



**UNIVERSIDAD LASALLISTA  
BENAVENTE**

**FACULTAD DE DERECHO**

Con estudios incorporados a la

Universidad Nacional Autónoma de México

CLAVE: 8793-09



**“EFICACIA DE LOS MEDIOS DE CERCORAMIENTO  
PRACTICADOS EN LA PRIMERA NOTIFICACION  
PERSONAL DENTRO DEL PROCEDIMIENTO  
LABORAL”**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADA EN DERECHO**

PRESENTA:

**JUANA MUÑIZ VÁZQUEZ**

Asesor: LIC. RAUL RODRIGUEZ GARCIA

Celaya, Gto.

Diciembre 2006

---

---



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.

## EL TIEMPO NO PERDONA

---

---

*Con el tiempo...*

Te das cuenta que los amigos verdaderos valen mucho más que cualquier cantidad de dinero...

*Con el tiempo...*

Entiendes que los verdaderos amigos son contados, y que el que no lucha por ellos tarde o temprano se verá rodeado sólo de amistades falsas...

*Con el tiempo...*

Aprendes que las palabras dichas en un momento de ira pueden seguir lastimando a quien heriste, durante toda la vida...

*Con el tiempo...*

Aprendes que disculpar cualquiera lo hace, pero perdonar es sólo de almas grandes...

*Con el tiempo...*

Comprendes que si has herido a un amigo duramente, muy probablemente la amistad jamás volverá a ser igual...

*Con el tiempo...*

Te das cuenta que cada experiencia vivida con una persona, es irrepetible...

*Con el tiempo...*

Te das cuenta que el que humilla o desprecia a un ser humano, tarde o temprano sufrirá las mismas humillaciones o desprecios, pero multiplicados...

*Con el tiempo...*

Aprendes a construir todos tus caminos en el hoy, porque el terreno del mañana, es demasiado incierto para hacer planes...

*Con el tiempo...*

Comprendes que apresurar las cosas o forzarlas para que pasen ocasionará que al final no sean como esperabas...

*Con el tiempo...*

Te das cuenta que en realidad lo mejor no era el futuro, sino el momento que estabas viviendo justo en ese instante...

*Con el tiempo...*

Aprenderás que intentar perdonar o pedir perdón, decir que amas, decir que extrañas, decir que necesitas, decir que quieres ser amigo... ante una tumba, no tiene ningún sentido.

Lamentablemente todo esto y mucho más solo se aprende o entiende con el paso del tiempo...

Por eso hoy, deseo aprovechar **MI TIEMPO** para decirles a familia, y a mis verdaderos amigos... Lo mucho que los recuerdo, los extraño, los aprecio y los valoro...

Hablo de mis amigos...

De los que me abrieron sus brazos y su corazón desde un primer instante...

De los que me regalaron su tiempo y su comprensión...

De los que me "tiraron de las orejas" cuando me veían flaquear...

De los que no tienen ni idea de lo mucho que me dieron cuando me dieron su amistad.

Hablo de mis amigos...

De mis buenos amigos argentinos, españoles y de cualquier nacionalidad...

Porque en definitiva, la amistad es un fruto mágico que se cultiva en el corazón de los hombres.

Y gracias a **DIOS** el corazón de los hombres no conoce de geografía...

A todos, ***GRACIAS, MUCHAS GRACIAS !!!***

Hoy quería aprovechar sabiamente mi tiempo para decirlo.

¿Porque? Por que hace muchos años un querido amigo me enseñó que.

**"El hombre se hace viejo muy pronto y sabio demasiado tarde".**

...Justamente cuando: ***"YA NO HAY TIEMPO"***

---

---

LIC. JUANA MUÑIZ VÁZQUEZ

---

---

## *A G R A D E C I M I E N T O S*

---

---

### *A Mi Mamá*

Tus brazos siempre se abren cuando necesito un abrazo.  
Tu corazón sabe comprender cuándo necesito una amiga.  
Tus ojos sensibles se endurecen cuando necesito una lección.  
Tu fuerza y tu amor me han dirigido por la vida y me han dado  
las alas que necesitaba para volar.

En este día tan especial quiero que sepa que le doy las gracias por haberme dado la vida,  
y por ser la mejor mamá de este mundo y por ser la que siempre está conmigo en las buenas y las malas, tu  
eres la luz que alegra mi corazón, tu eres la que me vio nacer, tu eres aquella mujer que sufrió tanto y que  
me ha aguantado todo este tiempo mamá que Dios la bendiga hoy mañana y siempre.

### *A Mi Papá*

Agradecimiento a un padre  
Agradecimiento a ese hombre, ese hombre que todo nos ha dado, que casi de sol a sol a trabajado.  
Que su único afán era sacar a su familia adelante que nos ha dado todo su amor  
que es lo más importante.  
Sus hijos y su esposa le agradecemos su amor, bondad y su mal genio.  
Que en los momentos más difíciles además de ser un padre, es un amigo en el que puedes confiar.  
Gracias por los consejos que nos has dado, y que no podemos olvidar, a ti te tenemos que agradecer todo,  
esto y mucho más.

*Nunca podremos pagarte todo lo que has hecho por nosotros papá*

### *A Dios*

Por su ayuda en los momentos más difíciles en mi vida....

### *A mis Hermanos*

Gracias por que siempre he contado con ustedes para todo...  
Miguel, por ser el ejemplo de un hermano mayor y del cual he aprendido aciertos y de momentos difíciles  
Claudia, por lo ejemplos de perseverancia y constancia que te caracterizan y me has infundado siempre.  
Marco, por llegar a nuestras vidas, y ser apoyo para todos, aunque no nos demos cuenta

### *A mis Amigos/as*

Por siempre confiar en mí y por contar conmigo en situaciones  
en las que pensaron que yo era la persona adecuada para ayudarlos.  
Por dejarme entrar en sus corazones y en sus vidas.  
Así que lo único que me queda es agradecerles por su tiempo,  
su amistad y por los lindos momentos que compartimos.

---

---

---

---

*A Elisa Nieto Sánchez*

Gracias por ser como es una persona maravillosa,  
Gracias por creer en mí  
Gracias a ti comencé a conocerme he incluso a preciar lo que soy,  
Gracias por darme la oportunidad de ser mejor persona en todos los aspectos de mi vida, nunca terminaré de agradecerle todo lo que ha hecho por mí, con sus sabios consejos orientó mis pasos por el camino recto de la vida, convirtiéndose por sus virtudes en una de mis mejores amigas.  
Gracias por la oportunidad de haber conocido a su familia, por que son personas con una gran calidad humana.

*A mis Abuelas*

Que no tuvieron la dicha de presenciar este acontecimiento tan importante en la vida de mi familia y en la mía misma, pero que fue maravilloso conocerlas y creo que su bendición la recibimos desde el cielo, gracias por haberlas conocido, las quiero Mucho. Descansen en Paz, por que nadie muere hasta que se le olvida y nosotros nunca lo haremos por que fuere sabias consejeras de la vida.

*Tío Antonio Muñiz Ontiveros*

Gracias por haber sido mi héroe, mi ejemplo a seguir y por habernos dejado tu tesoro máspreciado, tu hijo, pero te aseguro que donde quiera que estés estarás bien, por que tu retoño esta dando frutos en la tierra, seguiremos cuidando de él, y a pesar del tiempo que ha pasado pareciera que fue ayer, así que nunca te olvidaremos y estoy segura que eres un ángel que ésta con nosotros cuidándonos y mandándonos bendiciones siempre. Descansa en Paz. (AMO)

*A Oliva Báez*

Gracias por ser ese alguien especial que se topo en mi camino, por que no solo puedo hablar contigo con el corazón abierto, si no también por que puedo divertirme y pasar momentos agradables aún en momentos difíciles, y esto va por ti amiga, por que solo te quedaste en el camino del estudio pero estoy segura que serás una gran madre y amiga para tu hija, gracias también por volverme a enseñar a confiar en mí, te quiero mucho no olvides y ya sabes que puedes contar con nosotros tu segunda familia.

*A los Catedráticos*

Por compartir conmigo sus conocimientos, experiencias y anécdotas en el salón de clases, logrando así un encuentro de fraternidad y superación continúa.

---

---

LIC. JUANA MUÑIZ VAZQUEZ

# I N D I C E

---

---

## **Introducción.**

### CAPÍTULO I

#### CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE DERECHO LABORAL

<b>1.1.- De los trabajadores.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1.1.- Definición.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1.2.- Jornada de Trabajo .....</b>	<b>5</b>
<b>a) Definición.....</b>	<b>6</b>
<b>b) Clasificación.....</b>	<b>6</b>
<b>1.2.- De los Patrones .....</b>	<b>7</b>
<b>1.2.1.- Definición.....</b>	<b>8</b>
<b>1.3.- Condiciones de Trabajo, Concepto .....</b>	<b>9</b>
<b>1.4.- Relación de Trabajo .....</b>	<b>12</b>
<b>1.4.1.- Definición.....</b>	<b>13</b>
<b>1.4.2.- Formas de Surgimiento .....</b>	<b>14</b>
<b>1.4.3.- Duración .....</b>	<b>15</b>
<b>1.5.- Causas de Terminación.....</b>	<b>16</b>
<b>1.5.1.- Terminación.....</b>	<b>17</b>
<b>1.5.2.- Rescisión .....</b>	<b>18</b>
<b>1.5.3.- Despido.....</b>	<b>19</b>

### CAPÍTULO II

#### NATURALEZA Y FINES DE DERECHO LABORAL

<b>2.1.- Naturaleza y Fines .....</b>	<b>21</b>
<b>2.1.1.- Naturaleza Jurídica .....</b>	<b>21</b>
<b>2.2.1.- Fines y Esencia .....</b>	<b>22</b>

<b>2.2.- Relación entre el Derecho Social y el Derecho Laboral .....</b>	<b>24</b>
<b>2.3.- Concepto de Derecho del Trabajo .....</b>	<b>25</b>
<b>2.4.- Fundamento Constitucional.....</b>	<b>27</b>
<b>2.5.- Facultad para Legislar en Materia de Trabajo .....</b>	<b>29</b>
<b>a) Jurisdicción.....</b>	<b>33</b>
<b>b) Funciones de las Autoridades del Trabajo.....</b>	<b>34</b>
<b>c) Competencia .....</b>	<b>36</b>

