudios y el trabajo a desempeñar, incluso tenemos que el contrato debe ser celebrado con la autorización del padre o tutor, a falta de estos de la Junta de Conciliación y Arbitraje, o en su defecto de la autoridad política, o también del Ministerio Público, toda vez que este último funge como representante de la sociedad. Vemos también que el menor trabajador puede recibir su salario y ejercer las acciones que nazcan del contrato, de los servicios prestados y de la propia Ley emana ese derecho, tal disposición la encontramos en el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, se establece también que los mayores de catorce pero menores de dieciséis, no pueden trabajar jornada extraordinaria de labores, ni desempeñar trabajo nocturno industrial ni labores insalubres o peligrosas, además de que estos no podrán desempeñar la jornada ordinaria, toda vez que para ellos la jornada máxima será de seis horas de trabajo. Del mismo modo dispone la Ley que estos jóvenes deben obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordena la Inspección del Trabajo.

Vemos también que el artículo 989 de la citada Ley establece que:

Los trabajadores podrán solicitar, por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, que el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido en los términos señalados por el artículo 132 fracción VIII de esta Ley.

La fracción VII del artículo 132, señala:

“Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido”.

Tenemos pues, que esta obligación contenida en la fracción anterior en comento, parece cumplirse normalmente a través de la entrega a los trabajadores de las copias de los recibos de pago. Sin embargo por lo general estas copias no llevan firmas o sellos que avalen su contenido, por lo que no se tratan de verdaderas constancias. Por tanto las reformas hechas a la Ley en 1980, permiten a los trabajadores acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o Junta Especial, a solicitar a través de un procedimiento paraprocesal que el patrón les extienda dichas constancias.

El artículo 990 de la Ley Federal del Trabajo señala. “El trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente a la Junta correspondiente.”

Y efectivamente cuando el trabajador fallece a consecuencia de un riesgo profesional, nacen derechos para sus dependientes económicos a fin de que el patrón pague la indemnización que por ese motivo les corresponde. Cuando el riesgo profesional se ha reconocido expresamente por el patrón, al acudir ante la Junta no lo hace para negar la existencia de la acción misma nacida por la muerte del trabajador, sino para dejar en manos de la autoridad el reconocimiento de las personas que tienen derecho de obtener la indemnización correspondiente de acuerdo a la relación que hace el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

De igual modo, tenemos que el artículo 991, estatuye que. En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso a que del citado precepto se refiere. La Junta dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El actuario levantara acta circunstanciada de la diligencia.

Este artículo lo comentamos ampliamente en el capítulo segundo del presente trabajo, bajo el tema de. El aviso del despido al trabajador.

C. NACIMIENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES

Las reformas procesales de mil novecientos ochenta, introducen una innovación muy importante, y es que en el capítulo quince, se introducen los llamados procedimientos Paraprocesales o voluntarios, que anteriormente la legislación laboral no contemplaba, más sin embargo en la práctica cotidiana de los tribunales de las Juntas, se habían venido efectuando distintas diligencias no litigiosas que promovieron tanto los trabajadores como los patrones.

Ahora bien, porque se les ha denominado procedimientos Paraprocesales, para esto el diccionario de la Real Academia Española aclara que la preposición "para" significa "junto a, a un lado", (verbigracia que la preposición paraestatal significa al lado del Estado). Es por lo que en la exposición de motivos de mil novecientos ochenta se menciona lo siguiente.

Al proponer la introducción de estas disposiciones en la legislación laboral, se pretende establecer con ello un equivalente a lo que en nuestros Códigos de Procedimientos Civiles se conoce con el nombre de Jurisdicción Voluntaria, institución cuyas características jurídicas ha dado origen a numerosas opiniones entre los tratadistas y ha motivado la expedición de interesantes ejecutorias de la H: Suprema Corte de Justicia de la Nación, considerándolo en ocasiones como un conjunto de actos administrativos y otras veces como un verdadero procedimiento atípico, en realidad participa según el caso planteado de las dos características realizadas. Esto significa que la innovación que se propone, es recoger y dar mayor validez legal a una serie de prácticas realizadas, mediante

interpretación de la ley, para tramitarlas con un procedimiento ágil, sencillo marcadamente oral y concentrado.

Los llamados procedimientos Paraprocesales o voluntarios, que se establecen en un capítulo de la Ley Federal del Trabajo y mismos que comprenden los artículos 982 al 991, se considera de suma importancia, por cuanto a que se pone a disposición de las partes la administración de justicia en todas aquellas cuestiones que la ley no regulaba y que actualmente la Ley Federal del Trabajo ya lo hace. No sólo legitima la costumbre de los tribunales, sino que norma tales procedimientos, para así dar mayor seguridad a los litigantes en general. En realidad la ley le atribuye una función general , ya que esta servirá para tramitar todos los asuntos que por motivo de la ley, por su naturaleza o simplemente a solicitud de parte interesada , requerirán la intervención de la Junta, sin que este promoviendo jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas (artículo 982). Este tipo de procedimientos están justificados por el hecho de recoger y dar validez a una serie de practicas realizadas mediante la interpretación de la ley que llevan a cabo los litigantes para dar mayor seguridad a sus clientes.

Las reformas procesales de mil novecientos ochenta, introducen una innovación trascendente para el derecho procesal del trabajo, al reglamentar los procedimientos que se denominan Paraprocesales o voluntarios y que se refieren a todos aquellos asuntos que por mandato de la ley, por su naturaleza o a

solicitud de parte interesada, requieren la intervención de la junta, sin que este promoviéndose jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinantes

Sea como fuere y muy a pesar de su naturaleza conciliadora la introducción de los llamados procedimientos Paraprocesales o voluntarios en todo un capítulo de la ley, que se comprende del artículo 982 al 991, se considera positivo, por cuanto a que se ponen a disposición de las partes la administración de justicia en todas aquellas cuestiones que al amparo de la ley anterior quedaban sin solución y sin un procedimiento aplicable

La institución es plenamente justificable y recoge una necesidad imperiosa que se presentaba constantemente en la vida diaria de los negocios.

D. EL AVISO DEL DESPIDO AL TRABAJADOR

Tenemos pues que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, se señaló en el último párrafo del artículo 47, que, "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión".

Por ello es importante enfatizar que en la ley anterior, el legislador pretendió que el patrón le hiciera saber al trabajador que estaba despedido por haber incurrido en alguna causal que la ley señalaba en el artículo 47 y en sus funciones, pero olvido o dejo para la interpretación, imponer sanción alguna para el caso de que el patrón no cumpliera con lo señalado en la ley.

Lo anterior, implicó que se presentaran varios problemas que afectaban a la clase trabajadora, argumentando a su favor que el patrón debía cumplir con la disposición señalada en el último párrafo del artículo 47, y ante tal problemática, tuvo que intervenir la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dictando jurisprudencia en el sentido de que la omisión del aviso podría ser motivo de una sanción administrativa, y no de que el despido se declarara injustificado, esto lo resolvió debido a que los patrones argumentaban que no existía un procedimiento por el cual se le pudiera dar aviso al trabajador, ya que en la mayoría de los casos, este se negaba a recibir el aviso de rescisión, en donde, según el patrón, se daba por terminada la relación laboral. Lo anterior se consideraba injusto, ya que esa no fue realmente la intención del legislador al poner tal disposición en la ley.

Los trabajadores no estuvieron de acuerdo con tal jurisprudencia de la Corte y siguieron pugnando porque se estableciera una disposición que realmente viniera a solucionar el problema del aviso del despido. Fue hasta el año de 1980 que se aprobó una iniciativa de ley, misma que entró en vigor el día 1º de mayo del mismo año, en donde se introdujeron dos párrafos al artículo 47, y que son los que a continuación se mencionan.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva,

proporcionado a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Como podemos observar en los párrafos anteriores, a hora el legislador consigna que para el caso de que el patrón no cumpliera con dar aviso al trabajador o a la Junta, si éste se negare a recibir el aviso del despido, será injustificado, aunque en juicio se pueda probar que el trabajador incurrió en alguna causal que se señala en las fracciones del artículo 47 de la ley.

De igual modo la 4ª Sala en materia laboral ha sustentado el siguiente criterio.

AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISIÓN LABORAL, POR EL PATRON, FALTA DE.- Si el patrón, al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido esta afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda

Amparo directo 4415/82.- Mario Treviño Guerra y otro.- 4 de abril de 1983.- 5 votos. Ponente : David Franco Rodríguez. Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Precedente.

Amparo directo 3395/82.- María de los Angeles Leal Martínez.- 6 de septiembre de 1982 - 5 votos.- Ponente Juan Moisés Callega García.-
Secretario: Constantino Martínez Espinosa.

Informe 83, Segunda Parte, Cuarta Sala. Pág. 29

El despido es un acto unilateral en virtud de la cual el patrón da por terminada la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.

Nosotros creemos que cuando el trabajador incurre en alguna causa que sea bastante grave y que además, la ley la establezca como causa de terminación o rescisión de su contrato de trabajo, sólo en ese caso el patrón tendrá el derecho de ejercitar una acción en donde hará del conocimiento al trabajador, que esta despedido, por haber incurrido en una o varias causales que establece la ley en las fracciones del artículo 47, y en caso de que éste se negare a recibir tal aviso, el patrón se encuentra obligado a hacer del conocimiento a la autoridad, siendo ella quien le haga saber la decisión anterior del patrón de despedir al trabajador el derecho que tiene el patrón de despedir al trabajador es prescriptible, o sea que tiene un mes para hacerlo a partir del día siguiente en que el trabajador incurrió en alguna causal que señala la ley, transcurrido el término anterior sin que lo haga, por ese sólo hecho, se considera que el patrón consintió el acto y no tendrá acción ni derecho para ejercitar en contra del trabajador.

De igual modo tenemos que en el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo se encuentran concentradas las causales de despido en las que puede incurrir el trabajador, mismas que a continuación detallamos.

“Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca, esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios al trabajador(artículo 47, fracción I)”

La causal anterior la tenemos cuando el patrón es engañado y por tal motivo da su consentimiento para que se establezca una relación de laboral entre el trabajador y su empresa, para lo anterior, el trabajador o el sindicato ofrece documentos falsos que demuestran que el trabajador tiene determinadas características o facultadas las cuales lo acreditan como apto para realizar determinadas actividades. Lo anterior puede traer como consecuencias que una persona que no tiene la capacidad ni los conocimientos necesarios realice cierta actividad que puede ser peligrosa para su persona y para los demás, independientemente de los gastos innecesarios que le pueden ocasionar con desempeñar el trabajo, para lo cual no está capacitado.

Así mismo, engaño consiste en la actividad de los trabajadores, o de los sindicatos por medio del cual cambian o alteran la verdad presentando como ciertos hechos falsos que producen en el patrón un estado de error o

equivocación Es una actividad mentirosa que hace incurrir al patrón en una creencia falsa.

La fracción anterior es considerada como necesaria y justa, ya que evita males mayores con la actitud negativa de parte del trabajador, o del sindicato, según sea el caso, cuando se ha dado esta causal, el patrón podrá hacerla valer, ya que al tener documentos en donde el trabajador diga poseer determinadas aptitudes, y no es verdad, esta incurriendo en una causa plenamente justificada que ha sido establecida en la ley y que el patrón puede ejercitarla cumpliendo los requisitos y dando por terminada la relación laboral sin que exista responsabilidad para él.

Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia. (artículo 47, fracción II)

Veamos que en esta causal de rescisión o de terminación, podemos considerarla como una de las más amplias, toda vez que contiene no sólo una causal, sino varias que se consignan en la misma fracción, por lo que es menester precisarles lo que significa o lo que debemos entender por probidad y honradez.

Todas aquellas acciones u omisiones delictivas o no, por medio de las cuales los trabajadores lesionan un patrimonio o, aunque no lo lesionen, incumplen con el deber de ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones con lealtad.

De la definición anterior, se puede decir que las faltas de probidad u honradez en que los trabajadores pueden incurrir al prestar un trabajo personal subordinado al patrón, pueden quedar tipificadas como un delito sancionado por el Código Penal, por lo que, desde luego, si un trabajador fuera acusado de robo y existiera alguna sentencia condenatoria para el mismo, sería una causa de rescisión que el patrón podrá argumentar, sin embargo será el tribunal quien deberá estudiar la sentencia y las pruebas, y será el quien en última instancia pueda determinar si en verdad existió la causal señalada en la ley

Dada la trascendencia de la causal anterior, y las controversias que se han suscitado en cuanto a lo que se debe entender como probidad u honradez, se han emitido diversas jurisprudencias y criterios por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobresaliendo las siguientes: Cuando el trabajador establece un negocio idéntico al de su patrón, o presta u servicio de la misma naturaleza que le viene prestando al patrón, cuando el trabajador estando obligado a desempeñar su jornada de trabajo normal se duerme en la misma o busca algún lugar donde dormirse, cuando usa, para beneficio propio bienes del patrón que están destinados al trabajo, cuando cobra el salario sin que realice actividad alguna, que son los llamados aviadores, cuando dolosamente detienen bienes del patrón,

como puede ser dinero o documentos, cuando le destinan para la realización de su trabajo algún vehículo y lo utiliza en beneficio propio, cuando el cobrador de un camión no entrega los boletos a los usuarios quedándose con el importe para beneficio de él, si un trabajador sale de su centro de trabajo y regresa más tarde a checar su tarjeta como si realmente hubiera estado trabajando la labor que le corresponde, el trabajador que represente a otro en cualquier juicio en contra del patrón sin que éste sea representante sindical de dicha empresa, cuando el trabajador no toma las medidas necesarias, debiendo hacerlo, ya que el puesto que desempeña implica que tome esas medidas. Estas son sólo algunas de las más importantes que ha dictado la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Tenemos también que la falta de probidad u honradez, se configura no importando el valor que puedan tener las causas u objetos en las que pueda sustraer el trabajador.

De igual modo es menester señalar que la fracción anterior precisa que es causa de rescisión cuando existan actos de violencia o amagos, injurias o malos tratos; de esta también se puede decir que se dan diversas causales de rescisión, ya que el trabajador se encuentra obligado a conservar una buena relación no sólo con el patrón, sino también con sus compañeros de trabajo, por lo que si injuriara a los mismos o lo agrediera verbal o físicamente, estaría en los parámetros que marca la legislación, y sólo podrá argumentar que no fue quien inició, sino que el patrón o alguno de sus compañeros, también algún representante

del patrón, por lo que actuó en legítima defensa repeliendo una agresión, en ese caso, si comprueba esto último, no habrá sanción alguna para él.

“Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo, (artículo 47, fracción III)”

Para que se de la hipótesis anterior, es necesario que un trabajador realice actos de violencia en contra de otro trabajador como sería injurias, o agresiones físicas o verbales, estando ambos trabajadores en su centro de trabajo realizando sus actividades, y que además dicha conducta anormal de los trabajadores altere el orden social dentro de la empresa.

De igual modo tenemos que un trabajador puede ejercer la violencia en forma física o moral, entendiéndose por la primera, cuando el trabajador, haciendo uso de la fuerza material, propina o asesta golpes o agrede a sus compañeros estando estos realizando sus actividades normalmente; la segunda se da cuando un trabajador amenaza a otro con causar algún daño a su persona, a sus familiares o a sus bienes si no realiza determinada conducta de acción u omisión a favor de aquel. A este respecto tenemos la siguiente tesis jurisprudencial

RIÑA, LA PARTICIPACIÓN EN UNA, EN EL CENTRO DE TRABAJO Y HORAS DE LABORES ES CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.- El sólo hecho de una riña entre trabajadores, a horas de labores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión del contrato de trabajo prevista por la fracción III del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo (fracción III del artículo 47 de la ley actual)

Jurisprudencia 4ª Sala, Informe 1981, Segunda Parte, tesis 177, pág.137.

Visto el criterio anterior, queda confirmado que con cualquiera riña que se presente en el centro de trabajo y en donde los protagonistas, trabajadores, es indudable que se altera el orden, trayendo como consecuencia, pérdidas para el patrón, toda vez que los trabajadores dejan de realizar su trabajo, algunos como simples espectadores de la riña y otros como contendientes.

Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares, o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo. (artículo 47, fracción IV)

Vemos que en la fracción anterior queda confirmado que los trabajadores tienen la obligación de conducirse con honestidad, adoptando buenas costumbres, y no sólo dentro del centro de trabajo, ya que si éstos ejercieran algún acto de violencia, amagos e injurias, en contra del patrón, aunque lo

hicieran en la calle, esto es causal de rescisión en contra de los trabajadores que realicen los actos anteriores, con la intención del legislador, en el sentido de proteger a la clase trabajadora, dijo que tales actos hicieran imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, por lo que en este caso le toca al juzgador decidir cuando realmente los actos hacen imposible que continúe el trabajador prestando el servicio al patrón.