### CAPÍTULO III

#### DE LAS NOTIFICACIONES

<b>3.1.- Las Notificaciones en Relación a la Teoría del Proceso .....</b>	<b>40</b>
<b>3.2.- Regulación de las Notificaciones en Materia Civil.....</b>	<b>42</b>
<b>3.3.- Las Notificaciones en Materia Laboral.....</b>	<b>46</b>
<b>3.3.1.- De los Términos Procesales .....</b>	<b>47</b>
<b>3.3.2.- Clases de Notificaciones en Materia Laboral .....</b>	<b>51</b>
<b>a) Personales.....</b>	<b>51</b>
<b>b) Boletín.....</b>	<b>53</b>
<b>c) Instructivo.....</b>	<b>54</b>
<b>e) Edictos .....</b>	<b>56</b>
<b>3.3.3.- De los Exhortos y Despachos.....</b>	<b>57</b>

### CAPÍTULO IV

#### PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL

<b>4.1.- Definición de Procedimiento.....</b>	<b>65</b>
<b>4.1.1.- Diferencia entre proceso y procedimiento .....</b>	<b>66</b>
<b>4.2.- Concepto de Procedimiento Laboral.....</b>	<b>67</b>
<b>4.3.- Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....</b>	<b>68</b>



<b>4.4.- Iniciación del Procedimiento .....</b>	<b>70</b>
<b>4.4.1.- Etapa de Conciliación.....</b>	<b>72</b>
<b>4.4.2.- Etapa de Demanda y Excepciones .....</b>	<b>76</b>
<b>4.4.3.- Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....</b>	<b>79</b>
<b>4.5.- Derechos de las Partes.....</b>	<b>82</b>
<b>4.6.- Obligaciones de las Partes .....</b>	<b>86</b>
<b>4.7.- Procedimiento Especial.....</b>	<b>91</b>
<b>4.7.1.- Inicio del Procedimiento.....</b>	<b>92</b>
<b>4.7.2.- De La Personalidad Y Capacidad .....</b>	<b>96</b>
<b>a).- Sujetos .....</b>	<b>99</b>
<b>b).- capacidad Jurídica .....</b>	<b>100</b>
<b>4.8.- Prohibiciones .....</b>	<b>102</b>
<b>a) Trabajadores .....</b>	<b>102</b>
<b>b) Patrones .....</b>	<b>103</b>

## CAPÍTULO V

### DE LOS MEDIOS DE CERCIORAMIENTO

<b>5.1.- Definición del término cerciorar .....</b>	<b>105</b>
<b>5.2.- Definición de los medios de cercioramiento .....</b>	<b>105</b>
<b>5.3.- Fines de los medios de cercioramiento .....</b>	<b>106</b>
<b>5.4.- Forma de efectuarlos .....</b>	<b>107</b>
<b>5.5.- De la Fe Pública del Actuario .....</b>	<b>108</b>
<b>5.6.- Forma de cerciorarse del actuario .....</b>	<b>111</b>

### **Conclusiones.**

### **Bibliografía.**

## INTRODUCCIÓN

---

---

En el presente trabajo expongo de manera detallada todos y cada unos de los temas que corresponden dentro de los cuales en su conjunto nos lleva a comprender lo que es el Derecho Laboral, en una relación de ideas doctrinales, así como lo que plasma la ley, a través de las ideas modernistas que se ven reflejadas en la Ley Federal del Trabajo, de igual forma se plasman inquietudes e ideas de su servidora, el presente trabajo está dividido en cinco capítulos, en donde los primeros están dedicados a la comprensión conceptual, de lo que es un proceso, en sentido amplio, ya que es la base para nuestro tema, así como su finalidad, y objeto, también lo que son las partes que intervienen dentro de éste, que es básicamente la llave que abre el proceso, la trilogía del Derecho Procesal Laboral, que es la parte medular del proceso, la relación que existe entre el proceso y procedimiento, y como el plato fuerte de este capítulo, el concepto del derecho procesal laboral y su competencia dentro del territorio nacional y del campo del derecho.

En los capítulos siguientes encontramos la naturaleza y esencia del derecho del trabajo, plasmamos todo lo referente del cómo y porque surgen las controversias y los pasos a desarrollar para iniciar el procedimiento. En el capítulo tres, hago referencia a las notificaciones que se practican por el actuario dentro del procedimiento, la clasificación importante de estas existentes, en el proceso siempre va existir en un tiempo y espacio determinado lo cual en este capítulo también me refiero a este espacio del derecho procesal.

En el capítulo cuatro, hago referencia al punto medular de todo el derecho como lo es el procedimiento y su iniciación desde que surge el desacuerdo de las partes que intervienen en una sociedad donde debe haber una subordinación y el pago de un salario, aquí pasamos luego entonces a lo que es el escrito inicial de demanda y la contestación comprendiendo las siguientes características; el Tribunal ante que se promueve, el nombre del actor, el nombre del demandado y

su domicilio, el objeto u objeto que se reclamen con sus accesorios, los hechos, los fundamentos de derecho y la clase de acción, el valor de lo demandado, la contestación de la demanda, me refiero también a la forma del como las voluntades se ponen de acuerdo para poner fin a un litigio, expuesto a un proceso, así hablo de la conciliación que puede resultar de las partes en el momento procesal oportuno.

En el capítulo Quinto, veremos la parte importante de este trabajo como lo es el cercioramiento que debe tener el actuario dentro de la primera notificación personal al llevar a cabo la práctica de una diligencia de notificación para cualquiera de las partes que intervienen en el inicio de un conflicto que trabajo como consecuencia el desacuerdo definido de ambas partes dentro del procedimiento laboral ya iniciado a consecuencia de la falta de concordancia entre ambas personas.

## CAPÍTULO I

---

---

### CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE DERECHO LABORAL.

---

---

#### 1.1.- De los trabajadores

El ser humano está inmerso en la sociedad puesto que es con el trabajador con el que surgen las relaciones de trabajo que es quien realiza un trabajo a favor de otra que se beneficia con dicha labor, ésta se hace directa y personalmente, a cambio del pago de un salario; bajo las órdenes de la persona que lo contrato, mismo que recibe el nombre de patrón, y será éste quien tenga la obligación de pagar una remuneración por el trabajo realizado.

##### 1.1.1.- Definición

El concepto de trabajador tiende a ampliarse progresivamente en todo el mundo. Para nuestra Ley Laboral, de acuerdo con lo establecido en su artículo octavo, trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado, y a mi consideración se debe incluir que esta prestación de servicio es mediante el pago de un salario.

Y de esto se desprende que el trabajador, debe ser una persona física, y que tiene la obligación de trabajar por cuenta ajena, a favor de otro de forma personal y directa, es decir, realizar el servicio en forma subordinada.

Entendiendo por subordinación el hecho de que el patrón mande en lo concerniente al trabajo y el trabajador debe obedecerlo dentro de la empresa o establecimiento y durante la jornada de trabajo, pero sólo en lo referente al trabajo convenido entre ellos, sin que ese acuerdo pueda alterar los máximos y mínimos, señalados por el artículo 123 Constitucional y de la ley Federal del Trabajo, ya que de no respetarlo el patrón incurre en responsabilidad y puede ser sancionado.

En cambio, de acuerdo con lo mencionado en el artículo trece las disposiciones de la Ley del Seguro Social, amparan y protegen no solo a dichos trabajadores, sino también al que lo hace en forma independiente, sin dependencia ni subordinación, a los profesionales, comerciantes en pequeño, y demás trabajadores no asalariados, así como a los ejidatarios, comuneros, pequeños propietarios.

Así como persona física, al trabajador, lo debemos de entender en cuanto a sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, cabe considerar en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo de trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto constitucional que establece que el varón y la mujer son iguales ante la Ley, en concordancia con lo cual el código civil vigente establece que los cónyuges, tanto el hombre como la mujer, podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral social o familiar.

Legalmente se encuentra prohibido establecer diferencias entre los trabajadores por motivos de raza, edad, credo religioso, doctrina y condición social.

Disposiciones constitucionales y legales que en la práctica se violan y desconocen, ya que constantemente los patrones sí, seleccionan a su personal atendiendo a todos y cada uno de los atributos o condiciones que señala la Ley como aquellos sobre los que no deben hacerse distingos.

Aunque al referirse a las personas a las que se aplicará la Ley del Trabajo, nuestra Carta Magna menciona sin mayor explicación los vocablos obrero, jornalero y artesano, en cambio la Ley Laboral se refiere solo a “trabajador” como uno de los sujetos que forman la relación de trabajo.

En la práctica casi siempre se utiliza la expresión de “empleado” para referirse a los trabajadores de oficina, mostrador, de confianza y agentes, pero no hay soporte legal para sostener tal distinción.

En los tratados y usos internacionales se usa el término de “empleador” al referirse al patrón y el de “trabajador” al que realiza el trabajo o presta el servicio.

Por lo expuesto se debe de considerar como sinónimos los términos obrero, artesano, operario y trabajador, incluyendo el de empleado, siempre que además de los elementos genéricos que todos encierran de trabajadores, también

concurran los otros elementos de “subordinación”, sinónimo de poder de mando y deber de obediencia, aunque esta facultad y obligación tiene que referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral; también debe ser personal, es decir, realizarlo precisamente la persona contratada y no otra, y debe mediar el pago de un salario, requisitos todos que deberán concurrir para que se integre la denominación legal de “Trabajador”.

El trabajador de acuerdo con nuestra legislación laboral tiene la obligación de desempeñar el trabajo bajo la dirección tanto del patrón como de sus representantes si así, se establece ya que la desobediencia del trabajador a las órdenes de los representantes del patrón, es causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Importa señalar que la condición de trabajador desde el punto de vista de una relación contractual, no es en si, una realidad antecedente si no que sigue la celebración de un contrato; es decir; que una persona cualquiera no adquiere los derechos y deberes inherentes al título de trabajador en tanto no se haya establecido un vinculo jurídico laboral nacido precisamente de la celebración de un contrato de trabajo.

Es así como por regla general la relación laboral se establece entre dos personas de acuerdo con la definición de trabajador se desprende que como realidad humana el trabajador debe de prestar sus servicios por si mismo, aunque sin perjuicio puede eventualmente auxiliarse por otros trabajadores.

Así puedo decir que la calidad de de trabajador depende de que se trate siempre de una persona física, hará el trabajo a favor de otra persona en forma directa y por cuenta ajena, ejecutará el trabajo en forma personal, realizará su labor en forma subordinada, bajo las ordenes del patrón o su representante y a cambio de su servicio recibirá un salario.

### **1.1.2.- Jornada de Trabajo.**

La norma laboral ha adoptado determinados mecanismos. Entre ellos, ha establecido límites máximos en la jornada para que el cumplimiento de ella no comprometa la salud de quienes la efectúen. Se restringe el principio de autonomía de la voluntad, cuya aplicación práctica en el campo del trabajo, se tradujo en horarios agobiantes y en ambientes insalubres que debían cumplir hasta los menores y las mujeres.

La ley se propone como objetivo lograr que la relación de trabajo se preste en condiciones dignas para la persona. Se posibilita que el trabajador mismo se niegue a realizar la labor cuando se le exige la prestación sin que se observen las “pausas y limitaciones a la duración del trabajo”, no se cumplan las disposiciones.

Dentro del Régimen Legal de la prestación laboral, se incluyen las normas que se refieren a los aspectos de la relación laboral vinculados con los horarios de



trabajo, pausas, condiciones ambientales, y las vinculadas con la labor desarrollada por las mujeres y los menores que tienen un régimen especial.

Respecto a la jornada de trabajo, el legislador ha fijado un límite máximo del débito del trabajador en lo concerniente a las horas diarias de labor en que ese puede poner su capacidad laboral a disposición del prestador del servicio.

a) **Definición.-**

La definición de Jornada de Trabajo se encuentra establecida en el artículo 58 de la Ley Laboral que a la letra dice: “es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

La idea central es que durante la jornada el trabajador está a disposición del patrón, está subordinado a él para prestar su trabajo, de donde se establece que la jornada es el tiempo durante el cual presta los servicios al patrón.

Así pues considero que la jornada de trabajo es el tiempo fijado por la Ley o por convenio colectivo, fijándose un determinado número de horas al día, semana, mes o año, la cual limita la prestación de servicios y sirve para fijar el salario.

Las fracciones I primera y II segunda del artículo 123 distinguieron entre jornada diurna de ocho horas y nocturna de siete, pero no determinaron ni el principio ni el

final de cada una de ellas, por ello es que existe la creación de la jornada mixta debido a la flexibilidad de la Ley.

## b) Clasificación.-

En cuanto a su clasificación se tiene que la jornada de trabajo puede ser de tres clases de acuerdo con nuestra legislación laboral se divide en:

- ❖ Jornada Diurna: que es la comprendida entre las seis y las veinte horas.
- ❖ Jornada Nocturna: la comprendida entre las veinte y las seis horas, y
- ❖ Jornada Mixta: que se conforma por periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputa jornada nocturna.

Así mismo la Ley Laboral en lo que respecta en su artículo sesenta y uno establece que la jornada de trabajo tendrá una duración máxima de ocho horas la diurna, siete la nocturna y de siete horas y media la mixta.

## 1.2.- De los Patrones.

Al derecho de trabajo sólo le interesa la actividad humana, sea intelectual o material, que ejecuta el trabajador en forma personal y directa, a cambio del pago de un salario, bajo la subordinación de otra persona denominada patrón, con la obligación de pagar el salario.

Así los patrones conforme a la ley pueden ser de dos clases:

- A) personas físicas, y
- B) personas morales.

Las personas físicas son todos los seres humanos, que se encuentran dotados de inteligencia, voluntad y libertad y por ello son capaces de ser sujetos de derechos y obligaciones o responsabilidades.

Las personas morales en este ámbito son entre otros, los sindicatos, las sociedades anónimas, el municipio y el estado, a los que el derecho les otorga personalidad jurídica y patrimonio propio distintos a los de las personas físicas que la integran, capaz de tener derechos y obligaciones por si, considerándoseles como una sola entidad para que actue como tal en la vida jurídica.

### **1.2.1.- Definición.**

Comenzare por dar algunas definiciones del término patrón. Según el diccionario Jurídico, patrón es el empleador de obreros.

Para la legislación laboral, de acuerdo con su artículo décimo, se reputa como patrón la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

De la definición anterior encontramos que los elementos de la figura jurídica patrón son los siguientes:

- 1.- Puede ser persona física o moral
- 2.- Utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Para el maestro Manuel Alonso García, patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos en la mencionada prestación.

Con respecto a la figura jurídica de patrón, debemos tener presente que en cuanto a las reclamaciones obreras, la que establece que para demandar al patrón, no tiene el trabajador que conocer sus características jurídicas, bastando solo con que sea identificado.

De acuerdo con lo dispuesto en estas definiciones, el patrón tendrá tal carácter también, con respecto a los trabajadores que a su vez le presten servicios al trabajador contratado por este.

### **1.3.- Condiciones de Trabajo, Concepto.**

De acuerdo con el autor Néstor de Buen desde el punto de vista de la teoría general del derecho, el estudio de las condiciones de trabajo constituye, en realidad, la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral.

En un sentido social, pero limitado en cuanto que expresa solo el punto de vista de los trabajadores, las condiciones de trabajo han sido definidas como “las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos o lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.

Mario de la Cueva señala que las condiciones de trabajo constituyen “el núcleo del estatuto laboral” y “el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, por que son las causas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso”.

Importante es señalar que estas definiciones nos hacen pensar que la finalidad suprema de toda estructura del derecho laboral es lograr para todos los trabajadores unas condiciones humanas de trabajo, sin que puedan sufrir daño alguno en su salud, teniendo como objeto establecer regímenes o estatus especiales para lograr su finalidad. Y de acuerdo con el artículo 24 de la ley laboral las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, haciéndose cuando menos dos ejemplares de los cuales quedara uno en poder de cada parte.

Así la finalidad de las condiciones generales del trabajo son.-

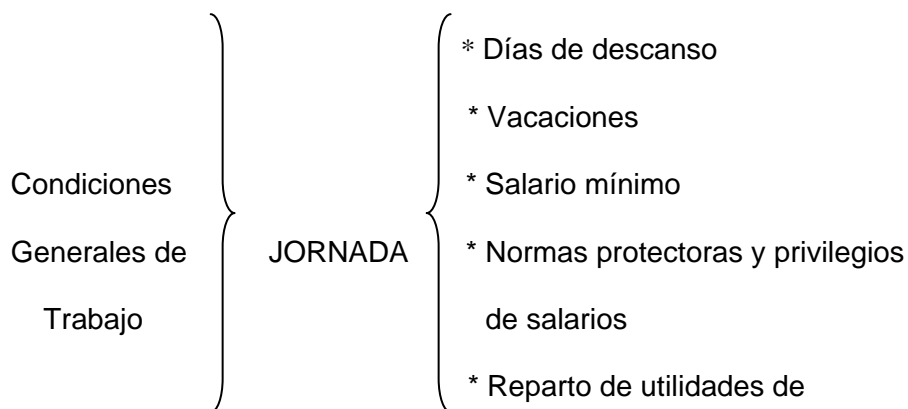
## I. Para el trabajador:

- a) Estabilidad en el empleo
- b) Garantizarle la protección de la salud, la integridad física, mental y la vida.
- c) Elevar su nivel de vida y el de su familia, mediante el derecho a un ingreso razonable.
- d) Propiciar su superación personal en el lugar de la prestación del servicio y la posibilidad de participar en los beneficios de la cultura, bajo los principios de igualdad y proporcionalidad de acuerdo a la importancia de los servicios prestados, mismos que determinarán las prestaciones que deberá percibir por sus servicios.

## II. Para el patrón:

- a) Garantizarle la dirección del servicio.
- b) Que el servicio sea ejecutado con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) El derecho a la utilidad o beneficio patrimonial razonable.

Presento el siguiente cuadro para ejemplificar lo anteriormente expuesto:



trabajadores y patrones

\* Capacitación y adiestramiento

de los trabajadores

\* Derechos de preferencia

\* Antigüedad y ascenso

\* Intervención de los trabajadores



### **FINALIDAD**

a) Proteger la vida y la salud del trabajador

garantizarle un ingreso mínimo.

b) Garantizar una utilidad razonable al patrón

## **1.4.- Relación de Trabajo.**

Por relación de trabajo se tiene que el trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada.

Siendo así que la jornada debe reducirse en aquellas actividades que requieren un esfuerzo exclusivo o cuando se desarrollen en condiciones particularmente peligrosas.

En toda relación de trabajo se presume la existencia de un contrato escrito, pero esta presunción puede admitir prueba en contrario y la carga de esta prueba corresponde exclusivamente al patrón.

Además toda relación de trabajo existe desde el momento mismo en que se comienza a prestar el trabajo.

#### **1.4.1.- Definición.**

La Relación Laboral se establece, por regla general entre dos personas, por una parte una que denominada trabajador y por la otra parte una persona denominada patrón.

La relación de trabajo existe para la ley laboral, desde el momento mismo en que se empieza a prestar el servicio, sin ninguna formalidad, requisito, solemnidad o documentos.

Afirmando la Legislación Laboral en su artículo veinte que se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera que sea al acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

En cuanto a los elementos de la relación de trabajo de acuerdo con la anterior definición se señalan dos clases:



a) Elementos subjetivos

\* Trabajador

\* Patrón

b) Elementos Objetivos

\* Prestación de trabajo personal subordinado

\* Pago de un salario

\* La subordinación

La relación de trabajo tiene una diferencia fundamental con la prestación de los servicios de los burócratas o servidores públicos, ya que estos requieren necesariamente que exista un nombramiento expedido a su favor por escrito del titular de una dependencia, o aparecer en la lista de raya, de acuerdo con lo que establece la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado.