Se cree justa la disposición del legislador, ya que el patrón puede actuar de mala fe aduciendo que un trabajador fuera del centro de trabajo lo injurió o lo agredió, ya que en la vida práctica se observan casos de que el patrón cuando quiere deshacerse de un trabajador, argumenta dicha disposición para poder rescindir la relación laboral que lo unía al trabajador.

Ocasionar al trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y además objetos relacionados con el trabajo (artículo 47, fracción V)

El trabajador incurre en esta causal cuando cause perjuicios materiales intencionales en contra de los objetos o cosas que sean del patrón y que estas le sean proporcionadas para trabajar, trayendo como consecuencias que el patrón tenga pérdidas en su patrimonio y repercutan en las ganancias de la empresa. Vemos que a través de la historia, los trabajadores, cuando el patrón no les pagaba un salario justo, ocasionaban daños a la herramienta o maquinaria, en la

actualidad esto es muy difícil que se de, toda vez que los trabajadores saben que con tal actitud no lograrán nada positivo y que en el ejercicio fiscal, terminado el año, el patrón tendrá pocas ganancias, como consecuencia esto repercute en el reparto de utilidades, por lo que en la actualidad, los trabajadores conservan en buen estado sus herramientas de trabajo para beneficio mutuo, además es importante mencionar que el trabajador se encuentra obligado a desempeñar su trabajo con esmero y dedicación.

“Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio. (artículo 47 fracción VI)”

Esta fracción señala que los daños que pueda ocasionar el trabajador que sean graves y ocasionados por negligencia del mismo, entendiéndose por esta última cuando el trabajador realiza un acto, sin poner la atención ni el cuidado que el caso requiere. La negligencia por parte del trabajador deberá ser analizada por el juzgador y este deberá tener cierto cuidado al dictar su resolución, ya que deberá tomar en cuenta varios factores para poder determinar cuando en verdad el trabajador actúa con mala fe o con la falta de cuidado y reflexión que el caso amerita, ya que se dan casos en que los que la conducta indebida del trabajador se debe a que el patrón no le ha proporcionado la capacitación o adiestramiento requerido para realizar adecuadamente el trabajo, por tanto, todo patrón se debe preocupar por capacitar y adiestrar a todos sus trabajadores para evitar accidentes y daños a los mismos en el desempeño de sus labores.

“Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el (fracción VII, artículo 47).”

Tenemos pues que cuando los trabajadores lleguen a poner en peligro el establecimiento o local en donde desarrollan sus actividades y se encuentren otras personas, sean compañeros del mismo o no, en estos supuestos el patrón podrá dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para él. Con esta disposición en la ley, el legislador pretende dar seguridad a los trabajadores y a los patrones ya que por alguna imprudencia de algún trabajador se puede poner en peligro la seguridad de todos sus miembros.

A este respecto este autor Baltasar Cavazos Flores nos dice.

En esta fracción, para que sean aplicables, se requiere que haya imprudencia o descuido inexcusable por parte del trabajador y, en consecuencia, será lo primero que habrá que probar en juicio, además de que se haya puesto en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

“Cometer el trabajador actos inmorales en establecimiento o lugar de trabajo (fracción VIII, artículo 47)

Lo primero que debemos hacer en esta fracción es analizar que es lo que se considera inmoral, a este respecto el destacado profesor Néstor de Buen dice: “En realidad la moralidad, lo mismo que el orden público son estándares jurídicos, cuya apreciación es siempre relativa y circunstancial y que por lo mismo pueden conducir a un peligro subjetivo”

De lo anterior podemos deducir que la inmoralidad depende mucho de las costumbres de determinadas ciudades o países porque cada uno de ellos tiene sus propias costumbres e ideas, y tienen una forma de valorizarlas, por lo que dependerá del lugar en donde se realicen esos actos para que el legislador pueda determinar la gravedad de la inmoralidad.

Los actos inmorales en que pueden incurrir los trabajadores durante sus actividades son todos aquellos en contra de las buenas costumbres que imperan en un lugar y tiempo determinados, que la sociedad establece para protección de todos sus miembros, así se tiene que el trabajador se encuentra en el supuesto que menciona la fracción en comento, cuando realiza una conducta indebida como puede ser, desnudarse, dibujar figuras obscenas, ejecutar actos de lubricidad, hacer el amor, y todos aquellos actos en donde el trabajador se encuentra obligado a observar una conducta de acuerdo a las normas que rigen el lugar, es indudable que todo trabajador tiene la obligación de observar buenas costumbres durante el servicios, que así lo establece la fracción VII del artículo 134 de la ley.

Toca pues, al juzgador, analizar cuando la conducta emitida por el trabajador, realmente se puede sancionar con el despido, ya que se considera que el juzgador tiene un criterio bien definido al respecto.

"Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa (fracción IX, artículo 47"

Vemos que cuando el trabajador llega a solicitar un empleo y este le es otorgado, se establece una relación de trabajo entre el patrón y él, y desde ese momento nacen derechos y obligaciones para ambas partes y en el caso de que alguna de ellas incumpliera se haría acreedora a una sanción dependiendo de la gravedad del incumplimiento.

Los trabajadores de confianza son los que están más cerca de las formulas o procedimientos para la fabricación de un determinado producto o una publicidad que se vaya a difundir, por lo que estos se encuentran obligados a guardar la debida discreción, para así evitar, alguna competencia desleal que pudiera surgir entre la empresa donde él trabaja y la que se llegare a enterar de la fabricación del producto.

"Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada (fracción X, artículo 47)"

Por falta de asistencia se entiende cuando el trabajador, teniendo la obligación de presentarse a su centro de trabajo para desarrollar una actividad designada, sin motivo alguno, no se presente, dando así pauta a que se considere como una falta injustificada.

Existen varios supuestos en los cuales se pueden establecer que el trabajador faltó a su jornada de trabajo; el trabajador se presenta a su centro de trabajo media hora después de la hora indicada, y con esto el patrón le mide su entrada argumentando que en el reglamento interior de trabajo se estableció que media hora después de lo indicado, sería considerada como una falta injustificada, el trabajador tiene una jornada discontinua, esto es, trabaja en la mañana y en la tarde, tal como se estableció en el contrato de trabajo, en éste caso se tomará como falta injustificada la segunda y se podrá sumar a las otras medias faltas si existieran, si el patrón y el trabajador convienen en que este último prestara sus servicios en un día de descanso obligatorio, y no lo hace, se considera como falta injustificada, cuando el trabajador esta desempeñando su jornada normal y dentro de esta sale del centro de trabajo sin permiso del patrón o causa que lo amerite, en este caso podrá decirse que se esta frente a la causal de una falta de probidad y podrá el patrón, en todos los casos anteriores es claro que el trabajador incurre en una falta injustificada y el patrón las podrá sumar hasta completar más de tres, o sea cuatro , para dar por terminada su relación laboral con el mencionado trabajador. Todas las faltas en que puede incurrir un trabajador deberán ser en un periodo de treinta días, esto quiere decir, que en el supuesto de que un trabajador faltare el día cinco de agosto, volviere a faltar el

quince de mismo mes, y volviere a faltar los días dos y tres de septiembre, en este supuesto, el trabajador incurrió en cuatro faltas injustificadas en periodo de treinta días, tal y como lo señala la ley.

Es importante mencionar que en muchos de los casos el trabajador no sabe como se cuentan las faltas, piensan que si tiene cuatro faltas injustificadas en un mes, se le podrá rescindir su contrato de trabajo, por que existe jurisprudencia de la Corte en el sentido de que no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador corran en un solo mes de calendario, sino que para hacer el computo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de 30 días a partir de la primera falta.

El trabajador, cuando llega a faltar a sus labores, tiene la obligación de avisarle al patrón, pero esto, por si no quiere decir que justifica la falta, ya que cuando regrese deberá exhibir incapacidad dada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, que es la única institución para justificar las faltas, siempre, y cuando el trabajador este asegurado, en caso contrario, lo puede hacer con una constancia de un médico particular, cabe decir que estas constancias o medios de justificación los deberá hacer al presentarse el trabajador en su centro de trabajo y no pudiéndolo hacer después ante la autoridad jurisdiccional en el caso de que el patrón lo despidiese

Se cree injusto que las faltas se tengan que presentar ante el patrón y no ante la autoridad que conozca del caso, dando así una facultad decisoria al

patrón, por lo que es conveniente la existencia de una reforma en el sentido de que las faltas las pueda justificar el trabajador ante la autoridad si el patrón se negare a ello

“Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado, (fracción XI, artículo 47)”

Cuando el patrón y el trabajador celebran un contrato de trabajo y en dicho contrato se establecen derechos y obligaciones para ambas partes, el incumplimiento en que pueda incurrir alguna de ellas, puede traer alguna sanción, dependiendo de la gravedad de la falta.

Aquí el trabajador se encuentra obligado a prestar un servicio personal subordinado al patrón, con esto se quiere decir que el trabajador esta bajo el mando directo inmediato de este último o en su defecto del representante legal y por consiguiente tiene la obligación de acatar las ordenes de estos, claro que refiriéndose solamente al trabajo estipulado en el contrato, en caso contrario, es decir que el patrón diera ordenes de realizar una actividad distinta a la celebrada en el dicho contrato, el trabajador puede negarse en todo momento sin que por ello el trabajador incurra en una causal de las señaladas en el artículo 47

Existe también la posibilidad de que el trabajador al realizar dicha actividad, pueda causar daños a los bienes del patrón, a su persona, o a sus

compañeros, en esta hipótesis tampoco se encuentra obligado a obedecer dicha orden, pudiéndose negar en cualquier momento. Pero para este supuesto el trabajador deberá de acreditar por que no acato las ordenes que le fueron dadas, y será en este caso la autoridad jurisdiccional la que le pueda dar el valor procedente, para así estar en posibilidad de determinar si efectivamente dichas ordenes le fueron dadas y que las mismas representaban un peligro tanto para él como para los demás.

Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, (fracción XII, artículo 47)

Todo trabajador se encuentra en la obligación de adoptar medidas preventivas para evitar accidentes en el centro de trabajo, así también el patrón tiene la obligación de tomar las medidas que crea pertinentes para que los trabajadores no lleguen a tener algún accidente en la fuente de trabajo, con esta fracción se pretende proteger a la persona, evitando desde luego enfermedades y accidentes que como consecuencias de los mismos traerían pérdidas materiales para el patrón y daños a los trabajadores. Es menester hacer hincapié que si en un centro de trabajo llegan a suceder accidentes con frecuencia, esto se debe a que el patrón no ha implementado las medidas necesarias para que no sucedan tales, estando para ello obligado a realizar dicho mantenimiento.

Existe el reglamento de Medidas Preventivas y Accidentes de trabajo, este ordenamiento contiene una serie de disposiciones que deben observar los trabajadores dependiendo de la actividad que desarrollan en una determinada empresa; hay trabajos que implican un alto grado de peligro para los trabajadores, es por ello que en estos casos el Ejecutivo Federal emite reglamentos, como por ejemplo el de Seguridad en los trabajos de las minas, que por si, su propia naturaleza implica una tarea peligrosa para las personas que laboran en ellas. En el supuesto que se de la hipótesis contemplada en esta fracción el patrón podrá dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para él.

“Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico. (fracción XIII, artículo 47)”

Los trabajadores están en la obligación de asistir a su centro de trabajo en condiciones óptimas para desarrollar su actividad con toda normalidad. En el caso de que éstos se presentaran al lugar en donde desempeñen sus actividades diarias y lo hicieran bajo el influjo de algún narcótico o droga enervante, o en estado de embriaguez, el patrón estaría en el derecho de ejercitar la acción de terminación de contrato de trabajo por haber incurrido en los supuestos que señala la ley. A este respecto el jurista Francisco Ramírez Fonseca refiere: La

embriaguez es el estado en que se encuentra una persona a cuya virtud, por efecto de la bebida alcohólica ingerida, tiene perturbados sus sentidos.

Por ello vemos que un trabajador que se encuentre en estado de embriaguez no podrá realizar sus actividades normalmente, aunado a ello que no tiene en ese momento la lucidez necesaria para desarrollar sus actividades laborales, como consecuencia de ello puede poner en peligro su vida o la fuente de trabajo que le da de comer. Para que se pueda determinar si una persona se encuentra en estado de ebriedad, no es necesario que se haga a través de un certificado médico, ya que basta la simple apreciación de los sentidos por cualquier persona para poder darse cuenta que el individuo se encuentra en ese estado, esto es confirmado con la siguiente tesis jurisprudencial

EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE.- La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad, y no es indispensable la pericial, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos.

Jurisprudencia 4ª Sala, Informe 1981, Segunda Parte, tesis 65, pág. 46.

Se hace hincapié en que si el trabajador se presenta al centro de trabajo con aliento alcohólico no se puede decir que esta en estado de ebriedad, por lo que es improcedente si el patrón argumenta esto en juicio.

Tenemos que para el caso de que si el trabajador se presentare al centro de trabajo bajo el influjo de alguna droga o enervante y si esta no estuviera prescrita por algún médico, en este caso podría incurrir también el trabajador en la causal que se señala, salvo de que el trabajador justifique que dichos medicamentos o drogas fueron recetadas por un médico, toda vez que es indispensable que los tome regularmente, lo anterior deberá hacérselo del conocimiento del patrón antes de que comience su jornada de trabajo, para que este, si considera que no es conveniente que dicho trabajador realice su actividad, podrá darle alguna licencia o mandarlo al Instituto Mexicano del Seguro Social, si es que esta asegurado para que pueda recibir atención medica necesaria, y si es el caso, se le pueda dar incapacidad.

La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, (fracción XIV, artículo 47).

Para que los trabajadores puedan incurrir en esta causal, es necesario que lleguen a cometer algún delito, previsto y sancionado por el Código Penal, en estos casos el trabajador será puesto a disposición de un juez competente que lo juzgará dependiendo del delito, y si lo encuentra culpable, lo sentenciará de acuerdo a lo que disponga la ley aplicable al caso concreto.

En el supuesto de que dicho trabajador sea sentenciado y que dicha sentencia tenga que ser privativa de la libertad, sin derecho a fianza, este caso se

considera que el trabajador se encuentra imposibilitado físicamente para acudir a su centro de trabajo, por lo que el patrón podrá rescindir su relación de trabajo con el mencionado trabajador. Existe también, la posibilidad de que al trabajador se la haya dictado una sentencia que ya haya causado ejecutoria, pero que no sea privativa de la libertad, en este caso el trabajador podrá regresar a su trabajo y no se configura la causal anterior.

También puede darse el caso de que el trabajador se le dicte una sentencia la cual cause ejecutoria que lo imposibilite a realizar una actividad determinada, se puede citar el caso de un trabajador que por un accidente automovilístico causa daño y la autoridad considera que éste fue causado de manera negligente, por lo que lo condena a pagar los daños y le cancela su licencia de conducir, de por vida, siendo que el trabajador en la empresa donde prestaba sus servicios lo hacia como chofer de la misma, por lo que en este caso se encuentra jurídicamente imposibilitado para desempeñar su trabajo y en consecuencia el patrón puede validamente dar por terminada la relación laboral con el trabajador.

Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere. (fracción XV, artículo 47)

El legislador no pudo prevenir todas las situaciones que podrían presentarse en las relaciones entre los trabajadores y patrones, por lo que dejo esta última fracción para que fuera interpretada de acuerdo a la existencia de

otros casos que fueran graves y que se asemejaran a las que el artículo 47 en sus catorce fracciones señala.

La analogía es una forma de interpretación de las leyes que consiste en extender a un caso no previsto, la regulación establecida para otro, por razones semejantes.

De esta definición podemos decir que todos aquellos casos que sean semejantes o similares a los que establece, se podrá aplicar la analogía .

E. EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL QUE DEBE SEGUIR EL PATRON AL DESPEDIR AL TRABAJADOR

Vemos que las causales que se mencionan en el artículo 47 de la ley son consideradas como las más importantes, y que se dan con mayor frecuencia en la vida cotidiana, sin embargo, esto no quiere decir que sean las únicas, que se pueden presentar otras sumamente graves y las cuales ameriten que el patrón pueda rescindir al trabajador su contrato de trabajo sin que exista ninguna responsabilidad para el patrón.

De igual manera vemos que cuando el trabajador ha cometido alguna falta grave especificada en la ley, el patrón puede dar por terminada su relación, si el quiere, ya que es una facultad decisoría de este último Pero para el caso de que el patrón quiera dar por terminada la relación de trabajo con el trabajador, deberá

hacérsela saber por escrito, manifestándole que esta despedido, señalando las causas y motivos por los cuales ha tomado esa decisión, así también en el mencionado escrito deberá indicarle al trabajador a partir de que momento deja de prestar sus servicios al patrón, dicho escrito deberá ser entregado al trabajador en presencia de dos testigos, firmando el trabajador de recibido, si lo desea, y si no, los testigos lo harán en su negativa. Es difícil creer que el trabajador acepte el aviso que le da el patrón, en donde le despide, por lo que en la mayoría de los casos no acepte dicho aviso y se retira de la empresa, también puede suceder que el patrón llame al trabajador y verbalmente le diga que esta despedido, ya sea argumentando alguna de las causales sin especificar cual, y cual es el motivo.