Se tiene así que la relación individual de trabajo obliga no solo a lo expresamente pactado, sino también a consecuencias que sean conforme a las normas del trabajo, a la buena fe y a la equidad.

#### **1.4.2.- Formas de Surgimiento.**

La relación de trabajo puede nacer de un contrato, esto es, de acuerdo de voluntades libremente alcanzado o puede tener otro origen. Y de acuerdo con lo estipulado por el artículo veintiuno de la legislación laboral se presume la

existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

El contrato de trabajo es el origen del vínculo laboral y el permanente fundamento de las obligaciones recíprocas entre trabajador y empresario. En las que el trabajador entrega libremente su trabajo de acuerdo con las condiciones pactadas, y bajo la potestad organizadora del empresario, quien debe retribuirlo. La categoría jurídica contractual cumple así la función de "constituir y regular la relación patrimonial de intercambio de trabajo por salario".

Mario de la Cueva sostiene que el acto generador de la relación no puede ser considerado contractual, a pesar de que la ley lo considera en algunos casos, y precisa que es suficiente que se produzca materialmente la prestación del servicio para que nazca la relación de trabajo.

En otro plano Mario L. Deveali, afirma que desde luego, la circunstancia de que el hecho trabajo pueda producir algunos efectos legales, aun en el caso de no existir un contrato de trabajo válido, no influye sobre la naturaleza del contrato del que normalmente deriva la relación de trabajo, sino que indica simplemente que la prestación del trabajo puede producir por sí mismas algunos efectos importantes, aunque no tenga origen contractual.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> L. DEVEALI MARIO. LINEAMIENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO. ed. 3ª.Ed. EDITORA ARGENTINA. BUENOS AIRES. 1956. p. 236

### **1.4.3.- Duración.**

El elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo consiste, en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen.

En lo establecido en el capítulo segundo de la Ley Federal del Trabajo en su artículo treinta y cinco se indica que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Así que en la práctica el contrato de trabajo es por tiempo indeterminado siendo el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por obra determinada constituyen una excepción, correspondiendo al patrón probar el hecho que dio origen a la relación de trabajo ante las juntas de conciliación y arbitraje en caso de que exista un conflicto laboral.

En cuanto a que la ley expresa la autorización de la celebración de contrato individual de trabajo por tiempo determinado, pero solo cuando la naturaleza del trabajo que se va a realizar, cuando se trate de la sustitución de otro trabajador en caso de enfermedad con licencia o permiso, cuya sustitución durara precisamente el tiempo que dura la enfermedad y en los demás casos que la propia ley señale.

Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado, durara solo el tiempo que lleve implícita la prestación de los servicios.

## **1.5.- Causas de Terminación.**

Generalmente la terminación se refiere a causas ajenas al incumplimiento de alguna de las partes de la relación laboral por lo que sus consecuencias tienen que ser diversas a los casos de la rescisión.

La terminación de las relaciones de trabajo de acuerdo con el Diccionario Jurídico es la cesación, extinción, o disolución de los efectos de la relación de trabajo, por acuerdo del trabajador o del patrón o por una imposibilidad superveniente ajena a su voluntad.

La rescisión consiste en la facultad o el derecho que la ley otorga al trabajador o al patrón de acabar, la relación individual de trabajo en forma justificada y unilateral y por lo mismo, sin responsabilidad para ninguna de las dos partes.

### **1.5.1.- Terminación.**

La terminación es una forma normal de concluir una relación de trabajo. Las causas de terminación de las relaciones laborales que pueden ser individuales, colectivas, voluntarias o involuntarias, según se atienda al número o a la voluntad de las personas intervinientes en la misma que son de acuerdo con el artículo cincuenta y tres de la ley federal del trabajo las siguientes:

- 1) *El mútuo consentimiento de las partes*, que consiste en la voluntad o determinación manifiesta y convenida de ambas partes, siendo en la

práctica la causal más frecuente que se utiliza para dar término a una relación de trabajo.

- 2) *La muerte del trabajador*, es evidente que si el sujeto activo de la relación de trabajo muere, tiene que ocasionar como consecuencia lógica y necesaria la terminación de la relación de trabajo.
- 3) *La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38*, tratándose de la explotación de minas, cuando carezcan de minerales costeables, o en la restauración de minas abandonadas cuando se señalen tiempo o una obra determinada o un capital también determinado.
- 4) *La incapacidad física o mental o la inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo*, es justo que si el trabajador no puede prestar sus servicios al patrón por encontrarse impedido, por afecciones, enfermedades o accidentales, la ley establezca como causal procedente de terminación tal circunstancia.
- 5) *Los casos a que se refiere el artículo 434.-* que son La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, la incosteabilidad notoria, el agotamiento de materia objeto de la industria extractiva, los casos en que para la explotación de las minas carezcan de minerales costeables y el concurso o la quiebra legalmente declarado.

### **1.5.2.- Rescisión.**

La rescisión patronal no termina, por si misma, con la relación de trabajo, en todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez.

Rescisión para el diccionario de la lengua equivale a deshacer o anular una cosa y para el diccionario de derecho, de Rafael de Pina, es el procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato validamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes extraños susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o sus acreedores.

La Rescisión, se define desde mi punto de vista como el procedimiento jurídico encaminado a poner fin a un contrato a causa de circunstancias externas que pueden ser perjudiciales para alguno de los contratantes o por el incumplimiento de uno de ellos.

La Ley Laboral se refiere a la rescisión en su artículo cuarenta y seis que enuncia que el trabajador y el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

El patrón por disposición expresa del artículo 47 de la Ley Laboral tiene la obligación de dar aviso por escrito a la autoridad de la rescisión, señalando el día en que surte efecto, indicando también las causa o causas de ella, de no hacerlo así se considerara despido injustificado con sanciones para el patrón.

### **1.5.3.- Despido.**

El despido es catalogado por la ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador. Constituye un remedio contra la violación grave de las obligaciones del trabajador.

Aunque la constitución de la República en su fracción XXII del apartado "A" del artículo 123, emplea la palabra Despido, cuando es el patrón el que rescinde la relación laboral, y si es el trabajador quien rescinde la relación laboral, la palabra retiro. Ciertamente es que la Ley Federal del Trabajo emplea solo el término rescisión que para mi punto de vista es el adecuado ya que solo se trata de una mera cuestión de terminología de ser una polémica doctrinal, además de ser este vocablo el reconocido por la legislación laboral.

Así se puede establecer que cuando el patrón rescinde por causa imputable al trabajador se da el Despido y cuando el trabajador es el que rescinde la relación de trabajo por causa imputable al patrón se produce el Retiro del trabajador.

## CAPÍTULO II

---

---

### NATURALEZA Y FINES DE DERECHO LABORAL.

---

---

#### 2.1.- Naturaleza y Fines.

Determinar la naturaleza jurídica de una institución constituye en realidad un problema de sistemática, esto es, de clasificación, si más bien se trata de ubicar a esa institución en el lugar que le corresponde conforme a derecho.

Con respecto a la autonomía del derecho del trabajo, no obstante la controversia doctrinal. El derecho del trabajo es distinto y especial y hasta contrapuesto al derecho civil, que necesariamente proclama en forma definitiva su carácter de ciencia autónoma e independiente.

#### 2.1.1.- Naturaleza Jurídica.

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión por los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias denominadas así:

**Publicista:** tendencia según la cual el Derecho del trabajo es Derecho Público.

**Privatista:** sostiene que pertenece al campo del Derecho Privado, y



**Dualista:** esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.

Frente a la clásica distinción entre Derecho Público y Privado otros juristas afirman que el Derecho Laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza Sui Géneris.

El derecho del Trabajo se ubica dentro del Derecho Público por disposición expresa de la Ley; la consecuencia jurídica directa e inmediata de que el derecho del Trabajo sea de orden público es la irrenunciabilidad de los derechos de trabajador, siendo que la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, por ello es que se habla de una justicia social invocada expresamente por el artículo 123 constitucional que es la base del derecho del trabajo en México.

### **2.2.1.- Fines y Esencia.**

A través de la evolución del derecho del trabajo podemos distinguir su transformación conceptual.

En un primer tiempo toda la finalidad consistía en procurar una protección, que lograra por lo menos un equilibrio frente a la desigualdad manifiesta del trabajador ante su eventual empleador.

Después la línea se dirige hacia la obtención de una tutela jurídica estatal para los trabajadores de la industria. En esa época la denominación de la materia fue legislación industrial.

Pero con el transcurso del tiempo se aprecia que el derecho del trabajo asume instituciones y características propias para su normación.

El objetivo y fin permanente de este derecho es mantener una paridad en el cambio, teniendo presente que una de las partes, el trabajador, apareció tradicionalmente como el más débil frente al empleador. De ahí que desde su origen se trató de limitar la libertad o autonomía de la voluntad que surgía de los códigos del siglo pasado, para imponer una serie de restricciones, limitaciones, prohibiciones o condiciones mínimas que, en su conjunto, constituyeron lo que se dio en llamar el orden público laboral.

Es decir, un conjunto de normas que deben aceptarse necesariamente y que tenían las relaciones de trabajo más allá de la voluntad de las partes, que no pueden derogarlas, sino aceptar sus efectos. Pero a fin de lograr ese equilibrio, no sólo se recurrió a los textos legislativos, sino también a acción de grupos representativos. La instrumentación jurídica de estas pretensiones constituyeron los convenios colectivos de trabajo.

Las concertaciones sociales, como pautas limitativas de la posible extensión y contenido de los convenios colectivos, son la muestra evidente de que se quiere

crear un real equilibrio. Pero en esa equilibrada relación no puede resultar lesionado el interés global de la comunidad, en la cual ha de aplicarse.

La finalidad de este derecho es el respeto por la dignidad del hombre que trabaja y, por ello, pretende crear un orden, que facilite el ejercicio de su actividad con plena dignidad y con respeto hacia su persona.