A este respecto la 4ª Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se vio en la necesidad de intervenir dictando al respecto la siguiente tesis:

AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISIÓN LABORAL POR EL PATRÓN, FALTA DE - Si el patrón, al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido esta afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

Amparo directo 4415/82.- Mario Treviño Guerra y otro.-4 de abril de 1983.- 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez - Secretario; Rogelio Sánchez Alcauter.

Precedente

Amparo directo 3395/82.- María de los Angeles Leal Martínez.- 6 de septiembre de 1982.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.
- Secretario. Constantino Martínez Espinoza.
Informe 83, Segunda Parte, Cuarta sala, pág. 29.

Con lo anterior queda confirmado que el patrón tiene la obligación de dar aviso al trabajador, y en caso de que no lo hiciera así, dicho despido será injustificado, trayéndole consecuencias jurídicas de un despido injustificado.

DESPIDO DEL TRABAJADOR, EXCEPCIONES RELATIVAS
A SU JUSTIFICACION.- Tratándose de la rescisión del contrato de trabajo por cualquiera de las causa previstas por el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, de 1931 (artículo 47 de la Ley vigente) no basta que el patrón aduzca la causal que, a su juicio, fundamente el despido justificado, sino que es indispensable, a fin de evitar que el trabajador quede en el juicio en estado de indefensión, que se precisen los hechos constitutivos del propio despido, para que el actor tenga la oportunidad de preparar sus pruebas en cuanto a la injustificación aducida por él mismo .
Jurisprudencia 4ª Sala, Informe 1981, Segunda Parte, tesis 54, pág. 40.

La anterior jurisprudencia, denota de manera clara que el patrón, al momento de dar aviso al trabajador, debe motivar y especificar en forma precisa las causas que dieron lugar al despido del trabajador, dichas causales se encuentran establecidas en el artículo 47, con esto se protege al trabajador, ya que así sabrá cuales son las causas que argumenta el patrón, las cuales podrá combatir en juicio, además hay que aclarar que toca al patrón probar las causales que invoca, esto para el caso de que el trabajador decida demandarlo ante la autoridad competente.

F. LAS CONSECUENCIAS JURIDICAS DEL AVISO DEL DESPIDO

En este apartado vemos que cuando el trabajador es notificado de que ha sido despedido, sea por el patrón o por conducto de la Junta, esto no significa que ha quedado rescindida la relación de trabajo que tenía con el patrón hasta antes de que el primero de los mencionados le haya notificado que estaba despedido, sino que solamente se suspende y la decisión del despido queda a juicio de la Junta, para lo cual el patrón deberá probar las causales que invoco para despedir al trabajador, y con ello dándole oportunidad al trabajador para que oponga excepciones y defensas, para el caso de que las tuviera, hecho lo anterior la Junta emitirá su laudo, en el cual establecerá si el patrón logro probar fehacientemente que el aviso dado al trabajador fue plenamente justificado, tal y como esta establecido en el artículo 47, en caso contrario, el patrón tendrá la obligación de reinstalar o indemnizar al trabajador, es decir cualquiera de las acciones que haya ejercitado el trabajador.

Cabe bien aclarar que si el trabajador ejercita la acción de indemnización, el patrón tendrá que pagarle salarios caídos a partir del despido injustificado hasta que se ejecute el laudo emitido por la Junta, así como también la indemnización constitucional misma que consiste en tres meses de salario, de igual modo si el trabajador ejercita la acción de reinstalación, el patrón deberá reinstalar al trabajador, para lo cual deberá pagarle los salarios caídos a partir del despido hasta la fecha en que sea reinstalado en el puesto que venía ocupando anteriormente, con la salvedad de que si dicho puesto ha sufrido alguna modificación, el trabajador deberá gozar de dichas mejorías.

Vemos que la adición al artículo 47 es decir el último párrafo ha sido uno de los temas más controvertidos, dado que los abogados patronales, argumenta que dicho párrafo atenta contra las garantías individuales, por lo que consideran que no es inconstitucional el despido injustificado, lo cual nosotros consideramos que no les asiste razón alguna o derecho que argumenten, toda vez que en la adición al artículo 47, se establece el cumplimiento que deber hacer el patrón para su cumplimiento, de tal modo que si el trabajador se negará a recibir el aviso de despido el patrón ante esta situación tiene un término de cinco días a partir de la fecha de rescisión, para lo cual deberá de ponerlo en conocimiento de la Junta para que sea esta la que se encargue de notificarte al trabajador el aviso de despido, haciendo esto el patrón queda liberado de tal obligación, dicho sea de paso impuesta por la Ley. En la inteligencia de que el patrón no cumpla con lo anterior, el despido se considera injustificado, aunque en el juicio pruebe que el trabajador incurrió en alguna de las causales señaladas en la ley.

Dado el incumplimiento por parte del patrón de no dar el aviso, viola en perjuicio del trabajador una norma, que tiene por objeto proteger la clase trabajadora

De lo que hemos expuesto anteriormente, consideramos que la adición hecha al artículo 47, es decir, en el último párrafo no es violatorio de garantías individuales, ni tampoco es de considerarse que es inconstitucional dicha adición, toda vez que el legislador solo sancionará, el incumplimiento a una norma establecida en la ley por parte del patrón.

Por lo que podemos apreciar el aviso del despido viene dar certeza a los trabajadores en el sentido de que no podrán ser despedidos a menos que incurran en alguna causal señalada en la Ley, con lo cual se busca que haya una mayor estabilidad en el empleo y conservación del mismo

CAPITULO TERCERO. PARTES EN EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL

La definición de parte la encontramos en el derecho procesal del trabajo, así como en la Ley Federal del Trabajo, propiamente en el artículo 689, que refiere. Son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Dentro de la gama de conceptos que los autores mexicanos nos proporcionan, mismos que han tratado de dar un concepto a lo que son las partes, encontramos que el licenciado Armando Porras y López da un concepto de parte, diciendo que "Parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepciones principal, conexa o accesoria para la actuación de la ley".¹⁸

Del mismo modo, los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, nos proporcionan un concepto diciendo " En un sentido material, las partes en un proceso, son las personas físicas o morales que intervienen en un juicio y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo, término y fin del proceso mismo".¹⁹

Nos encontramos que en el proceso laboral se entabla una relación jurídica entre el actor y el demandado, claro es que esta se realiza a través del órgano

¹⁸ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo Tercera Edición Porrúa, México 1971 p 205

¹⁹ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo et al Derecho Procesal del Trabajo Segunda Edición Trillas, México 1987, P. 43

jurisdiccional competente, el cual resolverá la controversia que le hayan planteado las partes, eso para que en un término breve exista un laudo, en el cual se declara quien de los contendientes se beneficiará con dicha resolución

Cuando nos referimos a las partes que intervienen en un proceso laboral, en este caso nos encontramos con las figuras patrón y trabajador, comúnmente llamado actor y demandado, las cuales buscan hacer valer sus pretensiones ante el órgano jurisdiccional, esto para que este dicte una resolución o laudo favorable de acuerdo a las pretensiones reclamadas y probadas. De igual manera en la Ley Federal del Trabajo existen otras figuras que en un momento determinado pueden ocurrir ante el citado órgano jurisdiccional, mismas que se denominan tercerías, estas acuden al juicio ya sea que sean llamadas por las partes o porque se ven afectadas en su esfera jurídica

A. EL TRABAJADOR

El hombre es la célula cuya existencia y vida de relación con otros constituye la subsistencia de las comunidades humanas. Es de él y para él de donde nace el Derecho. De estas dos frases se infiere que el hombre, por su sola calidad de hombre, es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones que brotan de las normas jurídicas, o de acuerdo con la terminología jurídica, el hombre, por su sola calidad de hombre, es persona.²⁰

²⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T I Decimotercera Edición Porrúa. México 1993. Pág 151

Por ello es que la Ley Federal del Trabajo protege a los trabajadores y establece los derechos mínimos que disfrutará cuando preste un servicio personal y subordinado a una persona física o moral

Tenemos que a través de la historia, se le ha denominado de diferentes maneras, entre las cuales encontramos al obrero, operario, asalariado, jornalero, prestador de trabajo, deudor de trabajo, acreedor de trabajo, productor, etc, después de todos y cada uno de estos conceptos que se le han dado al hombre en el desempeño de su trabajo, el que más arraigo tiene es el de trabajador.

Así nos encontramos que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que en el artículo 3º definía al trabajador diciendo "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".²¹

De lo que se desprende a simple vista que esta definición no era precisa en su contenido, toda vez que establecía que trabajador es toda persona, lo cual en la actualidad se reconoce solamente como trabajador a las personas físicas, también es menester mencionar que existía en esa definición una clara tendencia a discriminar la existencia de los trabajos, pues los establecía uno como material y otro como intelectual, lo cual no es creíble toda vez que todo trabajo esta acompañado y va concatenado, es decir que es intelectual porque el hombre para

²¹ DÁVALOS, José Derecho del Trabajo. T I Porrúa México 85 p.98

poder realizar su trabajo primero debe pensar que y como lo va hacer y material porque va a utilizar su fuerza física para poder desarrollar su trabajo.

Por lo que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en el artículo 8° define a la figura del trabajador diciendo que "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal y subordinado.

A la anterior definición, nos encontramos con que diferentes actores han desglosado el concepto, siendo uno de ellos el profesor José Dávalos, el cual refiere que

"El trabajador siempre será una persona física

Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.

El servicio ha de ser en forma personal.

El servicio ha de ser de manera subordinada"²²

Por otro lado, el licenciado Roberto Muñoz Ramos, nos da una definición de trabajador, diciendo que "Trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal y subordinado, lícito y remunerado"

Así las cosas, este autor, nos señala, cuatro características que debe reunir un trabajador, mismas que son "Personal lo que se traduce que la prestación del trabajo no deber ser realizado por interpostita persona, la segunda que debe realizarse bajo el mando de otra persona, tercero, que sea por su propia

²² Ibidem p 91

voluntad y cuatro, analizadas estas características el citado autor nos proporciona su definición de trabajador".²³

Al establecerse una relación de trabajo en donde intervienen un trabajador y un patrón, es obligación primordial que los contratantes tengan capacidad de ejercicio. Toda vez que en el Derecho Mexicano del Trabajo existe capacidad de ejercicio la cual se ve restringida por la fracción III del artículo 123 del trabajo de los menores de catorce años, los mayores de esa edad y los menores de dieciséis tendrán una jornada máxima de seis horas

Como podemos apreciar estos trabajadores tiene una capacidad de ejercicio limitada, toda vez que para que puedan desempeñar un trabajo remunerado necesitan de la autorización de los padres, tutores, autoridad civil o sindicato para que puedan desempeñar algún trabajo, así mismo también es importante hacer hincapié en las prerrogativas que tiene , siendo que no podrá trabajar en actividades peligrosas o insalubres, gozarán de vacaciones, su jornada de trabajo no excederá de seis horas diarias

Por otro lado, también es menester señalar que los mayores de dieciséis años tiene capacidad para ejercer las acciones procesales que nacen de una relación de trabajo, claro es con las limitantes que se precisan en el artículo 29 que refiere. Queda prohibida, la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios, fuera de la República Mexicana, salvo cuando se trate de

²³ MUÑOZ RAMON, Roberto Derecho del Trabajo. T. II Porrúa México 1983 p 19

técnicos, profesionistas, artistas, deportistas y en general de trabajadores especializados

Veamos en este orden de ideas, que las partes en el proceso laboral pueden hacerse representar por medio de un apoderado legal, para que este sea el que lleve todos los tramites del juicio, de esta manera el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, señala que las partes podrán comparecer en forma personal, o a través de apoderado, el cual debe estar legalmente autorizado. Más si bien es cierto que las partes podrán hacerse representar por apoderados, cuando se trata de personas físicas, estos representantes deberán estar autorizados por medio de poder notarial o carta poder firmada en presencia de dos testigos, sin necesidad de que los testigos se presenten a la Junta a ratificar la mencionada carta poder, siempre y cuando el que otorgue el poder sea persona física, para cuando se trate de representante legal de persona moral, la personalidad se deberá acreditar, con testimonio notarial que lo acredite como tal, así mismo cuando el compareciente actúe como apoderado, este lo deberá acreditar con el testimonio notarial o carta poder, claro es que la persona que otorga dicho poder debe estar legalmente autorizada para ello.

Por cuanto hace a los sindicatos, estos deberán justificar su personalidad conforme al anterior procedimiento mediante certificación expedida por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, siempre y cuando se trate de sindicatos de Jurisdicción Federal, o de las Juntas de Conciliación Federal, o de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de Sindicatos que sean de

Jurisdicción Local Con las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo en 1980, podemos observar que como una medida favorable al trabajador, se estableció en el artículo 693 de la citada ley que los trabajadores podrán acreditar su personalidad con cualquier documento, siempre y cuando dichos documentos lleguen al convencimiento de la Junta que esta conociendo del asunto.

B. INTERESADOS O BENEFICIARIOS

Dentro de estos encontramos a: conyugue supérstite, descendientes, ascendientes y concubina. Luego entonces cuando hablamos de partes, vamos a referirnos a los deudos del trabajador, no obstante que pudieran existir conflictos que puedan surgir entre diversas personas que se presumen beneficiarios de un trabajador fallecido, en consecuencia, vienen a crear un caso contencioso, claro observándose la relación obrero -patronal

Luego entonces, tenemos que cuando un trabajador fallece como consecuencia de un riesgo profesional, nacen derechos para sus dependientes económicos a fin de que el patrón pague la indemnización que por ese motivo les corresponde. Por tanto, tenemos que cuando el riesgo profesional se ha reconocido expresamente por el patrón, al acudir ante la Junta no lo hace para negar la existencia de la acción misma nacida por la muerte del trabajador, sino para dejar en manos de la autoridad el reconocimiento de las personas que tiene

derecho de obtener la indemnización correspondiente, de acuerdo con la relación que hace el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

Por tanto, tenemos que los que se ostentan como beneficiarios del trabajador fallecido acuden a la Junta, a hacer de su conocimiento tales hechos, la que al hacerse sabedora de los mismos, procede de acuerdo a los términos establecidos en el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, desde luego mandando practicar una investigación encaminada a averiguar que personas dependían económicamente del difunto. Hecho lo anterior de acuerdo al artículo que se menciona, la Junta deberá tomar esta determinación dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción del aviso respectivo. Si el obrero había tenido en el lugar en que ocurrió el deceso, una residencia menor de seis meses, el tribunal girará exhortos al del lugar de la última residencia para que se abra la investigación respectiva. Claro es que con todos los datos que recabe el tribunal se formara un expediente, mandando la propia Junta convocar a las personas que tengan derecho a la indemnización para que se presenten a deducirlo. Puede darse el caso que comparezcan simplemente la esposa y los hijos o los ascendientes, los cuales presentaron la demanda inicial y ofreciendo las pruebas de parentesco y dependencia económica y no habiendo oposición del patrón por lo que corresponde a la indemnización, luego entonces el tribunal se concreta a reconocer el derecho de los demandantes y a ordenar que se les pague la citada indemnización.

percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

En las reformas de 1980 se incluyeron los Procedimientos Paraprocesales que vienen justamente a regular diversos casos de Jurisdicción voluntaria, como el señalado en el artículo 990 de la citada Ley, en la cual se señala que el trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente a la Junta correspondiente.

C. EL PATRON

Se dice que la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de acreedor de trabajo, empleador, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacional.

De los anteriores términos se han elegido los de patrón y empresario, no sólo porque tradicionalmente se ha venido usando, sino también porque son los conceptos que prestan menos objeciones técnicas.

De los autores nacionales y extranjeros que tenemos, algunos definen al que se debe entender como patrón, de la siguiente manera, por ejemplo, la

doctrina extranjera hace algunas aportaciones interesantes. Por lo que podemos mencionar las siguientes.

Juan D. Pozo " El empleador, patrón, o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución" (Manual Teórico Practico de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1961, T I, pág. 150).

Krotoschin, " Es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan servicios" (Tratado Practico de derecho del trabajo, Buenos Aires, 1963, Vol. I, pp 1148-149).