No es tarea fácil precisar los fines y desentrañar la esencia del derecho del trabajo. Puesto que existen distintas teorías al respecto por la pasión o la conveniencia, que necesariamente contemplaron los problemas laborales a través de un cristal que pudo deformar la realidad. El derecho laboral no es un derecho de clase, sino un derecho dirigido precisamente a superar las diferencias de clase.<sup>1</sup>

## **2.2.- Relación entre el Derecho Social y el Derecho Laboral.**

Comenzaré por dar la definición de derecho social, que de acuerdo con el Diccionario Jurídico Mexicano; es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios, instituciones y procedimientos protectores y reivindicadores, a favor de personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos social y económicamente débiles y marginados; para lograr su integración y convivencia con las demás clases sociales, dentro de un orden jurídico.

---

<sup>1</sup> SANTOS AZUELA HECTOR. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. ed. 8ª. Ed. Porrúa. México. 1997. p. 58

El Maestro Trueba Urbina definió al Derecho del Trabajo como el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico que es socializar la vida humana.

El Derecho del Trabajo es conocido dentro de la rama del derecho público y/o social que regula las relaciones y los conflictos entre los individuos, cuando esos guardan la situación especial entre patrón y obrero.

### **2.3.- Concepto de Derecho del Trabajo.**

Son múltiples y diversas las definiciones que en la doctrina se han formulado con respecto al derecho del trabajo, ya que estas pueden atender a los sujetos, al objeto, a los fines, o la propia relación laboral entre el patrón y el trabajador y sus implicaciones en la sociedad.

Al Derecho del Trabajo podemos definirlo como el conjunto de disposiciones, principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y conflictos obrero-patronales.

b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.

c) Los organismos de clase, obreros y patronos, sus características, requisitos y personalidad.<sup>2</sup>

Precisa señalar, no obstante, que para una visión integral del derecho del trabajo, deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia; es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales.

Como ciencia, articulada en un sistema de conocimiento orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.

La aparición de los grupos sociales homogéneos y la concientización de clase como consecuencia del industrialismo liberal, operan un movimiento socializador que transforma de esencia, la concepción de la vida social y de derecho.

Mario de la Cueva decía que el Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.

---

<sup>2</sup> DE BUEN NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. CONCEPTOS FUNDAMENTALES. ed. 13ª. Ed. Porrúa. México. 2000. p. 320.

Otra definición dada a esta rama del derecho es que es un conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

Martínez Vivot, participando de la definición de Pozzo, dice que el Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de trabajo subordinado y retribuido entre empleadores y empleados, ya sean estas relaciones de carácter individual o colectivo.

Vázquez Vialard sostiene que si bien la regulación de la relación individual de trabajo constituye la pieza maestra de este derecho, también hay que destacar las relaciones que se cumplen entre los grupos sociales que actúan a consecuencia del trabajo dirigido.

En mi opinión puedo decir que se trata de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo.

## **2.4.- Fundamento Constitucional.**

Los principios constitucionales evidentemente que tienen una aplicación en las relaciones laborales, puesto que fijan las líneas básicas para la reglamentación de este derecho.

El Derecho del Trabajo tiene su fundamento constitucional en el artículo 123, de sus principios se desprenden las reglas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones, que actualmente esta formado de dos apartados el “A” y el “B”.

El apartado “A” esta formado de 31 fracciones, las cuales establecen los derechos y las obligaciones recíprocas entre los trabajadores y los patrones considerados como particulares, teniendo como reglamentaria a la Ley Federal del Trabajo.

El apartado “B” esta integrado por 15 fracciones y tienen por objeto regular las relaciones entre los trabajadores y el Estado, teniendo este apartado su ley reglamentaria denominada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

A partir de la idea de justicia social se establece que el derecho, es un trabajo no un deber social, que es un artículo que exige respeto para las libertades y la dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Es necesario precisar que, además de los trabajadores al Servicio del Gobierno Federal y del Gobierno del Distrito Federal, también hay trabajadores al servicio de los Gobiernos Estatales y de los Municipios los cuales no se rigen por el apartado “B” del artículo 123 constitucional, sino por leyes estatales de Servicio Civil que

rigen en cada Entidad Federativa, con apoyo de los artículos 115 y 116 de nuestra Carta Magna.

## **2.5.- Facultad para Legislar en Materia de Trabajo.**

Cuando en una demanda se ejercitan diversas acciones, dentro del área de capacitación y adiestramiento o de seguridad o higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Especial Federal de Conciliación y Arbitraje, según su jurisdicción.

En dicho supuesto la Junta local, al admitir la demanda ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, los que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustentación y resolución, exclusivamente, sobre las cuestiones de capacitación y de seguridad e higiene, de acuerdo con la última reforma en cuanto a competencia que se le hizo al artículo 123 Constitucional, apartado "A", fracción XXXI.

La Constitución Política señala que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones.

Nuestro país es una República Federal y por lo mismo, existen normas jurídicas que son aplicables en toda la República y que se denominan Federales y otras normas que solo imperan en los límites de cada Estado, miembros de la Federación, y que les se llama Locales, hay algunas autoridades y que son



Federales y otras que son Locales, bien por su origen o por la naturaleza de sus funciones.

En materia de Trabajo no hay sino una Ley, que es al mismo tiempo Federal y Local, o sea, que no es posible que cada Estado expida sus leyes laborales; pero en su aplicación si existe la diferencia básica entre el ramo federal y local. Al efecto la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 ordena que la aplicación de las normas de trabajo correspondan a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones. Pero es de competencia exclusiva de las autoridades Federales los asuntos establecidos en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando la Ley otorga facultad a una persona para intervenir y resolver una situación, se dice que tiene "Autoridad", así el concepto jurídico de autoridad indica que alguien se encuentra facultado jurídicamente para realizar un acto válido, presuponiendo la capacidad para modificar válidamente la situación jurídica.

Es por ello, que cuando un patrón o un trabajador tienen un problema porque uno estima que el otro incumplió una obligación o desconoció un derecho que le corresponde y no se ponen de acuerdo en quien tiene la razón, entonces tienen que recurrir a un tercero que, conforme a la ley, tienen poder para decidir quién tiene la razón y quién no, y lo más importante, para obligar a cumplir o para obligar a que se reconozca el derecho violado.

En materia laboral las autoridades del trabajo tienen un fin específico, que es la aplicación de las leyes y demás normas del trabajo. Pero esta idea debe de entenderse en un sentido amplio, pues dicha aplicación se realiza por diversas autoridades y diversos procedimientos, que van desde la simple vigilancia a cargo de la Inspección del Trabajo, hasta la Intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Secretaria del Trabajo y Previsión y Social para procurar la conciliación de los intereses y la celebración o revisión de los contratos colectivos.

De manera sencilla puedo definir a las Autoridades del trabajo como aquellas que de conformidad con la ley, tienen la facultad de aplicar, vigilar y procurar el cumplimiento de las normas laborales, dentro de su respectivo ámbito de competencia.

Respecto a su competencia constitucional, las autoridades del trabajo se clasifican en dos:

A) Federales

B) Locales

En efecto, la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, apartado "A", establece que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las Autoridades Federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas Industriales:

1.- Textil

- 2.- Eléctrica
- 3.- Cinematografía
- 4.- Hulera
- 5.- Azucarera
- 6.- Minera
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica
- 8.- De hidrocarburos
- 9.- Petroquímica
- 10.- Cementera y Calera
- 11.- Calera
- 12.- Automotriz
- 13.-Química, incluyendo la química  
farmacéutica y medicamentos
- 14.- De celulosa y papel
- 15.- De aceites y grasas vegetales
- 16.- Productos de alimentos  
(envasados o enlatados)
- 17.- Elaboradora de bebidas
- 18.- Ferrocarrilera
- 19.- Maderera básica
- 20.- Vidriera
- 21.- Tabacalera
- 22.- Servicios de banca y crédito

## **b) Empresas**

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

También será competencia exclusiva de Autoridades Federales, la aplicación a las disposiciones de trabajo:

- 1) Conflictos que afecten a dos o más entidades federativas.
- 2) Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa.
- 3) Obligaciones patronales en materia educativa.
- 4) Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

## **a) Jurisdicción.**

El artículo 123 Constitucional dispone que las diferencias entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de la junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros, de los patrones y uno del gobierno.

Se dice además que la Conciliación y el Arbitraje son los medios idóneos para resolver los conflictos de trabajo. La conciliación, medios de auto composición para las partes dirigidas por ellas mismas o provocadas por la ley o por las partes, para que algún particular o autoridad, fuera de la labor jurisdiccional, actúe y dicte resolución.

De conformidad con el artículo 523 de la Legislación Laboral la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- 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 a Direcciones o Departamentos de Trabajo.
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo
- V. El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- VI. A la Inspección del Trabajo.
- VII. A la Comisión Nacional 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.

## **b) Funciones de las Autoridades del Trabajo.**

Las autoridades del Trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías.

1.- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: Forma parte de los órganos de decisión, en virtud de que queda autorizado por la ley para decidir en que forma y en que términos los empresarios deben cumplir con sus obligaciones, así como requerir a las empresas las constancias a través de las cuales les comprueban haber observado las disposiciones aplicables en el ámbito laboral; en tal virtud, es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de sus diversas dependencias, la que interpreta las disposiciones legales.

2.- SECRETARIAS DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO Y DE EDUCACIÓN PÚBLICA: Son autoridades laborales en lo referente a reparto de utilidades y educación para los trabajadores, respectivamente, ésta última en coordinación con la Secretaría del Trabajo, en materia de capacitación y adiestramiento. Compete a la ésta, la intervención que le señale al título tercero, capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo IV de este título. Artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo.

3.- AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y DIRECCIONES O DEPARTAMENTOS DE TRABAJO: Hay asuntos que son de competencia exclusiva de las autoridades estatales, cuando así lo prevé el artículo 124 de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra dice: “Las facultades que no están expresamente concedidas por esta constitución a los Funcionarios Federales, se entienden reservados a los Estados”

4.- PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO: Tiene facultades de representación o asesoría a los trabajadores y a sus sindicatos siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.