Manuel Alonso García, " Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación, curso . p 3000)

Madrid, " Patrono es la persona, natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas Derecho laboral español, Madrid, 1936, p 12, cit, por Cabanellas, Contrato de trabajo, Parte General, Buenos Aires, 1963, Vol. I, p 510

Gide, "Se designa con el nombre de patrono, o mejor dicho empresario, al que disponiendo de un instrumento de producción-tierra o capital, demasiado

considerable, para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado. "Cours de Economic Politiquee, París, 1909, p. 670, cit, por Cabanellas, ob, cit, p 511.)".²⁴

Por otro lado, el maestro Néstor de Buen Lozano refiere, "Patrón es quien puede dirigir la actividad de un tercero que trabaja en su beneficio mediante retribución".²⁵

De las definiciones antes mencionadas, mismas que nos dan autores nacionales como extranjeros, podemos observar que ninguno de ellos define el término patrón como debería ser, ya que a sus definiciones les faltan elementos indispensables, esto para que dicho concepto quede claro y contundente.

Así mismo, tenemos que la definición más congruente es la que nos proporciona el maestro Roberto Muñoz Román, la cual refiere diciendo "Patrón es la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre personalmente, mediante una retribución, por un trabajador"²⁶

Como podemos observar esta definición es la que reúne en su totalidad los elementos necesarios, por lo que podemos considerarla la más correcta.

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo T I Porrúa México 1993 pag. 502 y 503

²⁵ *Ibidem*. p 453

²⁶ MUÑOS ROMAN, Roberto. *Ob.cit* P 25

Es de mencionar que el vocablo patrón, conlleva un doble sentido, esto por virtud, toda vez que resulta por un lado paternal y por otro lado hay vinculación entre los sectores sociales, los cuales son patrón y trabajador. Pero siendo realistas observemos que tal lucha no existe, en virtud de que unos a otros se necesitan para el logro de sus fines que cada parte se promete, en consecuencia, la sociedad necesitan de fuerza e inteligencia que generan sus hombres, claro, esto es para lograr el bien común, pero ello existe debido a la figura del patrón el cual distribuye la fuerza de trabajo, esto, para lograr los fines de la sociedad.

D. LA AUTORIDAD

La Juntas de Conciliación, o sea Juntas Locales, datan del año de 1915, en la República Mexicana. Se fundaron originariamente en los Estados de Yucatán y Jalisco. Con posterioridad, los Códigos locales del trabajo, expedidos de acuerdo con los mandamientos del artículo 123 de la Constitución de 1917, reglamentaron la organización y competencia de las Juntas Locales de Conciliación. Actualmente reglamentadas en la nueva Ley Federal del Trabajo, en los artículos 601 al 603²⁷

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, integradas con representantes del trabajo del capital y del gobierno, son órganos del Estado de Derecho Social,

²⁷Cfr TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa México 1982. pág. 261

autoridades o tribunales especiales con funciones jurisdiccionales, legislativas, precisadas por la Constitución social, la Jurisprudencia y la antigua ley de 1931.²⁸

El origen de las Juntas federal de Conciliación y arbitraje se encuentra en las circulares de 28 de abril de 1926 y de 5 y 18 de marzo de 1927, dirigidas por la extinta Secretaría de Industria, comercio y Trabajo a los gobernadores de los Estado notoriamente inconstitucionales, por cuanto tuvieron por objeto sustraer del conocimiento de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, determinados asuntos, ferrocarriles, petróleo, minas, hilados y tejidos, industria textil, el ejecutivo Federal dicto el decreto de 17 de septiembre de 1927, estableciendo las Juntas Federal de Conciliación y Arbitraje, cuyo texto reza Decreto.

"ART.1º Se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en esta ciudad, y las Regionales de Conciliación que sean necesarias para tomar su funcionamiento."

"ART.2º La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá por objeto prevenir y resolver los conflictos colectivos y los individuales, entre patronos y obreros, la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones."

"ART.3º.- La intervención de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se hará extensiva."

²⁸ Cfr TRUEBA URBINA, Alberto et al. Ley Federal del Trabajo. México 1995 Pp 199 y ss

- A) En las zonas federales,
- B) En los problemas y conflictos que se susciten en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación de contrato o concesión federal.
- C) En los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más Estados, o Estado y las zonas federales.
- D) En los conflictos y problemas que se deriven de contratos de trabajo que tenga por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza, a su vez en un Estado y otros de la República.
- E) En los casos que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se haya aceptado la jurisdicción expresa del gobierno federal.

ART.4º.-" En obediencia a lo ordenado por el artículo 123 fracción XX la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quedará integrada por igual numero de representantes de los obreros y de los patronos, y uno que nombre la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo "

ART 5º.-" Se faculta a la Secretaría de Industria, Comercio y trabajo para que a la mayor brevedad posible expida el reglamento que norma el funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje"

Por tanto, mando se imprima, publique, circule y se le dé él debido cumplimiento.²⁹

Así pues nos encontramos que las autoridades del trabajo son "Los órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución".³⁰

Así las cosas el artículo 123 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción XX precisa, "Que las diferencias, los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetaran a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno".

De igual modo la fracción XXI del antes mencionado artículo reza que

" Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminado el Contrato de Trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto, si la negativa de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

²⁹ TRUEBA URBINA, Roberto Derecho del Trabajo T I Porrúa México. 1982 P 263

³⁰ MORALES ITALO Hugo et al Derecho Procesal del Trabajo. Trillas México 1986 pag.265

De las fracciones referidas, podemos concluir que para resolver cualquier conflicto que se suscite entre los trabajadores y los patrones, se deberá acudir indistintamente a cualesquiera de las Juntas que existen en materia laboral.

Por tanto, el hecho de intervenir las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver las controversias que se susciten entre el capital y el trabajo, con esto se confirma el carácter de autoridad, toda vez que resuelven los conflictos, teniendo estos una fuerza coactiva al emitir sus resoluciones.

Así las cosas, el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, establece la competencia de la aplicación de las disposiciones de esta ley a.

I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

II.- A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.

III.- A las autoridades de las Entidades Federativas, y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.

IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

V.- Al servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;

VI.- A la inspección del Trabajo

VII.- A las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos.

VIII.- A la comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las empresas.

IX.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación.

X.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

XII.- Al Jurado de responsabilidades ”

Una vez anunciadas las autoridades del trabajo y analizado que fue, su estudio requiere de un profundo enfoque, luego entonces en el presente esquema, analizaremos en forma somera y breve la creación de las Juntas de Conciliación, y Arbitraje, para ello tomaremos en cuenta, la competencia, funciones, e integración de cada una de ellas.

En relación con la materia laboral, tenemos que existe la Ley Federal del Trabajo, la cual se amplió a nivel local y federal de acuerdo con ello el artículo 123, fracción XXXI, apartado A de la Constitución, precisa la competencia federal por razón de la materia al precisar que:

“A).- Ramas industriales y servicios.

1.- Textil.

2 - Eléctrica.

3.- Cinematográfica.

4.-Hulera.

5 - Azucarera.

6.-Minera

7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y fundición de los mismos, así como

la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

8.- De hidrocarburos.

9.-Petroquímica.

10.-Cementera.

11.-Calera.

12 - Automotriz, incluyendo autopartes mecánica o eléctricas.

13.-Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos

14.- De celulosa y papel.

15.-De aceites y grasas vegetales.

16.-Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.

17.-Elaboradora de bebidas que sean embazadas o enlatadas o que se destinen a ello

18 - Ferrocarrilera.

19.-Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay y aglutinados de madera.

20.- Vidriera exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano o labrado, o de envases de vidrio.

21.-Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, y

22.- Servicios. de banca y crédito.

B) Empresas

- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal.
- 2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas.
- 3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en la zona económica exclusiva de la Nación "

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las deposiciones de trabajo, en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de esta ley, y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

Como podemos observar, para la aplicación de las leyes del trabajo, se establecieron dos jurisdicciones, una federal y otra estatal, dando con esto un paso a la creación de la Juntas Federales y a las Juntas de los Estados, llamadas estas Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Por tanto se presume que le corresponde a la Junta Federal de Conciliación

Así las cosas el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo estatuye.

“Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.”

De igual manera, vemos que esta Junta se integra con representantes de los trabajadores, de los patrones Y del Gobierno, siendo este último el presidente de la Junta, y como consecuencia será nombrado por el titular del Ejecutivo Federal, luego entonces, este deberá reunir una serie de requisitos, mismos que son señalados en el artículo 612 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales los pasamos a mencionar.

I.- Ser mexicano, mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos

II - Tener título legalmente expedido de licenciado en Derecho.

III.- Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior, por lo menos.

IV.- Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social

V - No pertenecer al estado eclesiástico .

VI.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.”

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje funcionado en pleno, están integradas por el Presidente de la misma y todos los representantes del capital y del trabajo, y sus obligaciones y facultades entre otras son las siguientes, deben expedir el reglamento interior de la Junta de Conciliación, también deben conocer y resolver los conflictos de trabajo, cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta, conocen del recurso de revisión de que interponga contra las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del pleno, uniformar los criterios de resolución de las Juntas cuando las Juntas Especiales sustenten reglamentos interiores de trabajo, cuando se presenta lo anterior, se remite después de hacer las anotaciones correspondientes al archivo de la Junta, esto entre otras más.

- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las entidades federativas y su integración y funcionamiento se rige por las disposiciones aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje entendiéndose delegadas las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social en los gobernadores de los Estados, y en el caso de Distrito Federal, por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, o en

su caso por el Presidente de la República, y además conocen de los conflictos de trabajo que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Estas funciones son de acuerdo a las necesidades que surjan entre el capital y el trabajo, además están sujetas al gobernador del Estado donde se encuentre y el tendrá facultades para crear más juntas, claro es de acuerdo a las necesidades que se vayan generando.

Luego entonces y a manera de que podamos concluir este capítulo, es menester precisar que en todo proceso supone la existencia de tres sujetos fundamentales, que son los que contienden, que serán para el caso las partes y un tercero que es el que decide la controversia, aunque estos tres sujetos antes mencionados, que son los que forman el proceso, no son los únicos que intervienen en el mismo, ya que deben aceptar la intervención de otros como los terceros extraños.

Tomando en consideración lo señalado en las definiciones de los procedimientos Paraprocesales o voluntarios, en los mismos no existe conflicto alguno, y en el mismo no existen partes determinadas, no se intenta acción alguna, así como tampoco se oponen excepciones de ninguna especie, con lo cual no es posible encuadrarlos dentro de lo señalado para lo que se considera parte, por ser un procedimiento *suigeneris*

Por tanto, nosotros consideramos que en lugar de llamarlos partes, debemos llamarlos promoventes o simples solicitante, toda vez que esto es lo

único que realiza el promover ya sea se le de permiso, vista o bien solicitan que se les tenga por presentados sin intentar acción alguna, o bien oponer alguna excepción, por tanto reiteramos que es una denominación especial para un procedimiento especial.

CAPITULO CUARTO. LAS NOTIFICACIONES EN LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES Y LA ELECTRONICA COMO MEDIO ALTERNATIVO DE COMUNICACIÓN DE ESTOS.

Para ser más acordes con lo dispuesto en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los cuales se refieren a las garantías de audiencia y legalidad jurídica, que señalan que existen medios para hacer del conocimiento de las partes determinados actos que realiza la autoridad, es decir, que hay medios de comunicación con que cuentan las autoridades y es el caso en particular de las autoridades del trabajo. Los medios de comunicación en el Derecho del Trabajo revisten una importancia tal que rigen todo el procedimiento laboral, determinando así la validez jurídica de las actuaciones de la Junta, en este sentido nos referiremos a lo que se conoce como notificaciones.

Luego entonces, podemos afirmar que las notificaciones, son la chispa que pone en movimiento el órgano de impartición de justicia, propiamente para el caso de la justicia en materia laboral, así las cosas para que entendamos con mayor sigilo lo que son las notificaciones, es menester estudiar las definiciones que nos proporcionan los estudiosos del derecho, a ese respecto nos encontramos con las siguientes definiciones.

El connotado jurista Alberto Trueba Urbina, nos dice lo que debemos entender por notificaciones y a lo cual dice "Debe entenderse el acto material, que

Acuerdos, o bien por el mismo Actuario, para llevar acabo la notificación personal, como se encuentra establecido en el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, la cual las regula de la siguiente manera.

- a) "El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación.
- b) En caso de que se encuentre el interesado, o quien lo represente, el actuario notificará la resolución entregando copia de la misma, y si se trata de una persona moral, deberá asegurarse de que la persona con quien tiene la diligencia, tenga las facultades para ser representante de ella.
- c) Si no se encontrara el interesado, o su representante legal, deberá el actuario dejar citatorio para que al día siguiente, lo esperen a una hora determinada.
- d) Si dejado el citatorio, no se encuentra al interesado o a su representante legal, la notificación se efectuará a la persona que se encuentre en el domicilio, y si este se encuentra cerrado, se le dejará una copia de la resolución en la puerta de entrada.
- e) Si en el domicilio designado para notificar se niegue su representante o la persona que se encuentre en ese momento, a recibir la notificación, ésta se

realizará por medio de instructivo, el cual se dejará en la puerta, anexando copia de la resolución que se notifica ”

En los casos a que se refiere el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el trabajador ignora el nombre del patrón para el cual presta sus servicios, el actuario deberá cerciorarse, de que el local señalado en autos, es donde presta o prestó sus servicios el trabajador. De igual manera, el actuario en la notificación que practique , asentará razón en autos, siendo los elementos de convicción en que se apoye, respecto de los sucesos ocurridos durante el desempeño de la diligencia.

Vemos pues, que el artículo en comento, se refiere únicamente a la primera notificación personal, sin embargo la Ley Federal del Trabajo regula las ulteriores notificaciones, es decir, aquellas notificaciones, que se hacen inmediatamente en forma posterior, y señala que todas aquellas notificaciones ulteriores, se harán a los interesados el mismo día en que se dicte la resolución, si ocurre, en el local de la Junta, o bien, en el domicilio señalado para tal efecto, y para el caso de que no se hallare presente en el domicilio que se señaló, dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario, para el caso de que el local se encontrare cerrado, se fijará la copia en la entrada o en el lugar de trabajo, observemos que son procedimientos distintos los que se siguen para la primera notificación, que para las ulteriores notificaciones personales, de todo esto es importante, señalar, que el actuario deberá asentar razón en autos.

Es importante señalar, lo que debemos entender por asentar razón en autos, podemos decir que asentar razón en autos es una explicación objetiva, que hace el actuano de los acontecimientos que se presentaron cuando llevo a cabo la notificación, y que deben de constar en el expediente en que se actúa, esta razón deberá contener el lugar, la fecha y las circunstancias de cómo se realizó la diligencia, la razón en autos, deberá contener todos aquellos datos que indiquen a las partes y al expediente, como son, el nombre, el número, la autoridad que conoce del asunto en controversia, el tipo de diligencia a practicar, el lugar, día y hora, el domicilio en que se realiza, en cumplimiento de que resolución de la Junta se practicó, esta razón deberá de ser escrita, ya sea a máquina o con letra manuscrita legible, que no contenga abreviaturas, y en la cual se indicará y se dará fe de todos aquellos apercibimientos ordenados por la Autoridad Laboral.

Como mencionamos anteriormente, existen también las notificaciones que se hacen por medio del Boletín, la propia Ley Federal del Trabajo, señala, que el pleno de la Junta Federal, y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, podrán acordar que se publique un boletín, en el cual se contengan las listas de notificaciones, que no sean personales

Las notificaciones por medio de Boletín, se realiza cuando no señala domicilio para oír las y recibir las, en el primer escrito de comparecencia, estas notificaciones, surtirán los mismos efectos, como las notificaciones personales, y en caso de no existir boletín en la Junta estas notificaciones se harán por medio de los estrados de la Junta.

Por lo que se refiere a las notificaciones por estrados, diremos que estas consisten en listar los nombres de las partes, el número de la Junta Especial, para que las partes se enteren del acuerdo o resolución dictada, debiendo ser fijada por el Secretario de Acuerdos, lo anterior se hará, con una hora de anticipación, a la terminación de labores.

A este respecto el profesor Euquerio Guerrero, manifiesta que " Las demás notificaciones, o sea las que no deban hacerse personalmente se harán mediante publicación, en los estrados de la Junta, sea, en los tableros colocados fuera del local, de dicha oficina, y consistirán en una lista de notificaciones".³⁴

Por su parte el maestro Trueba Urbina, define a las notificaciones, de la siguiente manera " Son aquellas que se hacen en los estrados de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por medio de las listas que tiene los nombres de los interesados, así como el número de expediente respectivo, para que las partes se enteren, del acuerdo que se hubiere dictado".³⁵

De igual manera el Manual de Derecho del Trabajo, editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, nos dice, con relación a las notificaciones, que estas, " Se harán a las partes mediante publicación en los estrados de Junta, el Secretario de la Junta, fijará las listas de notificaciones, una

³⁴ GUERRERO Euquerio. Ob cit p 455

³⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob cit p. 398

hora antes de que terminen las labores por lo menos, y asentarán razón en autos”.

“La Junta de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la publicación que contenga las listas de las notificaciones no personales”.³⁶

Con respecto a las notificaciones, debemos señalar, que estas se deben realizar, en horas y días hábiles, salvo señalamiento expreso de la Junta, o Autoridades Laborales, las notificaciones, citaciones o emplazamiento deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes, a la fecha de su expedición, salvo en los casos que expresamente en la resolución a la ley, exista disposición en contrario, las notificaciones deberán hacerse en días hábiles, y con una anticipación de veinticuatro horas por lo menos del día y hora en que deba realizarse la diligencia, salvo disposición en contrario.

Las notificaciones surtirán efectos de la siguiente manera, las notificaciones personales surtirán sus efectos el día y hora en que se practiquen, de momento a momento. Por lo que se refiere a las notificaciones que se practiquen, ya sea por boletín de la Junta o bien por los estrados de la misma, esta surtirá sus efectos al día siguiente de su publicación.

Un principal y primordial requisito y que es fundamental para que se de la relación en que quien pretenda ser parte en una controversia debe tener

³⁶ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Ob.cit* p 450

capacidad jurídica, lo que significa que debe ser susceptible de derechos y obligaciones.

Dadas las circunstancias y partiendo de la base y como hemos reiterado que en los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, no existe conflicto alguno y como consecuencia tampoco deben existir partes determinadas, luego entonces a estos los podríamos llamar solamente como solicitantes o promoventes, claro es siempre y cuando se encuadren dentro de este tipo de Procedimientos.

A. LAS NOTIFICACIONES EN LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES

Del análisis que hemos llevado a cabo, y por lo que se refiere a las notificaciones en el Procedimiento laboral mexicano, no se señala o precisa la forma en que deben realizarse las notificaciones en los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, así las cosas el artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, señala todos los casos en los cuales se deberán llevar a cabo la notificación en los Procedimientos Paraprocesales o voluntarios, ya que se señala que serán notificaciones personales, únicamente aquellas señaladas en las doce fracciones que contiene el artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, los estudiosos del Derecho laboral quisieron cubrir esta deficiencia señalando la fracción II del propio artículo, que también se deberán notificar en

forma personal los casos urgentes, o bien cuando ocurran circunstancias especiales, todo esto a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje

Es importante reafirmar que no es aplicable lo señalado en el artículo 742 de la ley en comento para el caso de los Procedimientos Paraprocesales, ya que el procedimiento paraprocesal no se trata de un caso urgente, o bien de una circunstancia especial, pues es un procedimiento debidamente tipificado, descrito y señalado en la Ley Federal del Trabajo como un Procedimiento Laboral, luego entonces, es de suma importancia señalar la forma, que a nuestro juicio, se deben llevar a cabo las notificaciones en los Procedimientos Paraprocesales.

Es por ello importante señalar y en el mismo orden de ideas, que tampoco será aplicable la notificación por Boletín o por estrados, en su caso los estrados de la Junta, ya que no se ha señalado el domicilio por la parte que deberá ser notificada, así las cosas nos encontramos que en la Ley Federal del Trabajo no se regula en forma alguna sea esta clara, exacta o idónea el procedimiento que se debe seguir para llevar a cabo las notificaciones de los Procedimientos Paraprocesales, señalando únicamente, que de la notificación del Procedimiento Paraprocesal, el Actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia, no señalando siquiera, que el Actuario tenga la obligación de asentar razón en autos, así las cosas, que el Procedimiento Paraprocesal, como se ha dicho y del cual se ha reiterado con anterioridad, no se encuentra regulada la forma de su notificación, llevando esta en la práctica, en forma presumible y a juicio de los encargados de la impartición de justicia, no siendo esta en muchas de las veces y

en todos los casos, lo afortunada que debería esperarse, incurriendo en la mayoría de las veces en dilaciones que van en contra de los intereses , tanto del trabajador como del patrón, o bien de aquellos interesados en obtener el permiso para llevar a cabo su trabajo o bien, para garantizar determinados créditos de los trabajadores.

Luego entonces, y en ese orden de ideas nosotros proponemos que es necesario que se implementen dentro del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, que las notificaciones en los Procedimientos Paraprocesales se hagan en forma personal. De igual manera, es menester señalar, que nosotros sugerimos que para la realización de las notificaciones en los Procedimientos Paraprocesales se utilicen los medios de comunicación electrónicos tales como Internet, correo electrónico, fax, esto para que el actuario debido a la carga de trabajo y muchas veces a la falta de tiempo no puede realizar todas las diligencias programadas para el día en que el actuario tenía programado realizar, luego entonces sugerimos que utilice los medios de comunicación electrónicos, ello para ahorrar tiempo y tener una economía procesal efectiva.

Ante esta situación el actuario al momento de llevar a cabo la notificación, primeramente deberá realizar un pequeño procedimiento, el cual consiste en buscar la dirección del patrón en la página de Internet, bien, aquí cabe mencionar que todas las direcciones o correos electrónicos se componen siempre con el nombre de la empresa que presta el servicio, una arroba y el nombre de la persona que solicita el servicio, luego entonces, aquí el actuario no necesitará

cerciorarse de si es o no la persona que requirió para los efectos de la notificación, toda vez que la dirección electrónica es personal y nunca habrá dos direcciones iguales. Por tanto, el actuario al realizar la notificación mediante el correo electrónico lo hará con la certeza de que esa notificación llega a manos del solicitado, requerido o patrón, a hora bien, el actuario al realizar la notificación por este medio electrónico, el cómo fedatario público, dará fe de haber realizado la notificación conforme a derecho y así lo asentará en autos, por tal motivo no podrá ser objetado por el patrón, para el caso de que fuera objetado por parte de este último en el sentido de que no fue notificado, de dicho requerimiento por parte del actuario.

El actuario podrá oponer como defensa y argumentar que basa su notificación en la dirección electrónica que aparece en la página electrónica de información del proveedor de Internet, mismo que podrá comprobar con un informe que previamente solicitara el actuario al proveedor de Internet, en el cual indica que el patrón requerido es usuario de ese proveedor, luego entonces con esa información el patrón no podrá argumentar que nunca fue notificado conforme a derecho o bien que no es usuario de ese proveedor.

Tenemos que Microsoft tiene una herramienta denominada NetMeeting el cual es de aplicación del tipo cliente, que permite a los usuarios comunicarse por medio de voz e imagen en tiempo real, vemos también que con esta herramienta el actuario, puede realizar no solo una notificación si no varias, de modo que mientras esta realizando una plática o una notificación con una persona requerida

en el Procedimiento Paraprocesal, la herramienta NetMeeting busca al interlocutor deseado el cual llama la atención de este, mediante un aviso en la pantalla y un sonido en los altavoces, en este ínter pueden recibirse varios mensajes que indican el estado de comunicación con la persona deseada, entre ellos que la persona deseada no acepta llamadas con NetMeeting, a consecuencia de que haya activado el comando no molestar, o bien que el programa de comunicaciones no sea compatible, o bien, porque el programa de Net Meeting de su interlocutor sea de otra versión, como consecuencia no podría haber transmisión alguna, o también porque en ese momento su interlocutor esta ocupado en otra cosa.

Por esta razón proponemos que se modifique el capítulo VII correspondiente a las notificaciones propiamente los artículos 739,742,743 y 712, todos estos en el sentido que se puedan realizar las notificaciones en los Procedimientos Paraprocesales por medio del correo electrónico, fax y/o Internet.

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

Así mismo, deberán 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 hubiera

señalado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 712 de esta Ley, y faltando éste, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se presentaron los servicios y en estos casos se fijaran las copias de la demanda en los estrados de la Junta”.

Nuestra propuesta al artículo en comento es la siguiente:

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

Así mismo, deberá señalarse domicilio al 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, o bien en la dirección electrónica del patrón o empresa proporcionada por el proveedor de Internet, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 712 de esta Ley, y faltando ese, 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.

Otra propuesta que nosotros tenemos es la que se refiere al siguiente artículo.

"Art.- 472. 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 que la Junta se declare incompetente,
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo,
- V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento, cuya tramitación estuviere 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 722 de esta Ley, y
- XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta."

A este respecto, nuestra propuesta es la siguiente.

Art. 742. Se harán personalmente y por Correo Electrónico, fax y/o Internet las siguientes notificaciones.

- I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo.
- II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas.
- III. La resolución en que la Junta se declare incompetente.
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo.
- V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento, cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por 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 722 de esta Ley, y
- XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta

Del mismo modo tenemos una propuesta para el artículo que se transcribe a continuación.

“Art. 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 esta presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma, si se trata de personal moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquella,
- III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere el 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 la entrada,
- V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negara el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución, y

- VI. En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o prestaron los servicios.

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

Nuestra propuesta al artículo en comento en su fracción tercera es la siguiente:

- I. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere el día siguiente, a una hora determinada, y que en caso de no estar presente la notificación se le hará efectiva por medio de Correo electrónico, fax y/o Internet...

Así también sugerimos que se agregue una fracción más al artículo en comento, debiendo quedar así:

Art. 743. .

- VII. Para los efectos de los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios se entenderán por notificaciones personales las que se realicen por medio de los medios de comunicación electrónicos tales como Correo electrónicos, Fax y/o Internet.

Así también tenemos la siguiente propuesta al artículo 712, el cual también se refiere a las notificaciones.

“Art. 712. Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.

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

Bien, nuestra propuesta es la siguiente:

Art.712 Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón. Y solicitando también que se le notifique por medio de los medios de comunicación electrónicos tales como Correo Electrónico, fax y/o Internet.

La razón de la propuesta, que ha sido asentada con anterioridad, es que a pesar de que en la práctica diaria, el Procedimiento Paraprocesal se ha querido

minimizar, o bien no se le a dado la importancia de que se reviste, en un procedimiento que tiende a asegurar la justa impartición de justicia laboral, y que además, tiende a asegurar los derechos, tanto de los trabajadores como de los patronos, como de aquellos menores, que ocurren a solicitar un permiso para laborar, como del patrón a celebrar un convenio, por el cual, da por terminada la relación laboral con su trabajador.

B. LA NOTIFICACION POR PARTE DE LA EMPRESA, ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ULTIMO PARRAFO

Al referirnos a la notificación por parte de la empresa, o del patrón, nos referimos a aquella que se hace referencia el artículo 47, último párrafo, en la que se manifiesta la obligación del patrón de notificar al trabajador por escrito las causas por las cuales ha sido dada por terminada la relación laboral que los unía, así como la fecha a partir de la cual se ha dado por rescindida la relación laboral.

De igual manera el patrón deberá agotar todos los medios a su alcance posibles para notificar personalmente al trabajador respecto de que ha sido dada por terminada su relación laboral, ésta notificación deberá ser acreditada por los medios ante la Junta de que se llevó a o se trató de llevar a cabo la mencionada notificación.

El aviso de que hacemos alusión y el cual deberá hacer llegar el patrón al trabajador deberá de contener los siguientes requisitos.

I.- El aviso deberá de contener por escrito, la fecha, la causa o causas que originaron la rescisión de la relación laboral.

II.- Que el aviso que se haga al trabajador deberá hacerse directamente a él y no por conducto de otra persona.

III.- Si existe negativa del trabajador a recibir el escrito de rescisión, solicitar la intervención de la Junta para que sean encargados estos de llevar a cabo la notificación.

IV. El aviso se tendrá que dar al trabajador o a la Junta dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión.

V.- En el aviso se detallara una relación sucinta de los acontecimientos y de cómo sucedieron éstos para dar origen a la causa de la rescisión de la relación de laboral".

Así las cosas, los requisitos antes mencionados se deberán de cumplir, por que de lo contrario, si el patrón no da aviso al trabajador, de la causa de la rescisión de la relación laboral, la junta, podrá considerar como injustificado el despido, haciendo efectivo el apercibimiento que se señala en el propio artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su último párrafo.

C. LA NOTIFICACION POR PARTE DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Luego entonces, para que las Juntas puedan intervenir en las notificaciones al trabajador o al patrón, éstas deberán estar capacitadas, para que

en cuanto al primero, tendrá que existir la negativa del trabajador a recibir la notificación que le haga el patrón, así mismo se debe entender que el patrón agota los medios posibles a su alcance para cumplir con su obligación de notificarle él mismo y en forma personal la rescisión del contrato, por lo que no habiéndolo logrado podrá acudir ante las Juntas, haciendo del conocimiento de las mismas, que la notificación al trabajador no fue posible y la negativa de este para recibirla, por lo que solicita a la Junta que sea esta quien le haga saber los motivos que dieron origen a la rescisión del trabajador, debiendo proporcionar a la Junta el último domicilio que tiene registrado el trabajador, para que se le notifique. La notificación deberá ser solicitada por el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión.

Para que la Junta le de entrada a la solicitud del patrón de notificar al trabajador, deberá de acreditar primeramente el patrón, que ha agotado todos los medios o recursos a su alcance para notificar al trabajador, que se ha rehusado sistemáticamente a recibir dicho aviso, o bien, que no ha sido posible encontrarlo para notificarle, habiendo acreditado esto, la Junta señalará que con fundamento en el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo se tendrá que notificar al trabajador dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que se recibió la solicitud.

En este caso, se señala la obligación de la Junta para que notifique dentro de este término al trabajador, la rescisión, la cual esta interviniendo, para tal

efecto, ordenará al Actuario adscrito a dicha autoridad que se practique dicha notificación.

En atención a lo anterior es necesario y primordial señalar que la práctica constante de la impartición de la Justicia, son los Procedimientos Paraprocesales, aquellos que en forma sistemática, las Autoridades Laborales, y en especial, los actuarios adscritos a la Junta prestan menos atención para la diligencia de estos asuntos, es decir, para estos procedimientos Paraprocesales, ya que dentro de la práctica laboral, se han venido minimizando la magnitud y la importancia que tienen estos Procedimientos Paraprocesales, como se ha descrito a través del presente trabajo, es así importante y necesario, concientizar primeramente a las autoridades laborales de la importancia que revisten esos procedimientos Paraprocesales, ya que, al no realizar el trabajo los actuarios, al no llevar a cabo las notificaciones, como consecuencia en la mayoría de los casos dejan en estado de indefensión a los trabajadores, lo cual resulta paradójico, ya que hay que recordar que las autoridades laborales, y la Ley Federal del Trabajo, son órganos reivindicadores y protectores de la clase trabajadora, luego entonces, es necesario que se lleven a cabo todas y cada una de las notificaciones, haciéndose efectivo el apercibimiento, a los actuarios que de no llevar a cabo las notificaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo para aquellas autoridades, en especial en lo que a los actuarios se refiere en materia laboral, que no cumplen con su obligación de notificar los acuerdos, dentro de los cinco días siguientes al que dicta la resolución sin causa justa.

Ahora bien, en el presente trabajo lo que pretendemos es solo una propuesta, y para que dicha propuesta pueda ser comprendida y analizada, y él porque de su intervención en los Procedimientos Paraprocesales, primero demos un vistazo a lo que son los medios electrónicos, mismos que estamos haciendo alusión en el presente capítulo y como consecuencia, cuál es el origen de estos medios de comunicación.

Los conceptos de los sistemas digitales encontraron su aplicación más amplia y notable en años recientes, pero estos datan de tiempo atrás, y es probablemente la primera aplicación práctica de la electricidad. El telégrafo utiliza una técnica de codificación que no mencionamos aquí, el uso de pulsos de diferente longitud, pero que es, incuestionablemente, un sistema digital.

El principio utilizado en el sistema que se menciona se aplica directamente en el teléfono de carátula marcadora. Cuando alguien hace girar el disco y, luego lo libera, éste activa, al girar, un interruptor que emite cierto número de pulsos equivalentes al número marcado. Luego, se cuentan estos pulsos y se registran por medio de interruptores especiales en la oficina central, una vez que se han marcado y registrado todos los números, controlan el funcionamiento de varios interruptores que conectan a la persona con el teléfono deseado. Un interruptor es un dispositivo digital, ya que tiene sólo dos condiciones, cerrado abierto. En consecuencia, el sistema de disco marcador es de tipo digital, y de hecho, es el sistema digital más grande del mundo.