5.- JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE: Tienen funciones de actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patronos, procurando un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo; actuar para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones; de ser procedente aprobar los convenios que le sean sometidos por las partes; recibir las pruebas que los patronos o trabajadores juzguen convenientes rendir ante ellas; así como cumplimentar exhortos.

### **c) Competencia.**

Para establecer la competencia en materia laboral, primeramente debe fijarse atendiendo al concepto general de competencia, que significa la facultad de poder realizar determinada actividad jurídica.

Es competente la federación para legislar en materia laboral, esto como función exclusiva del Congreso de la Unión, terminando con la posibilidad de que las entidades federativas pudieran legislar en materia laboral, como sucedía antes de la reforma de 1929.

La competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios; por ello, la competencia es la facultad y deber del tribunal de resolverlos.

Atribución, potestad, actitud para conocer una autoridad de un determinado asunto. En Derecho Procesal, las reglas de competencia determinan el conocimiento de los distintos litigios por parte de los diversos jueces y tribunales, combinándose tres criterios al efecto y que son el de competencia objetiva, que atendiendo al objeto del proceso, determina qué tipo de tribunal entre los del mismo grado debe de conocer con exclusión de todos los demás tipos, entendiéndose por objeto tanto la cuantía o valor de la pretensión como la materia; el de competencia funcional que responde a la consideración de que en un mismo proceso pueden intervenir distintos tribunales, resolviendo incidentes, recursos y ejecución. y la competencia territorial, cuya base reside en la relación de las personas y de los bienes litigiosos con una demarcación judicial.

Según Carnelutti: "el instituto de la competencia toma origen de la distribución del trabajo entre los diversos oficios judiciales o entre los diversos componentes de ellos".



Pero, tratándose de la impartición de justicia laboral existe doble competencia, por la forma federal de nuestro Estado Mexicano, pues, existen Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior, debido a que el artículo 123, fracción XXI, establece competencia exclusiva de las autoridades federales en los conflictos que tengan que ver con las actividades allí señaladas, por tanto, por exclusión corresponde a las tribunales locales del trabajo conocer de los conflictos en las actividades que en dicho precepto y fracción no se indiquen.

La competencia general de la Junta de Conciliación Y Arbitraje se decidirán de conformidad con lo establecido por el artículo 705 Ley Federal del Trabajo que en lo conducente transcribo:

1.-Por el pleno de las juntas locales de conciliación y arbitraje cuando se trate de:

- Juntas de conciliación de la misma entidad federativa
- Las diversas juntas especiales de la junta de conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.

2.-Por el pleno de la junta federal de conciliación y arbitraje cuando se trate de las juntas federales de conciliación y las especiales de la misma; entre si recíprocamente.

3.-Por la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:

- Juntas locales y federales de conciliación y Arbitraje y el tribunal federal de conciliación y Arbitraje.
- Juntas locales y juntas federales de conciliación y arbitraje
- Juntas locales de conciliación y arbitraje de diversas entidades federativas
- Juntas locales o federales de conciliación y arbitraje y otro órgano jurisdiccional

Nuestro país es una República Federal y, por lo mismo, existen normas jurídicas que son aplicables en toda la República y que se denominan Federales y otras normas que solo imperan en los límites de cada Estado, miembros de la Federación, y que les se llama Locales, bien por su origen o por la naturaleza de sus funciones.

## CAPÍTULO III

---

---

### DE LAS NOTIFICACIONES.

---

---

#### **3.1.- Las Notificaciones en Relación a la Teoría del Proceso.**

Alcalá-Zamora y Castillo afirma que en términos muy generales, todo medio de comunicación es la vía o instrumento que une, relaciona o conecta a dos inteligencias, esta vinculación de dos inteligencias en la comunicación implica la transmisión de ideas, así toda idea o concepto, requiere ser expresada, y la expresión no es sino la representación material de esos conceptos y esas ideas.

Por medio de comunicación procesal debe entenderse la forma en cómo la junta (tribunal) pone en conocimiento de las partes o de otros tribunales o autoridades, las resoluciones dictadas dentro de un determinado procedimiento.

Existen dos grandes medios de comunicación procesal, el primero, de la junta (tribunal) para con las partes, en este supuesto hablamos de emplazamientos, notificaciones, citaciones o requerimientos; el segundo, para con otros tribunales o autoridades, en este último caso, estamos en presencia de los exhortos, despachos u oficios.

La notificación la entendemos como la acción de notificar y consiste en hacer saber, con efectos jurídicos, cierto dato al destinatario de la notificación.

En la notificación participan dos sujetos: el órgano del Estado que dará la comunicación oficial con sujeción a las normas que las rigen y el destinatario de la notificación a quien se dirige está y que quedará legalmente enterado de la comunicación cuando se cumpla los requisitos de carácter normativo.

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

Una notificación desde mi punto de vista es el medio por virtud del cual, el tribunal laboral le comunica a las partes y a los terceros intervinientes o demás interesados u obligados en la relación procesal, de las providencias, autos, laudos y cualquier resolución que hubiere dictado en un procedimiento específico. Las notificaciones, son, pues, la forma en que el tribunal tiene contacto con las partes y terceros del procedimiento, dándoles a conocer sus determinaciones.

El medio de comunicación procesal, por tanto, es el vínculo, forma o procedimiento por el cual se transmiten ideas y conceptos dentro de la dinámica del proceso y para la consecución de los fines de éste.

Enrique Aguilera de paz, establece fundamentalmente una clasificación tripartita de los medios de comunicación: en primer término habla de los medios de

comunicarse de los jueces y tribunales con los litigantes e interesados, en este grupo coloca a las notificaciones, citaciones, emplazamientos y requerimientos. En el segundo grupo, ósea, en el de los medios de comunicación de las jueces o tribunales entre sí, con poderes o autoridades de otro orden y con autoridades judiciales del extranjero, nos habla de suplicatorias, exhortos, cartas órdenes o despachos, mandamientos, exposiciones, oficios y reales provisiones.

### **3.2.- Regulación de las Notificaciones en Materia Civil.**

Expresa el diccionario de Derecho Procesal Civil de Eduardo Pallares Portillo, que la notificación es el acto jurídico procesal ordenado por la ley o por el órgano jurisdiccional, que debe satisfacer los requisitos legales, para hacer saber oficialmente a las partes o terceros un acto procesal.

Constituyen **elementos** del **concepto** los siguientes:

a) El género próximo de la definición está integrado por el acto jurídico procesal. Es un acto jurídico por que entraña una manifestación de voluntad de quien ordena la notificación, hecha con la intención de producir consecuencias jurídicas. La consecuencia jurídica consistirá en que la persona notificada sea legalmente sabedora de aquello que se le ha notificado.

b) La notificación no se hace a virtud de generación espontánea. Debe hacerse porque lo ordena la ley o la ordena el órgano jurisdiccional.

c) La notificación debe satisfacer los requisitos legales establecidos que tienden a satisfacer la seguridad jurídica. Esto no significa que siempre se cumplan las exigencias legales, hay ocasiones en las que hay defectos en la práctica de las notificaciones.

d) El objeto de las notificaciones es comunicar, hacer saber a las partes o terceros un acto procesal. Puede suceder que la parte o el tercero, desde el punto de vista real, no se enteren de aquello que se notifica pero, legalmente, oficialmente, se les considera sabedores.

e) Lo que se notifica no siempre es una resolución del órgano jurisdiccional, es por ello que se indica que se trata de un acto procesal.

En cuanto al procedimiento el artículo 312 de Código de Procedimientos Civiles establece que las notificaciones citaciones y emplazamientos, se efectuarán, a más tardar, el día siguiente al en que se dicten las resoluciones que las prevengan, cuando el tribunal en estas no dispusiere otra cosa.

En virtud del artículo precedente dice que la resolución en que se mande hacer una notificación, citación o emplazamiento, expresará el objeto de la diligencia y los nombres de las personas con quienes ésta deba practicarse.

Siguiendo con el articulado se menciona que todo litigante, en el primer escrito o en la primera diligencia judicial en que intervenga, deben designar casa ubicada

en la población en que esté ubicado el tribunal, para que se les hagan las notificaciones que deban ser personales. Igualmente deben señalar la casa en que ha de hacerse la primera notificación a la personas o personas contra quienes promuevan, o las que les interese que se notifique, por la intervención que deba tener el asunto.

Así como también que cuando un litigante no cumpla con lo prevenido en la primera parte del artículo anterior, las notificaciones personales se le harán conforme a las reglas para las notificaciones que no deben ser personales (artículo 315).

Si faltare a la segunda parte del mismo artículo, no se hará notificación alguna a la persona o personas contra quienes promueva o a las que le interese que sean notificadas, mientras no se subsane la omisión, a menos que las personas indicadas ocurran espontáneamente al tribunal, a notificarse.

Mientras un litigante no hiciere nueva designación de la casa en que han de hacerse las notificaciones personales, seguirán haciéndose en la casa que para ello hubiese señalado (artículo 316).

El artículo 317 del mismo precepto señala que lo tribunales tienen el deber de examinar la primera promoción de cualquier persona, o lo que expusiere en la primera diligencia que con ella se practicaré, y si no contuviere la designación de la casa en la que han de hacerse las notificaciones personales, acordarán desde

luego, sin necesidad de petición o certificación de la secretaría, sobre la omisión que se procesa en la forma prescrita por el artículo 315, mientras aquella no se subsane.

En virtud del artículo 318 las notificaciones se harán de forma personal:

- 1.- Para emplazar a juicio al demandado y en todo caso en que se trate de la primera notificación en la instancia, así como cuando se notifique la sentencia definitiva o resolución que termine cualesquiera de las instancias.
- 2.- Cuando dejare de actuarse durante más de seis meses, por cualquier motivo; en este caso, si se ignora el domicilio de una parte, se hará la notificación por edictos;
- 3.- Cuando el tribunal estime que se trata de un caso urgente, o por alguna circunstancia deban ser personales, y así lo ordene expresamente, y
- 4.- En los demás casos en los que la ley expresamente lo disponga.