El teléfono de disco marcadore no es un invento, fue el sistema digital importante conocido, como resultado, de los científicos y los ingenieros que desarrollaron la comunicación a través del teléfono, efectuaron las primeras contribuciones a la teoría de los sistemas digitales. Puesto que el sistema del teléfono se construyó básicamente con interruptores, esta teoría, recibió el nombre de teoría de conmutación. Nombre que se le sigue dando actualmente

“Poco antes de la segunda guerra mundial, se reconoció que la teoría y la tecnología desarrollada alrededor del teléfono se podía aplicar al diseño de máquinas computadoras digitales. En 1939, la Universidad de Harvard recibió un contrato para construir una máquina para calcular tablas de balística para la Marina de los Estados Unidos. El resultado de este trabajo fue el Harvard Mark I, que se puso en operación en 1943. En los años siguientes, se construyeron más máquinas en varios laboratorios en todo el mundo. La primera computadora producida comercialmente, la Univac I, entró en operación en 1951. En la actualidad, poco más de dos décadas más tarde, las computadoras digitales han revolucionado la sociedad moderna. Durante este periodo, se desarrollo con idéntica celeridad. Actualmente, la teoría del diseño es uno de los campos de la ingeniería más extensos y bien desarrollados, dentro del área completa de ingeniería”.³⁷

³⁷ J H LL.Frederick et al Teoría de conmutación y Diseño Lógico. Undécima Reimpresión. Limusa. 199 Méxco. 93. pp. 22 y 23

Como podemos observar en esta reseña histórica, estamos hablando del nacimiento del telégrafo y el teléfono, siendo el primero de estos la pauta para la creación de las máquinas digitales, lógicamente esta es la computadora, pero veamos que a raíz de la creación de estas máquinas digitales y debido a la gran necesidad de seguridad de las naciones que ya habían construido y producido estas máquinas, fue necesario la invención de nuevas herramientas dentro de esta máquina, herramientas que permitieran una comunicación con otras máquinas de la misma especie, para lo cual se puso a trabajar a los ingenieros para que con sus conocimientos en electrónica dieran nacimiento a las herramientas a las que más adelante nos referiremos.

Por tanto en el presente capítulo hablaremos de las herramientas que fueron creadas por los ingenieros en electrónica digital y comunicaciones.

Veamos pues entonces una de estas herramientas, la cual se le denominó INTERNET, pero conozcamos un poco más acerca de lo que es :

D. INTERNET

La red Internet tiene sus raíces en un experimento de comunicaciones del departamento de defensa de los Estados Unidos llamado ARPAnet al inicio de los años setenta. Esta fue una colección de computadoras que interconectaban muchos servidores de terminales. La preocupación era una gran guerra nuclear que pudiera cortar totalmente las comunicaciones, así que las vías para conectar

redes tenían que ser flexibles, los creadores de este sistema tuvieron el cuidado de desarrollar reglas voluntarias que cubrieran todos los aspectos de este sistema. Se hicieron estándares para la creación de direcciones y para los protocolos de comunicaciones. Esta idea incluye enviar mensajes empaquetados (packet) en una especie de envoltura. El mensaje es puesto en un paquete IP (Internet Protocol) y es enviado por la computadora fuente. La computadora es responsable de asegurarse que el mensaje llegue a su destino. La red no tiene esta responsabilidad, si alguna ruta no esta disponible, se puede seleccionar otra.

“Con el paso del tiempo, la red Internet se va haciendo más difícil de definir. Apenas hace unos años, la red Internet esta como todas las redes de computadoras que usaban el protocolo IP. Hoy, muchas redes que no usan el protocolo IP se pueden conectar a las redes IP usando lo que llamamos gateways o puentes. El crecimiento tan acelerado de la red sobrepasa rápidamente todos los pronósticos, convirtiéndose a la fecha en la red de redes. Desde 1993 Internet deja de ser la red de Instituciones gubernamentales y universidades para convertirse en la red pública más grande el mundo. Han proliferado los servicios de conexión como Prodigy, CompuServe y América Online en Estados Unidos, Spin, CompuServe, Internet de México, pixelNet y datanet en México y algunos más en otros países”.³⁸

Veamos pues entonces el concepto de Internet.

³⁸ FERREYRA C. Gonzalo. Internet Paso a Paso Hacia la Autopista de la Información. Alfa Omega. México. 1996. P 35

La red Internet es el resultado de comunicar miles de redes de computadoras entre si. Permite conectar diferentes tipos de redes, que pueden ser de área local o de área extensa, utilizando protocolos como TCP-IP, que identifican los datos aunque procedan de diferentes tipos de equipos (PC's, Macintosh, Amiga) y usen sistemas operativos anteriormente incompatibles como UNIX, MS-DOS, OS/2, System 7, XENIX, etc., pero lo más importante es que en Internet se comparten e intercambian información más de treinta millones de personas mediante unos 3 000 000 de computadoras conectadas a través de más de 20 000 redes en aproximadamente 130 países de todo el mundo.

Para que podamos entender lo que es una red, primeramente definamos que es una red, luego entonces sabremos o conoceremos el concepto de red de Internet.

Se ha definido como red a la conexión de varias computadoras a través de un cableado especial, para compartir datos. En términos reales, las redes se pueden conectar mediante diferente topología, es decir, formas de construcción o arquitecturas, pueden utilizar diferentes tipos de cables (incluso líneas telefónicas), mediante satélite, inalámbricos, con fibras ópticas, etc. Pueden compartir equipos periféricos, utilizar diferentes sistemas operativos y protocolos. De igual modo tenemos que también existen tres divisiones de redes de computadoras, se refieren al área donde están ubicadas las terminales y servidores de la red. Las redes se encuentran en un área geográficamente limitada, se conocen como redes de área local (Local Area Network LAN), y son

las más comunes, como las oficinas en un solo edificio; en tiendas o fabricas. Las que se encuentran ubicadas en grandes extensiones territoriales; en todo el país o en varios países, conectada mediante diferentes dispositivos, se denominan redes de área amplia (Wide Network,WAN). Estas generalmente son utilizadas por los gobiernos de los países, por instituciones de educación e investigación y lógicamente por las instituciones de seguridad, ejercito y armada. También existe un tercer tipo de red que se circunscribe a zonas metropolitanas conocidas como redes de área metropolitana (Metropolitan Area Network MAN) que utilizan para enlazar servicios urbanos como el control de semáforos y tráfico en una ciudad o servicios bancarios de un estado o provincia, etc. Los componentes de una red, ya no son solamente computadoras, sino estaciones de trabajo, servidores de la red, equipos periféricos que se pueden compartir entre todos los usuarios de la red como impresoras, graficadores, módem, escanners y otros.

Como entrar a Internet.

Aunque no existe una autoridad como tal en Internet, si se han creado grupos de investigación académica, financieros y de control técnico y administrativo para ayudar a que la red pueda seguir operando a pesar de la gran cantidad de usuarios conectados a ella, y de los costos que implica el equipo y los servicios de comunicación adicionales.

Desde el punto de vista académico son la Universidades y Centros de Investigación los que aportan la infraestructura (redes y nodos funcionales) para

la super red. En lo financiero, se encuentra la espina dorsal de Internet (Bakbone), formada por varias empresas proveedoras de servicios de comunicación y computación como , Merit Network, MCI, IBM, América On Line, Sprint y otras, que unidas formaron Advance Network Y Services, (ANS) para asumir el control de la red. En la parte de ingeniería y soporte de protocolos, quien manda es el Grupo de trabajo de Ingeniería en Internet (Internet Engineering Task Force, IETF), integrado por instituciones de gobierno y académicas (actualmente también están ingresando a IEFT algunas empresas dedicadas a los servicios informáticos) . Finalmente la administración de los estándares en cuanto a direcciones recae en el Centro de Información de la Red (Network Information Center, NIC), el Nic se encarga de asignar las direcciones para las grandes redes, dejando el control de las direcciones de sus nodos a los administradores de estas.

Como se integra una clave de acceso a Internet.

Se integra a través del protocolo http, el cual como ya vimos este es proporcionado por Network Information Center NIC: seguido de las siglas www, dichas siglas significan Worl Wide Web: de un punto; del nombre de la persona física o moral; de un punto; de un primer nivel, esto significa el tipo de organización a la que pertenece la computadora; seguido de un punto, posteriormente viene un segundo nivel el cual corresponde al país, un ejemplo de una dirección sería el de la empresa denominada Skytel, siendo su dirección la siguiente [http:// WWW.Skytel.com.mx](http://WWW.Skytel.com.mx), como podemos ver esta es una clave de acceso a Internet.

Fin y objeto de Internet.

Es transferir archivos, conectarse en forma remota a una computadora que se encuentra a miles de kilómetros de distancia y usar el correo electrónico (e-mail) para mandar y recibir mensajes y todo tipo de información.

NetMeeting de Microsoft es una aplicación del tipo "cliente", que permite la comunicación entre usuarios de la red Internet, por medio de voz e imagen, en tiempo real. Con este programa se pueden organizar juntas y conferencias en Internet con un grupo de usuarios ubicados en cualquier parte del mundo que tenga en el mismo programa o uno compatible, al costo de una simple llamada telefónica local. NetMeeting facilita la comunicación real entre usuarios de Internet o de alguna red local que haya instalado la tecnología Intranet en su empresa. La versión 2.0, que actualmente se consiguen en su página electrónica, proporciona, además de novedosas características, la posibilidad de realizar vídeo conferencias en tiempo real. Al introducir estándares de audio y vídeo, las conferencias se enriquecen porque no sólo podrá escuchar a los usuarios que participen en las reuniones, sino también podrá verlos utilizando una cámara de vídeo conectada a la computadora, de igual manera vemos que existen manuales que muestran la forma en que deberá llenar con sus datos, tal como aparecerán en el Servidor de directorio. Esta será la carta de presentación ante los miles de internautas que asisten diariamente al servidor para encontrar usuarios del mismo programa y entablar conversaciones sobre temas comunes, también podrán ser

citados otras personas en el servidor para hablar por teléfono a través de Internet, ahorrando el pago de la llamada de larga distancia.

De igual manera tenemos que durante el breve tiempo que se pasa mientras NetMeeting busca al interlocutor deseado para llamar su atención mediante un aviso en la pantalla y un sonido a través de los altavoces, en este intervalo de tiempo se pueden recibir una serie de mensajes que indican el estado de la comunicación en la persona deseada. Uno de ellos indica que la persona deseada no puede aceptar llamadas de NetMeeting, lo cual puede deberse a diversas causas, como que haya activado el comando No molestar del menú Llamar, o que su programa de comunicaciones no sea compatible. Otro mensaje sería que el usuario seleccionado cuenta con una versión de NetMeeting anterior a la suya. En este caso podría haber problemas con la compatibilidad en la transmisión de audio, y obviamente el vídeo no se podrá utilizar. También puede darse el caso de que su interlocutor no acepte la llamada porque él esté buscando a alguien en especial o porque en ese momento está ocupado en otra cosa.

E. CORREO ELECTRONICO

El correo electrónico o e-mail no es algo nuevo, está ahí, casi desde el inicio de las redes.

Generalmente las redes de área local, desde sus inicios proporcionaron el servicio de e-mail, donde todos los usuarios comparten los recursos del disco

duro asignado a la red, para utilizarlo como una oficina postal. Estos recursos. Se proporcionaron mediante un sistema de correo electrónico como cc:Mail, por ejemplo, todo controlado por el administrador de la red, o por uno de los usuarios, al cual se le asigna esta tarea. El administrador al hacer la instalación del servicio de correo, crea el sistema de directorios y da mantenimiento a los archivos y listas de correos, así como verifica la seguridad del sistema.

El correo electrónico ha hecho dar un viraje de 180° a las telecomunicaciones, ya que los servicios analógicos anteriores como telefonía, telegrafía, correo postal y otros han sido superados con las nuevas técnicas digitales de *e-mail*, que proporciona servicios de comunicaciones instantáneas, con posibilidades de transferencia de texto, gráficos, sonidos y vídeo.

Una función muy importante del correo electrónico es la habilidad para enviar mensajes en forma simultánea a diferentes usuarios, con copia para otros más o envío de boletines para todos los usuarios, de e-mail de una o de todas las redes, las nuevas versiones que están haciendo las compañías de telecomunicaciones contemplan servicios de comunicación e-mail y otros futuros de comunicación digital utilizando la supercarretera de la información.

Uno de los programas más difundidos en las redes públicas es el de mail de Berkeley, en su cuarta distribución de noviembre de 1994. También surgieron muchas versiones comerciales de programas de correo electrónico que ofrecían ventajas importantes a las empresas que contaban con redes de área local y que

tenían necesidad de conectarse y compartir información con otras redes de Área amplia, para enviar sus mensajes de correo a usuarios remotos.

Al conectarse varias redes a un sistema de redes como Internet, aumentan las posibilidades de comunicación entre ellas, porque ya el servicio no se circunscribe a los usuarios de una sola red, sino a todos los usuarios conectados de alguna manera a la red de redes, que pueden ser millones. Tan importante es esta herramienta para el ambiente de redes, que ya desde 1983 se integro la Asociación de Correo Electrónico con un grupo de compañías de software y equipo dedicadas a los servicios de e-mail.

“El correo electrónico se conocía originalmente como protocolo de transferencia de correo sencillo. Ahora se ha recortado simplemente a mail o correo, y es más conocido como e-mail o correo electrónico. Actualmente, es el servicio de Internet más ampliamente utilizado. Cada instalación tiene sus propios procedimientos para usarlo, pero el método para enviar correo por medio de Internet se ha estandarizado, así como las direcciones que se usan para localizar a otras personas en la super red. Su correo puede ser enviado directamente al lugar de sus destinatarios o puede ser transferido a través de una serie de ruteadores o puentes”.³⁹

Existen tres partes fundamentales en los mensajes de correo electrónico.

³⁹FERREYRA, C Gonzalo. Ob.cit.p208

“Destinatario (To). Cabecera (Subject) y Cuerpo (Body) del mensaje. Los tres elementos son fundamentales para los envíos de correo aunque la dirección es la parte más importante, ya que sin ella, el e-mail no irá a ningún lugar en la red. En el campo To: es donde se incluye la dirección del destinatario, en Subject: deberá asignar una cabecera o guía para reconocer fácilmente su correspondencia. El cuerpo o mensaje lo constituye todo el texto, carta, documento o incluso un archivo, los cuales representan el motivo del e-mail”.⁴⁰

Para el funcionamiento del correo electrónico o e-mail, primeramente debemos contar con una dirección, esta será proporcionada por un proveedor de servicios de Internet, por ello mismo observemos lo siguiente.

Para poder enviar o recibir información vía Internet debe tener una dirección electrónica, Internet usa el método conocido como sistema de nombres de dominio para asignar direcciones a computadoras y personas. Una dirección para un servidor de Internet puede representarse tanto con una serie de números como con un nombre en forma textual, los números y el nombre indican la misma dirección. Las computadoras usan el número para rutear los datos en Internet. Los nombres en texto sólo convienen a la gente que le es más fácil recordar un nombre que una serie de números.

⁴⁰FERREYRA, C. Gonzalo. *Ibidem*, p.220

De lo anterior se desprende que. el SND tiene una jerarquía de tres partes:

Nombre del usuario	arroba	servidor, subdominio	(dominio de primer nivel)
1		2	3

La parte 1 representa el nombre del usuario; la 2 literalmente significa “en” mientras que la 3 constituye la dirección del servidor en el que la persona (o buzón) puede localizarse.

La parte 3, que representa la dirección del servidor, también, consta de tres elementos..

Servidor	subdominio	dominio de primer nivel.
1	2	3.

La parte 1 es el nombre del servidor, la 2 representa uno o más subdominios, y la 3 es el dominio de primer nivel.

“Los subdominios ayudan a encontrar la localización de la persona que trabaja en una gran organización y que tiene muchos departamentos o divisiones, por ejemplo, Alicia Villareal puede trabajar en el seminario de Derecho fiscal de la Escuela de Ciencias de la UNAM y su dirección podría ser Villareal “fiscal.d.unam.edu.

El dominio de primer nivel, ubicado a la derecha de la dirección, indica el tipo de organización a la cual pertenece la computadora. En Estados Unidos, son

posibles seis tipos de dominio de primer nivel, los cuales unos se aplican igual en México, dichos dominios los vemos en la siguiente tabla.

<u>Código</u>	<u>tipo de organización.</u>
<u>Edu</u>	<u>Institución de investigación o educación</u>
<u>Gov</u>	<u>gobierno Civil.</u>
<u>Mil</u>	<u>militar.</u>
<u>Com.</u>	<u>Entidad comercial .</u>
<u>Net</u>	<u>compañía de soporte de la red.</u>
<u>Org.</u>	<u>Otras organizaciones." 41</u>

En general, la estructura completa de una dirección Internet en el sistema de dominios debe verse parecida a la de la figura, en donde se incluye el nombre de la computadora(host Name).Las estructuras de direcciones DNS completas se conocen como Nombre de Dominios Totalmente Calificado (Fully Qualified Domain Name, FQDN)

Estructura completa (FQDN) de una dirección del Sistema de Nombres de Dominios, FDNS, mostrando el nombre del usuario y de la computadora, así como los subdominios y dominios que la componen,

Usuario "com.ciudad.com.mx

⁴¹Cfr. Tr. DIÁZ MENA. Jorge I. WWW Paso a Paso. P.H .Hispanoamericana. México 1995.P 21,22

Dominios de más alto nivel.

Subdominio (Localidad)

Nombre de la computadora o nodo.

Símbolo que divide los componentes de la dirección DNS

Nombre del usuario.

Dominios y subdominios.

El registro de direcciones en el sistema DNS, se lleva a cabo tomando en cuenta las jerarquías de las redes o computadoras a registrar. Los últimos campos de una dirección DNS, son los de más alto nivel (Top-Level Domain Names ,TLD's)

Dominios de países .

at	Austria	fr	Francia	pl	Polonia.
au	Australia	il	Israel	ru	Federación Rusa.
ca	Canadá	it	Italia	tr	Turquía
ch	Suiza	jp	Japón	se	Suecia.
cl	Chile	kr	Corea del Sur	uk	Inglaterra.
de	Alemania	mx	México	us	Estados Unidos.
dk	Dinamarca	na	Nambia	va	Vaticano.
es	España	nz	Nueva Zelanda.		

Las abreviaturas de los países se basan en la norma ISO-3166, donde se identifican todos mediante dos letras.

“Los dominios de segundo nivel se generan por razones políticas y geográficas o por necesidades específicas o decisiones de algunos países, por ejemplo, en Corea del Sur los dominios para la comunidad académica se denotan como *ac* los comerciales *co*, los gubernamentales *go* y para instituciones de investigación *re*, actualmente han aparecido nombres que incluyen dos letras para denotar al cual pertenecen, como por ejemplo *na* para Norte América. la estación de radio *red amateur ka7eej.co.usa.na*, podría confundirse con una ubicada en Namibia (NA)”.⁴²

Que pasa cuando no se tiene una dirección, para esto utilizaremos una de las herramientas, denominadas FINGER.

FINGER es un comando de UNIX que ha sido incorporado a casi todos los modernos programas de comunicaciones, de tal manera que actualmente se encuentran incluso programas de localización de direcciones utilizando el concepto de *finger*, que pueden ser ejecutados en diferentes sistemas operativos.

El comando *finger* generalmente indica quien esta conectado en ese momento a la red y permite conseguir información acerca de una dirección. La

⁴² Ferrerya C: Gonzalo. Ob.cit.p. 90

mayoría de las computadoras conectadas a la red reconocen los comandos del sistema UNIX.

FINGER, como todo sistema cliente-servidor, funciona configurado como cliente a la computadora desde donde se hace el pedimento de información y como servidor a la computadora que regresa la información requerida. al ejecutar este comando en una computadora conectada a Internet en modo terminal, se recibe una lista de los usuarios conectados a la red local desde la cual se hace el pedimento de Finger, de tal modo que hay una lista que muestra una lista de los usuarios conectados al nodo de SPIN en una sesión de navegación en Internet en modo texto utilizando el comando.

Existen listados en que se muestran el nombre de identificación del usuario (nombre corto), el nombre real, el puerto (Tty) por el cual esta haciendo la conexión a Internet, el tiempo (Idle) en minutos desde el momento en que se inicio la conexión. El tiempo de inactividad (Idle), puede mostrarse en formatos diferentes como minutos (1,10,30,45), días (3 días,4 días), horas: minutos (1:08:30,4:15), etc.

Luego entonces, con esta herramienta podemos acceder a la información que precisemos cuando no tenemos la dirección electrónica del patrón a notificar, de este modo el actuario o notificador no podrá negarse a realizar la diligencia a través de Internet, ya que podrá navegar en el mismo y localizar a la persona deseada, es decir su dirección electrónica.

Otra de las características con que cuenta el correo electrónico es la herramienta Voice e-mail, esta herramienta esta dedicada a proporcionar la función de envío de archivos de voz e imagen integrados en sus mensajes de correo electrónico. Estas herramientas adicionales que mejoran notablemente las características de los navegadores, generalmente se consiguen en una versión de evaluación o mediante un módico pago, en sus versiones ya liberadas. Tenemos entonces que esta novedosa herramienta de Internet nos permitirá enviar mensajes electrónicos con archivos de sonido pagados al e-mail, junto con una fotografía, que se mostrara en la pantalla de la aplicación cada vez que el receptor abra su correo y reciba su mensaje de forma audiovisual.

F. FAX O FACSIMIL

Ahora veamos, lo que constituye el fax en el presente trabajo y cual es la forma en que lo vamos a utilizar para mandar una notificación dentro de los paraprocesales en estudio. Para ello hagamos una reseña de cómo fue que nació esta herramienta de comunicación.

Inicialmente el fax consistía en colocar una hoja en una maquina de fax, esta pone en funcionamiento un proceso de exploración basado en la iluminación del documento mediante una luz potente, siendo captadas las reflexiones de la luz por un sensor especial que transmite la información que recoge al fax distante.

Luego entonces existe un fax del grupo 3, el cual sirve de base para hablar de lo que constituye el fax en la computadora, mismo del que pasamos a mencionar lo siguiente.

Las normas que definen los equipos de fax del grupo 3 son las recomendaciones T.4 y T.30 de la UIT-T (CCITT). La recomendación T.4, titulada Normalización de terminales facsímil del grupo 3 para transmisión de documentos define los métodos de exploración y codificación del documento, la compresión de los datos y las características opcionales. La recomendación T.30, titulada Procedimientos para la transmisión de documentos facsímil sobre la red telefónica conmutada define los procedimientos de establecimiento de la conexión entre el fax llanamente y el llamado. Aunado a lo anterior vemos que para que una computadora pueda enviar o recibir mensajes de fax es necesario que cuente con un equipo denominado módem fax. Para ello veamos lo que es un módem fax.

“Un módem fax es un módem que permite a un usuario de un PC enviar o recibir texto, gráficos o una combinación de texto y gráficos a o desde un equipo de fax y el software que opera en el PC deben llevar a cabo la misma codificación y decodificación estándar que realizan los equipos de fax. Hoy en día, todos los módems fax son esencialmente compatibles con los fax del grupo 3. La persona que desee incorporar las características de fax a su PC, encontrara diferentes características no sólo en el módem fax en si, en el hardware, sino también en el software que se utilice como emulación de fax”.⁴⁶

⁴⁶ CORBALLAN FALCON. José Antonio Ob cit.P 191

De la misma manera tenemos que para que podamos utilizar un fax de computadora es necesario un factor clave el cual es un software. El software es un factor clave en el uso del módem fax, existen cientos de softwares distintos para modems fax, cada uno con sus propias características. Entre estas tenemos las más importantes y las cuales mencionamos a continuación:

Transmisión de fax

Formatos de ficheros. Cada vez que se envía un fax, se debe convertir el documento a enviar al formato de fax. Esta posibilidad de conversión debe existir tanto para el texto como para los gráficos que componen el documento. Como sabemos, cada programa (hoja de cálculo, procesador de textos, etc.) dispone de su propio formato para almacenar sus documentos, si queremos enviar dichos documentos por fax, debemos tener la posibilidad de convertir esos formatos a formatos de fax.

Escáner directo. A veces es necesario enviar un documento del cual sólo tenemos una copia en papel. La solución en estos casos pasa por escanear dicho documento. Ahora bien, si nuestro software de fax no tiene la posibilidad de escanear directamente el documento, el proceso de envío tiene que pasar forzosamente por una serie de fases intermedias, como son el escaneo y la conversión de formato, que a veces resulta excesivamente tediosas de realiza.

Por ese motivo, lo ideal es que nuestro software de fax tenga la posibilidad de escanear directamente el documento.

Capacidad de mezclar texto y gráficos. Es interesante que en un mismo envío podamos mezclar información de texto con información gráfica. Existen softwares de fax que pueden combinar en un mismo envío distintas informaciones procedentes de distintas aplicaciones. Por ejemplo, se puede enviar de una sola vez un informe escrito con un procesador de textos, unos gráficos estadísticos creados con un programa de dibujo y una lista de precios, contenida en una hoja de cálculo.

Envío y recepción en segundo plano (background). Dado que nunca se sabe cuando se va a recibir un fax, y dado también que un ordenador no va estar dedicado exclusivamente a la recepción y envío de fax, es importante que el software pueda actuar en segundo plano, esto es, que mientras el software que gestiona el fax esta residente en memoria el usuario puede utilizar el ordenador para llevar a cabo cualquier otra tarea.

Hojas de cabecera. Siempre que se envía un fax, es normal que la primera hoja, llamada de cabecera, sea una hoja dedicada, entre otras cosas, a identificar el destinatario y remitente del fax. Estas identificaciones pueden llevarse a cabo mediante un simple texto, pero también pueden estar formadas por un gráfico exclusivo al remitente, a la empresa o sencillamente puede ser un gráfico con un

tono humorístico. Esa hoja de cabecera, por ser siempre la misma, debe estar disponible para ser añadida en todas las transmisiones.

Transmisión programada. Capacidad para hacer que el fax transmita un documento a la hora programada. Esta característica resulta útil para aprovechar las económicas tarifas nocturnas, sobre todo en llamadas de larga distancia, así como para enviar fax a oficinas internacional con zonas horarias distintas.

Reintentos de transmisión. Mediante esta característica, cuando el fax encuentra que el número llamado esta ocupado, automáticamente intenta establecer la comunicación de nuevo pasados unos minutos. El número de intentos y el intervalo entre ellos es programable, esta características resulta muy útil si se envían fax a destinos con mucha actividad.

Confirmación de la transmisión. Esta característica permite disponer de la confirmación del envío correcto de los fax transmitidos. Algunos softwares permiten incluso ofrecer un informe de todas las transmisiones realizadas, especificándose en el la fecha y hora del envío, así como el destinatario del mismo.

Notificación. Dado que un fax puede ser recibido a cualquier hora del día o de la noche, y dado también que el usuario puede no esta delante de ordenador cuando se recibe ese fax, o puede estar utilizando cualquier otra aplicación, es

interesante disponer de algún sistema automático que haga ver al usuario que ha recibido un fax que todavía no ha leído.

Notificación del progreso de la llamada. Informa del estado de la comunicación en cada momento, si se consiguió establecer la comunicación, a que velocidad, tiempo transcurrido, etc.

Informe de actividad del fax. Resulta interesante no sólo saber en que fase del envío o recepción del documento se encuentra nuestro módem fax en cada momento, sino también mantener un informe detallado de todos los fax enviados y recibidos, con anotación de la fecha, hora, duración, resolución, número de páginas, estado, etc.

A través de un fax podemos transmitir tanto textos como imágenes gráficas. Para transmitir textos, o bien lo generamos con el propio software de fax o bien lo importamos de otras aplicaciones, como pueden ser procesadores de textos, editores, hojas de cálculo o base de datos. Existen softwares de fax que admiten importar textos desde una gran variedad de aplicaciones distintas, mientras que otras sólo admiten importar textos en formato ASCII. En cualquier caso, la mayoría de las aplicaciones, sean del tipo que sean, admiten exportar sus datos de texto al formato ASCII, por lo que en la mayoría de los casos no existe problema con la incorporación de textos de otras aplicaciones al documento de fax. En cuanto a los gráficos, lo normal es que el software de fax haga una importación de las imágenes capturadas con un escáner o generadas con alguna

aplicación de dibujo. En este sentido, cuantos más formatos de ficheros gráficos sean entendibles por el software de fax, más posibilidades se tendrán para incorporar imágenes al fax.

Como hemos comentado anteriormente, Microsoft Exchange está diseñado para poder comunicarse con cualquier sistema de mensajería, no obstante. Exchange no puede realizar tal hazaña por sí sólo. Para que Exchange pueda funcionar con cualquier sistema de mensajería, necesita un módulo adicional, denominado proveedor de servicio MAPI. Esto es, cada sistema de mensajería dispone de su propio servicio MAPI que permite que Exchange pueda conectarse con dicho sistema y enviar y recibir mensajes. Existe un servicio MAPI para el fax, otro para Microsoft Network, otro para CompuServe, etc.

Dentro de los servicios que ofrece MAPI mismos que están ya incluidos en Windows 95 son:

Libreta personal de direcciones. Es una utilidad que permite guardar direcciones en distintos formatos, ya sean números telefónicos de fax o direcciones de CompuServe o de Internet. La libreta de direcciones se almacena en un fichero con la extensión PAB (del inglés Personal Address Book)

Carpetas personales. Se trata de un fichero estructurado en forma de base de datos utilizado para almacenar todos los mensajes que se envían y reciben

desde Exchange. Las carpetas personales se guardan en ficheros con la extensión PST (del inglés Personal Store)

Servicios MAPI de Microsoft Network. Permite que Exchange pueda conectarse con Microsoft Network y pueda enviar y recibir mensajes.

Servicios MAPI de Microsoft fax. Permite que Exchange pueda enviar y recibir fax.

Servicios MAPI de Internet. Permite que Exchange pueda conectarse con Internet e intercambiar mensajes. Este servicio MAPI no se incluye en la versión estándar de Windows 95, aunque si viene incorporado en el paquete Microsoft Plus.

Servicio MAPI de CompuServe. Permite que Exchange se pueda conectar con CompuServe y pueda enviar y recibir mensajes. Este servicio MAPI está incluido en la versión de CD-ROM de Windows 95.

De lo anterior debemos tomar en cuenta que, salvo en el caso de fax, para hacer uso de los servicios mencionados con antelación, aparte de disponer de Microsoft Exchange y del servicio MAPI correspondiente, debemos de tener una cuenta en la red correspondiente.

Ahora bien, como podemos trabajar con Exchange.

Primeramente debemos ejecutar Exchange, para lo cual hay que hacer doble clic en el icono Bandeja de entrada, lo cual debería de decirse Exchange. Cuando se ejecuta Exchange aparece una pantalla que muestra el contenido de las carpetas personales donde se guardan todos los mensajes. En el lado izquierdo se muestra un listado de las carpetas existentes, y en el lado derecho se muestra el contenido de la carpeta seleccionada, aunque se pueda crear nuevas carpetas (menú Archivo, opción Nueva carpeta), en un principio sólo existen cuatro carpetas: Bandeja de entrada (contiene los mensajes recibidos), Bandeja de salida (Contiene los mensajes creados aquí y no enviados), elementos eliminados (contiene los mensajes eliminados) y Elementos enviados (contiene los mensajes y fax enviados)

La lista de los mensajes que aparece en lado derecho muestra para cada mensaje lo siguientes datos.

Importancia del mensaje. Indica la prioridad que se la ha dado al mensaje. Esta puede ser normal (espacio en blanco), urgente (signo de admiración) o poco importante (flecha hacia abajo).

Tipo de mensaje Indica si se trata de un mensaje de correo electrónico (sobre), de fax (teléfono) o de un mensaje del sistema. Los mensajes del sistema informan sobre la configuración de entrega, confirmación de lectura, mensaje devuelto, fallo en solicitud de fax o error general.

Objetos incluidos. Indica si el mensaje contiene algún fichero u objeto de otro tipo. En este caso, aparece el símbolo de un clip.

Remitente. Indica el nombre de la persona que ha enviado el mensaje.

Asunto. Indica de forma breve de que trata el mensaje.

Fecha y hora. Indica la fecha y hora en la que se recibió el mensaje.

Tamaño del mensaje.

Microsoft fax.

Microsoft fax es un servicio MAPI que añade a Microsoft Exchange la capacidad de enviar y recibir fax. Eso quiere decir que para trabajar con Microsoft Fax siempre hay que hacerlo a través de Exchange. El tratamiento que tienen los fax dentro de Exchange es similar al que tiene el resto de los mensajes gobernados por Exchange.

Si bien es cierto que hasta la fecha hablamos de fax, como si se tratara de una papel impreso de no muy buena calidad, o en una imagen de tipo bitmap (mapa de bit). Por ello Microsoft fax permite enviar y recibir dos tipos de fax.

1.-Fax no editable. Cuando Microsoft fax detecta que el destinatario es una máquina de fax, convierte el documento a enviar en un mapa de bit (bimap) y lo transmite. En este caso, se dice que tiene un fax no editable, ya que el destinatario no puede modificar directamente el contenido del fax.

2.- Fax editables. Cuando Microsoft fax detecta que el destinatario es un ordenador con Windows 95, entonces no convierte el documento en un mapa de bits, sino que lo transmite como si fuese un mensaje normal de correo electrónico. En este caso se dice que se trata de un fax editable, ya que el destinatario puede modificar el contenido del documento.

De igual manera tenemos que existe otro elemento que sirve para transmitir el fax, dicho instrumento es el llamado ordenador.

El fax y el ordenador.

La gestión de los mensajes de fax a través del ordenador tiene sus ventajas y sus inconvenientes. La principal ventaja es poder enviar con facilidad aquellos documentos creados con el propio ordenador, pudiendo hacer uso del envío diferido, múltiples destinatarios, etc. El principal inconveniente es su dificultad para transmitir documentos no informatizados (no almacenados en el ordenador en forma digital), claro que en este caso se podría utilizar un escáner, pero por el mismo esfuerzo de hacer un escáner, en una máquina de fax se puede enviar completamente el fax y de una forma más simple y cómoda. Eso quiere decir que si solemos enviar fax de documentos informatizados, la mejor solución es hacerlo mediante un módem fax, pero sin la mayoría de los fax que enviamos son de documentos no informatizados, lo más cómodo es seguir con nuestra máquina de fax. Claro que también existen las soluciones mixtas.