De acuerdo con el artículo precedente las notificaciones personales se harán al interesado o a su representante o procurador, dándole lectura integra de la resolución, en la casa designada, y no encontrándolo el notificador, dejará instructivo en el cual hará constar la fecha y hora en la que lo entregue; el nombre y apellido del promovido, el juez o tribunal que manda practicar la diligencia; la determinación que se mande notificar, comprendiendo solo la parte resolutive, si fuere sentencia o auto que concluya con puntos resolutivos, y el nombre y apellido de la persona que lo recibe, recogéndole la firma, en su caso, en la razón que se asentará el acto.



Si se tratare de la notificación de la demanda, y a la primera busca no se encuentra a quien deba ser notificada, se le dejará citatorio para que espere, en la casa designada, a hora fija del día siguiente, y, si no espera, se le notificará por instructivo entregando las copias respectivas al hacer la notificación o dejar el mismo.

Siguiendo con el artículo se menciona que para hacer una notificación personal y salvo el caso en que no se designe casa para realizar la notificación personal, se cerciorará el notificador, por cualquier medio, de que la persona que debe ser notificada vive en la casa designada, y después de ello practicará la diligencia, de todo lo cual asentará razón en la misma.

### **3.3.- Las Notificaciones en Materia Laboral.**

Las juntas y las partes, una vez planteado el conflicto, deben tener medios o mecanismos legales de comunicación entre ellas, entre otras juntas y al mismo tiempo son personas extrañas a juicio (peritos, testigos), que intervienen en su desarrollo.

Las notificaciones tienen por objeto hacer saber a las partes en el juicio, las resoluciones o acuerdos de las juntas, En tal virtud, son actos jurídicos casi sacramentales; pues la falta de cualquiera de las formalidades que la ley exige, la

invalida; es decir la validez jurídica de las actuaciones de la junta dependerá de la estricta legalidad de las notificaciones.

Por disposición de la expresa de la ley laboral en su artículo 741, señala que las notificaciones personales se harán en el domicilio señalado en autos; hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello; y las que se realicen en estas condiciones, surtirán plenamente sus efectos.

Se realizaran de manera personal de acuerdo con lo establecido por el artículo 742 de la Ley Laboral, las notificaciones que a continuación señalo: El emplazamiento a juicio; así como el auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de conciliación y arbitraje en los expedientes que les remitan las otras juntas; La resolución en que la Junta se declare incompetente; El auto en que recaiga al recibir la sentencia de amparo; La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; El auto que cite a absolver posiciones; La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio; El laudo; El auto que conceda el termino o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado; El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones; También cuando sea necesaria la promoción del trabajador, cuando no la haya presentado en un lapso de tres meses; y en casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

### **3.3.1.- De los Términos Procesales.**

El tiempo en el proceso es un factor de decisiva importancia, ya que la eficacia de sus efectos se manifiesta, en su conexión con los días y horas hábiles, con los términos, con la caducidad de la instancia, sin olvidar la trascendencia de la prescripción.

La influencia del tiempo en el proceso es, pues, determinante y ha de ser tenida muy en cuenta al regular las actividades en que la jurisdicción laboral se desenvuelve, por lo tanto, lo más importante de los términos procesales es saber contarlos con el objeto de abocarse adecuada y oportunamente a las diversas etapas del procedimiento.

La palabra término expresa, en su acepción forense, el espacio de tiempo que se concede a las partes para evacuar o desahogar algún acto o diligencia judicial, considerándose generalmente como sinónimo de plazo, sin embargo la doctrina procesal distingue entre término y plazo, entendiendo al primero como el espacio de tiempo que se fija para la realización conjunta de una actividad del tribunal con las partes o con otras personas; plazo es el espacio de tiempo que generalmente se fija para la ejecución de actos procesales unilaterales para la actividad de las partes.<sup>1</sup>

Las notificaciones deben practicarse por el actuario dentro del término de cinco días posteriores a la fecha en que son dictadas.

---

<sup>1</sup> TENA SUCK RAFAEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. ed. 5ª. Ed. Trillas. México. 2001. p. 80

En caso de que la notificación tenga por efecto citar o requerir a una persona, deberá efectuarse con por lo menos veinticuatro horas antes de la fecha y hora de la celebración de la diligencia.

De acuerdo con el capítulo sexto de nuestra legislación laboral denominado de los “términos procesales” que comprende del artículo setecientos treinta y tres al setecientos treinta y ocho en su primer artículo menciona que los términos procesales comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día de su vencimiento.

El artículo setecientos treinta y cuatro a la letra dice que en ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la junta, salvo disposición contraria de la ley.

Así también se prevé que cuando no exista término para la práctica de algún acto procesal o el ejercicio de algún derecho el artículo setecientos treinta y cinco establece el término será de tres días hábiles.

Con el objeto de computar los términos, el artículo setecientos treinta y seis dice a la letra que los meses se regularán por el de treinta días hábiles se considerarán de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria en la ley laboral.

De acuerdo con lo previsto por el artículo setecientos treinta y siete señala que cuando el domicilio de la persona se encuentre fuera del lugar de residencia de la Junta, esta podrá ampliar el término de que se trate, en función de la distancia a razón de un día por cada 200 kilómetros, de 3 a 12 días, tomando en cuenta los medios de comunicación existentes.

Por último en este capítulo se establece que trascurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar de rebeldía.

El artículo setecientos cuarenta y siete refiere que las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

- 1.- Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario de la Ley.
- 2.- Las demás, al día siguiente al de su publicación en el boletín o en los estrados de la Junta.

Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley (artículo 748).

Las notificaciones hechas al apoderado o a las personas expresamente autorizadas legalmente por las partes, acreditadas ante las Juntas, surtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho a ellas.

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

### **3.3.2.- Clases de Notificaciones en Materia Laboral.**

#### **a) Personales.**

Las Notificaciones Personales, son aquellas que se realizan a las partes directamente, en esta clase de notificaciones el funcionario que la practique debe hacerle saber directamente a la parte la resolución, ya sea en el local de la junta o en el domicilio que tenga señalado en autos para recibir notificaciones.<sup>2</sup>

A través de ellas se busca que el interesado conozca directamente una resolución o acuerdo de la junta, precisamente en el domicilio señalado en autos para que en ese lugar se practique la diligencia correspondiente.

Las partes tienen el deber de designar domicilio para recibir notificaciones de índole personal en el primer escrito en el que comparezcan a juicio, si no lo hicieren las notificaciones, aún las personales, se les harán por boletín o estrados.

---

<sup>2</sup> <http://www.ilustreinstitutonacional.com/biblioteca/articulos/libro.pdf>

Cuando se trate del domicilio del demandado y esta sea la fuente de trabajo, bastará con que se diga el lugar, para que se proceda a la primera notificación.

Así mismo, deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a las personas o personas contra quienes promueva. Cuando no se le localice, la notificación se hará en el domicilio que se hubiere señalado, y faltando éste, 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. (arts. 712 y 739).

Cuando en la demanda se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trababa o trabajó el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetará al procedimiento de la ley, debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación se entenderá hecha por el patrón, aunque al hacerlo se ignore el nombre del mismo, esto de acuerdo con el artículo 740 de la legislación laboral vigente.

Constituye un principio de derecho laboral, que el trabajador no tiene la obligación de conocer las cualidades jurídicas de su patrón, sino que sólo debe identificarlo a precisar el lugar donde prestaba sus servicios, por lo que, sin lugar a dudas, se cometen muchas injusticias por falta, en algunas ocasiones, de una verdadera identificación del patrón.

Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta o en domicilio que hubiese designado y si no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario; si la caso o local están cerrados, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo. El actuario asentará razón de sus autos.

## **b) Boletín.**

Debe entenderse por boletín, una publicación oficial de la junta dada a conocer periódicamente en donde se efectúan las notificaciones a las partes.

De acuerdo con Rafael Tena Suck el Boletín es un medio de comunicación (periódico) que se publica diariamente y que contiene una lista de los asuntos en los cuales se ha dictado alguna resolución.

El pleno de las Juntas, Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que nos sean personales.

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



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

Las listas de las notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario.

La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

### **c) Instructivo.**

Gramaticalmente, instructivo es aquello que instruye, que enseña, que muestra algún objeto o cosa. El instructivo del que habla la ley federal del trabajo, para practicar las notificaciones, es un documento en donde el actuario le da a conocer al notificado la resolución que se le notifica, transcribiéndola textualmente.

Es la notificación hecha por célula, en la que se da a conocer la resolución que se ordena por el presidente de las Juntas Locales o Federales de Trabajo.

Este tipo de notificación se utiliza para notificar a personas que no son parte del juicio, como son los peritos y testigos, el tribunal puede hacerlo personalmente o mediante cédulas; es decir, transcribe el auto o resolución que se envía al

interesado por conducto del actuario, misma que se le entregará personalmente, recogiendo la firma del mismo como constancia.

Esto aún y cuando la ley laboral no señala los requisitos que debe contener ese instructivo; de manera lógica puede concluirse:

- 1.- Lugar, día y hora en se practique la notificación,
- 2.- El número del expediente,
- 3.- El nombre de las partes,
- 4.- El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y
- 5.- Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

Este documento se debe entregar a los parientes, empleados o domésticos del demandado o a cualquier otra persona que viva en el domicilio señalado, después de que el notificador se haya cerciorado de que ahí tiene su domicilio la persona que debe ser notificada.

Se exige que, en todo caso, el notificador exponga los medios por los cuales se haya cerciorado de que ése es el domicilio del demandado.

Junto con la cédula, se debe entregar copia simple de la demanda, debidamente cotejada y sellada, más, en su caso, copias simples de los documentos que el actor haya acompañado a la demanda

#### **d) Edictos.**

Se lleva acabo cuando un litigante o parte ignora el domicilio de su contraria, sería injusto que por ese hecho quede imposibilitado a decir sus derechos ante los tribunales; lo mismo sucede cuando se trata de personas inciertas.

Por ello de acuerdo a la opinión del procesalista laboral Rafael Tena Suck el Edicto es un medio de publicidad que permite hacer saber al interesado la existencia de algún juicio que pueda afectarle y obliga al juez a ordenar se le notifique a costa del promoverte en los periódicos de mayor circulación, con el fin de no dejarlo en estado de indefensión.