Como podemos suponer, para poder transmitir y recibir fax a través del ordenador, además del software adecuado (en este caso, Windows 95, Microsoft Exchange y Microsoft Fax), hace falta disponer de un módem/fax; esto es, de un módem que incluya las normas que gobiernan la transmisión de fax. Estas normas son V27ter (4800bps), V29 (9600bps) y V17 (14 400 bps). Hoy en día, la mayoría de las máquinas de fax son del grupo 3, por lo que su velocidad de funcionamiento es de 9600 bps, Eso quiere decir que aunque dispongamos de un módem V17 a 14 400 bps, cuando transmitimos un fax a una máquina de fax, la transmisión no se llevará a cabo a más de 96000 bps

Una de las tareas más importante de este capítulo y que debe llamar nuestra atención es como podemos mandar un fax, en este caso para que el funcionario encargado de realizar dicha función realice el fax al destinatario deseado deberá seguir los siguientes pasos.

En Windows 95 existen muchos métodos para enviar un fax, todos ellos diferencian en la forma en que se le indica a Windows 95 que envíe el fax, aunque al final todos invocan al asistente Redactar un fax nuevo, el cual nos pide los datos del destinatario, así como información sobre determinadas opciones de envío.

Los métodos para enviar un fax son:

Imprimir el documento. Simplemente utilizamos el programa donde esté la información que pretendemos enviar por fax (cualquier programa de Windows que pueda imprimir), activamos la opción imprimir y seleccionamos como impresora Microsoft fax. A continuación se ejecutará el asistente redactar un fax nuevo, el cual enviará por fax el documento impreso.

Desde Microsoft Exchange. Desde Exchange se debe elegir la opción fax nuevo en el menú redacción. Arrastrar un objeto al icono de fax. Para esto, primero se tiene que crear un acceso directo al icono del controlador de fax que aparece en la carpeta Impresoras. A continuación sólo hay que arrastrar un objeto a dicho icono y se ejecute automáticamente el asistente redactar un fax nuevo. La única limitación es que el objeto debe ser un fichero asociado a algún programa de Windows.

Opción Enviar A del menú contextual. Abra el menú contextual del objeto que desea enviar por fax y elija las opciones de fax enviar a y Destinatario de igual que en el caso anterior, con este sistema sólo se puede enviar objetos asociados a algún programa de windows.

Opción Enviar de los programas MAPI. Algunos programas de Windows 95 permiten la gestión de correo MAPI (Word, Excel, etc.) en estos casos dispones de una opción llamada *Enviar* que activa *Exchange* y permite enviar el documento por fax.

Ejecutar el asistente. Para ejecutar directamente el asistente, éste se encuentra en Inicio, Programa, Accesorio, Fax

De igual manera, vemos que cualquiera de los métodos anteriores invoca al asistente redactar un fax nuevo, el cual, a través de cinco pantallas, nos solicita toda la información necesaria para enviar el fax, La información que nos pide es la siguiente.

Indicar desde donde llamamos.

1.- Indicar el destinatario del fax (nombre, número de teléfono, etc.). Lo normal es seleccionarlo a partir de la libreta de direcciones.

2.- Modo de envío del fax. Si se le va a incluir o no una portada, formato del mensaje (editable o no editable), la hora a la que deseamos enviarlo, etc.

3.- Asunto y nota del mensaje. Es la portada del fax se puede incluir un campo asunto, el cual indica el tema sobre el que trata el fax, y un campo nota, en el que se puede escribir un texto.

4.- Si desea adjuntar algún fichero al fax. Aquí se pueden especificar los nombres del o de los ficheros que se deseen adjuntar al fax. Para poder adjuntar un fichero, es obligatorio que se trate de un fichero asociado con una aplicación de Windows.

De igual manera para recibir un fax, el usuario receptor no tiene que hacer mucho, salvo poner el módem en modo respuesta (de forma que el ordenador pueda descolgar el teléfono y establecer la comunicación de fax) y ver el contenido del fax una vez que éste se haya recibido, para poner el módem en modo respuesta, lo único que hay que hacer es abrir el menú contextual del icono de fax que aparece en la barra de tareas y seleccionar propiedades del módem. A continuación verá una pantalla en el apartado Modo de contestar podrá seleccionar entre contestar después de un número determinado de timbres, contestar de forma manual o simplemente no contestar.

Si utiliza la línea telefónica del módem exclusivamente para datos, lo normal es tener seleccionada la opción Contestar después de x timbres. Si por el contrario comparte la línea telefónica para voz y datos, suele ser más indicado tener seleccionada la opción manual. En esta opción, cuando se detecta una llamada aparece en pantalla un mensaje indicándonos que haya una llamada y si queremos recibirla como un fax.

En cuanto a la recepción de fax, hay que tener en cuenta que Microsoft fax sólo se encuentra activo mientras se está ejecutando Microsoft Exchange. Si tiene activado el modo respuesta y salimos de Exchange, el módem no responderá a las llamadas entrantes.

Una vez que ha recibido un fax, este se guarda en la carpeta Bandeja de entrada de Microsoft Exchange, para ver dicho fax, sólo tenemos que hacer doble clic en el mensaje de fax correspondiente. Si el fax es editable (esta en formato establecer la comunicación). Si cree necesario proteger la conexión con una contraseña, debe pulsar el botón Cambiar contraseña. En cuanto al tipo de conexión, el valor Predeterminado significa que su ordenador intentara establecer la comunicación con el protocolo PPP, si eso fallo, lo intentara en el modo Windows 3.1, y si este fallase, en modo Windows para trabajo en grupo.

De todas las características que Windows 95 aporta al mundo de las comunicaciones, Microsoft Exchange es la parte más innovadora y para quien haga un uso extensivo del correo electrónico o el fax, puede suponer un autentico descubrimiento. Microsoft Exchange es una aplicación general que permite gestionar el envío y recepción, tanto de faxes como de los mensajes de diversos sistemas de correo electrónico. Eso quiere decir que con una única aplicación, además de poder enviar y recibir fax, podemos hacer uso de los sistemas de correo electrónico de redes como Microsoft Network, Compuserve o Internet, entre otras)

Microsoft Exchange tiene como características peculiares las siguientes.

1.- Que si una persona disponía de una cuenta en Compuserve y otra en Internet, tenía que utilizar un programa específico para cada servicio, cada uno con su técnica de uso particular.

2.- Admite mensajes RTF: Microsoft Exchange puede crear y leer mensajes con todas las opciones propias de los ficheros de textos de formato enriquecido (RTF, Rich Text Format). Eso significa que puede utilizar diferentes tipos y tamaños de letras, así como las características de color, negrita, cursiva, subrayado, etc.

3.- Admite mensajes con objetos. Esto quiere decir que en los mensajes de Exchange pueden incluirse objetos y ficheros creados con otras aplicaciones. Estos pueden ser ficheros de sonido, de imagen, de acceso directo, etc.

El propósito de implementar estos medios de comunicación electrónicos, es con el fin de dar una mayor celeridad a los Paraprocesales, específicamente en lo que a las notificaciones se refiere, muchos se preguntarán porque a las notificaciones, pues bien, nosotros pensamos que si el trabajador al poner en movimiento estos procedimientos, lo hace pensando en que puede llegar a convenir con el patrón, por tanto acude ante el Presidente de la Junta a manifestar cual es su deseo respecto de que se respeten sus derecho laborales, y como lo hemos analizado en los capítulos anteriores los Paraprocesales no son juicios donde existe litigio, aquí solamente el trabajador quiere llamar la atención de la Junta para que se le imparta justicia para que pueda continuar en el empleo que necesita, Por tanto nosotros sugerimos que debido a que tan solo en el Distrito Federal rebasamos ya los diez millones de habitantes, es imposible que los señores Actuarios se den abasto para notificar personalmente a la persona

física o moral, solicitada por el trabajador, sindicato, patrón o interesado en promover, concurren ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitar oralmente o por escrito, la presencia de la persona cuya declaración desee sea recibida, la cosa que pretende se exhiba o, en fin la diligencia que pide se lleve a cabo, Dentro de las 24 horas siguientes a dicha solicitud. Para lo cual son aplicables a los siguientes casos, cuando haya modificación del ingreso global gravable declarado por el causante, éste haya impugnado dicha resolución, Los casos de trabajadores mayores de 14 pero menores de 16, para quienes la misma ley prevé la obligación de obtener autorización para trabajar, también pueden tramitarse por esta vía, que abrevia de forma evidente las gestiones tradicionales para la obtención de dicho permisos, constancias por escrito de los días trabajados, terminación de contrato mediante convenio entre las partes, y por último el aviso por escrito de la causa por la que se rescinde el contrato al trabajador.

Por tanto nosotros pensamos que el funcionario encargado de llevar a cabo dicho mandamiento lo puede hacer desde su oficina en la Junta, para agilizar los tramites de notificación, toda vez que no existe conflicto alguno en los Procedimientos Paraprocesales, por tanto no existirá inconveniente en que se notifique por medio de los medios electrónicos a los patrones o sindicatos sobre los requerimientos o necesidades de los trabajadores.

Debemos aclarar que el uso de los medios electrónicos debe ser restringido en cuanto a su uso, toda vez que el trabajador carente de recursos

económicos no le es fácil tener una computadora y como consecuencia que pueda acceder a los servicios de Internet tales como correo electrónico o fax de Microsoft esto para que presente la cosa requerida o realice determinada diligencia.

Por tanto la notificación por medio de los medios electrónicos, solo se podrá usar para que sea requerido el patrón, pues este si se encuentra con recursos económicos bastantes y suficientes para poderse integrar la red de Internet y sus respectivas herramientas como son correo electrónico y fax de Microsoft, por tanto en ningún momento podrá decir el patrón que ha quedado en estado de indefensión al ser requerido por la junta, para que se presente personalmente o para que presente determinada cosa o realice determinada diligencia.

La manera de llevar a cabo esta notificación será utilizando los medios de comunicación electrónicos como son Internet, correo electrónico y fax.

G- Ventajas

- 1.- Mayor rapidez en el envío de información requerida al patrón.

2.-En el directorio y Base de datos de AtyT, hay un Directorio de Directorios, con extensísima información acerca de infinidad de participantes de la red y los servicios que ofrecen.

3.-Una vez que se ha recibido un fax este se guarda en la carpeta Bandeja de entrada de Microsoft Exchange. Y para ver dicho fax solamente hay que hacer doble clic sobre el mensaje de fax correspondiente.

H. DESVENTAJAS.

1.-Ningun trabajador tendrá acceso a estos medios de comunicación electrónicos, toda vez que no tiene los recursos económicos suficientes para tener una computadora y dicho sea de paso tampoco para acceder a los servicios que ofrece la red Internet, tales como correo electrónico o fax.

2.- Sólo habrá recepción de fax mientras que Microsoft Fax se encuentra activo, de tal modo que si se sale de Microsoft, el módem no responderá a las llamadas entrantes.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Toda red, nodo, computadora o persona conectada a la gran red tiene una única dirección electrónica que le permite enviar y recibir mensajes en lo que se conoce como e-mail o correo electrónico y compartir información con otras computadoras mediante varios servicios.

SEGUNDA.- La información relativa al registro de nuevos usuarios de la red y asignación de número de anfitrión o dirección de Internet, se ofrece a través del menú de Network Solutions en forma de plantillas.

TERCERA.- Finger es un comando de UNIX, generalmente indica quién esta conectado en ese momento a la red y permite conseguir información acerca de una dirección específica y del usuario de esa dirección.

CUARTA.- Debemos precisar que para recibir o enviar archivos o información a través de Internet, debemos primero tener la clave de acceso a esa empresa o persona, a la que queremos mandar la información, esta clave la podemos obtener de la carpeta de direcciones, luego entonces debemos hacer hincapié en que esta dirección de Internet no es igual a la dirección de correo electrónico, de tal modo que la clave de Internet es distinta y se compone de un protocolo, seguida de un nombre, de un subdominio, de un dominio, un ejemplo de ello sería la pagina de la empresa Skytel. [http://. WWW. Skytel.com.mx](http://WWW.Skytel.com.mx), por otro lado la clave de un correo electrónico sería info arroba.skaytel.com.mx

QUINTA.- Los medios electrónicos sólo podrán ser utilizados para ser requerido o notificado el patrón o el sindicato, para presentar la cosa o realizar determinada diligencia.

SEXTA. Nosotros estamos proponiendo que se modifique el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido que se implemente en dicho numeral que se puede recurrir a los medios de comunicación electrónicos vigentes, para efectos de acelerar la carga de trabajo en las Juntas de Conciliación y de Conciliación y arbitraje, para que con ello se tenga una mayor certeza de lo que ahí se desahoga, propiamente hablando de los Procedimientos Paraprocesales, a este respecto en al artículo que se menciona, mismo que pasamos a transcribir a continuación:

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

Asimismo, deberán 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 último domicilio que se hubiere señalado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 712 de esta Ley, y faltando ese, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo de donde

se prestaron los servicios y en estos caso se fijaran las copias de la demanda en los estrados de la Junta.

Nuestra propuesta a este artículo es la siguiente.

Art. 739...

Asimismo, deberán 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, o bien en la dirección electrónica del patrón proporcionada por el proveedor de Internet, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 712 de esta Ley. .

SEPTIMA.- Se regule en el artículo 742 la manera de cómo se deben notificar los procedimientos Paraprocesales, el texto original es el siguiente.

"Art. 742 Se harán personalmente las siguientes notificaciones:

- I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo.
- II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas,
- III. La resolución en que la Junta se declare incompetente,
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo,

- V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento, cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por 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 72 de esta Ley, y
- XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.”

La propuesta que nosotros tenemos al artículo en comento, es que se implementen los medios de comunicación electrónicos, para lo cual, nosotros tenemos la siguiente:

Art. 742. Se harán personalmente y por medio de Correo Electrónico, Fax y/o Internet las siguientes notificaciones...

OCTAVA.- Nosotros proponemos que en el artículo 743 de la Ley en comento. Del capítulo VIII referente a las notificaciones. Se modifique en su fracción tercera, el texto original reza así:

“Art. 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 aquella,
- III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere el 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 estos cerrados, se fijara una copia de la resolución en la puerta de la entrada,
- V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución, y
- VI. En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.

En todos los caso a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.”

La propuesta que nosotros tenemos a este respecto, se refiere precisamente a la fracción tercera, misma que reza de la siguiente manera:

Art 743...

- 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, y que en caso de no estar presente la notificación se le hará efectiva por medio de Correo Electrónico, fax y/o Internet.

NOVENA.- Así también sugerimos que se agregue una fracción más al artículo en comento, el texto que nosotros sugerimos en la fracción que proponemos es el siguiente:

Art. 743..

VII. Para los efectos de los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios se entenderán por notificaciones personales las que se realicen por medio de los medios de comunicación electrónicos tales como Correo Electrónico, Fax y/o Internet

12.- FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Porrúa. México 1983. Decimoquinta. Edición.

13.- GUERRERO Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Decimotercera Edición. Porrúa. México 1983

14.- GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Segundo. Reimpresión Textos Universitarios. UNAM. México 1980.

15.- HONEYCUTT, Jerry. Internet para Windows 95. Paso a Paso. Traducción DIAZ MENA Jorge Ivan. Prentice Hall. Hispanoamericana. México 1996.

16.- MUÑOS RAMOS, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa. México

17 - OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Colección textos Jurídicos Universitarios. México 1983.

18.- PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Novena. Edición Porrúa. México 1981

19.- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Quinta Edición. Porrúa. México 1966

20.- PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición Porrúa. México. 1983.

21.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido (Comentarios y jurisprudencia). Tercera. Edición. Pac. México 1980.

22.- ROSS GOMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas. México 1986.

23.- TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México 1987

24.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición. Porrúa. México 1978.

LEGISLACION.

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 Porrúa. Ciento treintaitresava Edición. Porrúa. México 2000.

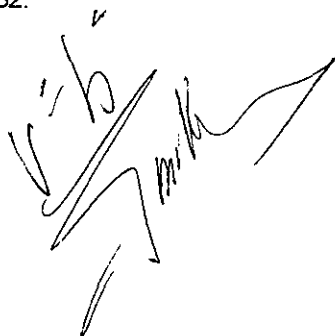
2.- Ley Federal del Trabajo. Octogésima primera Edición. Porrúa. México 2000.

OTRAS FUENTES.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Quinta. Edición. Porrúa. México 1966.

DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Segunda Edición. Porrúa México. D.F

Manual de Derecho del trabajo. Editado por la Secretaria del Trabajo y Previsión social. Derechos reservados por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo Tercera Edición. 1982.

A large, stylized handwritten signature or scribble in black ink, located at the bottom center of the page. It consists of several overlapping, sweeping lines that form an abstract shape, possibly representing a name or initials.