El edicto de acuerdo con el Rafael de Pina es la publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, o en otro periódico de información, de una resolución pronunciada por la autoridad jurisdiccional para hacerla del conocimiento de los interesados personas en rebeldía, ausentes o para convocar postores o acreedores a un remate, concurso o quiebra, así como también la comunicación judicial en donde se ignora el domicilio o por desconocimiento de quienes puedan ser los interesados de la parte demandada.

Se desprende del Código Civil para el Estado de Guanajuato y demás correlativos que el Edicto constituye un verdadero llamamiento judicial a los posibles interesados o a las personas de las cuales se ignora el domicilio y consiste el la publicación de tal llamamiento en las periódicos de mayor

circulación, en el boletín Judicial y, en algunos casos, en el Diario Oficial. El mismo ordenamiento legal establece la necesidad de fijar avisos o edictos, tanto en el caso de juicios sucesorios, como para el llamado de postores para la pública subasta en los remates judiciales.

### **3.3.3.- De los Exhortos y Despachos.**

La limitación derivada de la competencia por razón del territorio se subsana mediante la colaboración que se prestan entre sí las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje y Tribunales ordinarios y extranjeros.

De esa manera la administración de la justicia actúa, de lo contrario, el simple desplazamiento territorial de una persona a otro lugar paralizaría las acciones, y para evitar lo anterior las autoridades laborales se coadyuvan y auxilian entre sí, realizando dentro de su territorio los actos procesales que no pueden efectuar directamente por la división de competencias.

La junta se comunica con otros tribunales o autoridades a través de los medios de comunicación procesal denominados, exhortos, despachos u oficios y la finalidad es que auxilien a la junta a llevar a cabo diligencias, practicar pruebas, recabar documentos o, bien, a emitir alguna declaración o coadyuvar en el desarrollo del proceso, para la obtención del fin jurisdiccional.

Se conceptualiza el Exhorto de acuerdo con Rafael de Pina como el requerimiento por escrito de un Juez a otro de su misma categoría y de igual o distinta jurisdicción para que practique determinada diligencia.

Puedo decir que el exhorto es el medio de comunicación procesal que tiene a la mano la junta, para solicitar a otra autoridad de su misma jerarquía (otra junta u autoridad mas próxima al lugar), que lleve a cabo determinadas diligencias que no puedan practicarse en el mismo lugar de la junta donde se tramita el procedimiento, la finalidad del exhorto es recabar cualquier cosa, objeto, prueba u cuestión análoga que tenga relación con el negocio, para que este pueda ser resuelto de la mejor manera.

Definimos al exhorto de acuerdo con la legislación civil como un medio de comunicación procesal entre autoridades judiciales de igual jerarquía que debe emitirse cuando alguna diligencia judicial deba practicarse en lugar distinto al del juicio. La autoridad que emite el exhorto, se denomina exhortante y la que lo recibe, o a quién esta dirigido exhortada.

La razón de ser de los exhortos se explica por la distinta competencia territorial de los diversos órganos del por judicial, la cual, a su vez obedece a una necesidad de división del trabajo que se encuentra su fundamento en razones geográficas: distancias, densidad de población, comunicaciones, cantidad de pleitos, entre otros.

Nace entonces, en virtud de lo anterior lo que se conoce como *auxilio judicial*, ósea, la asistencia ayuda que para el desempeño de sus funciones propias deben brindarse unos tribunales a otros, dentro de los marcos de sus respectivos regímenes legales. Pero, además de la idea de colaboración que toso esto implica, está necesidad de que cada autoridad respeto los ámbitos competenciales de las demás y entre ellos, el ámbito territorial. El juez exhortante libra exhorto, por una parte, solicitando la colaboración y auxilio, y, por otra, respetando el ámbito territorial de competencia del juez exhortado, ámbito en el cual el exhortante no podrá desempeñar sus funciones soberanas no invadir el de correspondiente juez exhortado.

Cuando se dé, pues, la necesidad de encomendar a otro juez de destinto lugar la práctica de alguna diligencia judicial, le juez exhortante emitirá el exhorto, documento éste que debe contener con toda precisión, los pormenores, las indicaciones, los anexos y las inserciones necesarios para que el juez exhortado pueda cumplir cabalmente con lo se le solicita. Así, se trata de encomendar un emplazamiento con requerimiento previo de pago o embargo, sen caso, el exhorto deberán contener todos los datos necesarios: nombra y domicilio de la persona a quine deberá buscarse, cantidad por la se deberá requerir el pago etc.; cuando se encomienda el desahogo de una prueba confesional o testimonial de anexarán los respectivos pliego de posiciones para un mayor comprensión de las diligencias que habrán de cumplirse.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> GOMEZ LARA CIPRIANO. TEORIA GENERAL DEL PROCESO. ed.9ª.Ed. Oxford. México.2001. p. 227

La legalización de las firmas constituye un trámite de autenticación en cuanto a que el funcionario que ha expedido el exhorto respectivo es efectivamente el tribunal exhortante. Es una garantía de certeza y autenticidad. Ciertas legislaciones procesales del país no exigen la legalización de los exhortos procedentes de otras entidades federativas; así el Código de procedimientos civiles para el estado de Guanajuato establece la regla de que no es necesaria la legalización en su artículo 309 que a la letra dice: en los despachos y exhortos no se requiere la legalización de las firmas del tribunal que los expida, a menos que la exija el tribunal requerido, por ordenarla la ley de su jurisdicción como requisito para obsequiarlos. Para ser diligenciados por los tribunales del Estado los exhortos de los tribunales de otra entidad o de la federación, no se requiere la previa legalización de las firmas del tribunal que los expida.

Siendo que los despachos tienen la misma finalidad del exhorto, pero en el caso de los despachos se libran para que un órgano u autoridad extranjera lleve a cabo las diligencias necesarias encomendadas por la junta. Aunque la ley no lo menciona, los despachos se libran también a autoridades de mayor jerarquía a la de la junta requirente, pues el exhorto es una petición cordial de igual a igual y, en el caso, del despacho puede ser de inferior a superior, en donde este último no queda constreñido por lo solicitado por el inferior.

Se define al Despacho como un medio de comunicación por el cual, la autoridad de grado superior, además de poder simplemente informar o transmitir

alguna noticia al tribunal de grado inferior, puede también ordenarle y encomendarle la práctica de diligencias, de actos procesales.

Los oficios son comunicaciones “oficiales” que las juntas emiten para que alguna autoridad u órgano las auxilie en determinada función o atribución.

En materia Laboral se expresa que las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la junta que conozca del juicio, deberán encomendarse por medio de Exhorto al presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o al de las Especiales, o a la autoridad más próxima del lugar en que deban practicarse dentro de la Republica Mexicana.

Así también se expresa que las diligencias que se practiquen en el extranjero, únicamente se autorizarán cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de si contestación.

En el caso a que se refiere el párrafo anterior, se librará el despacho correspondiente, tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales.

La legislación laboral refiere que a falta de tratados o convenios, deberá estarse a las siguientes reglas:



1.- Los despachos serán remitidos por vía diplomática, al lugar de residencia de la autoridad correspondiente, debiendo ser legalizadas las firmas de las autoridades que lo expidan;

2.- No será necesaria la legalización de firmas, si las leyes o prácticas del país a donde se libre el despacho, no establecen ese requisito;

En tanto que los exhortos que deban ser diligenciados dentro de la República Mexicana, no se requiere la legalización de firmas de la autoridad que lo expida.

Cuando se demore el cumplimiento de un exhorto, se recordará de oficio o a instancia de parte, a la autoridad exhortada; si a pesar del recordatorio continúa la demora, la autoridad exhortante lo pondrá en conocimiento del superior inmediato del exhortado.

Por último se da una facultad a la junta para que a solicitud de parte, pueda entregar el exhorto y sus anexos al oferente previa razón que deje en autos, quien bajo su más estricta responsabilidad lo entregará a la autoridad exhortada para su diligenciamiento.

El oferente devolverá el exhorto diligenciado, bajo su más estricta responsabilidad a la exhortante.

En cuanto a la materia civil de acuerdo con lo descrito por el artículo 305 del Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Guanajuato a la letra dice que

las diligencias que no puedan practicarse en el partido en el que se siga el juicio, deberá encomendarse, por exhorto o despacho precisamente al juez de aquél en que han de practicarse.

También puede un tribunal, aunque una diligencia deba practicarse dentro de su propia jurisdicción, encomendarla a un juez inferior del mismo partido, si por razón de la distancia fuere más obvio que éste la practique.

Los exhortos y los despachos que manden dirigir las autoridades judiciales del Estado se expedirán el siguiente día en que cause estado el acuerdo que los prevenga, amenos de determinación judicial en contrario, sin que en ningún caso el término pueda exceder de diez días.

Los exhortos y despachos que reciban las autoridades judiciales del Estado cuando no puedan practicarse dentro del lugar de residencia de la junta que conozca del juicio se proveerán dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción, y se diligenciarán dentro de los cinco días siguientes, a no ser que lo que haya de practicarse exija necesariamente mayor tiempo, en cuyo caso el juez fijará el que crea conveniente, sin que el término fijado pueda exceder de quince días.

En los despachos y los exhortos no se requiere la legalización de las firmas del tribunal que los expida, a menos que la exija el tribunal requerido, por ordenarla la ley de su jurisdicción como requisito para obsequiarlos.

Para ser silenciados los tribunales del Estado los exhortos de los tribunales de otra entidad o de la federación, no se requiere la previa legalización de las firmas del tribunal que lo expida.

Así los exhortos que se remitan al extranjero o se reciban de él, se sujetarán a las disposiciones relativas del Código Federal de Procedimientos Civiles.

Las Juntas deberán expedir los exhortos y despachos al día siguiente de aquel en que surta sus efectos la resolución que los ordene (artículo 757 legislación laboral).

## CAPÍTULO IV

---

---

### PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL.

---

---

#### 4.1.- Definición de Procedimiento.

El procedimiento de acuerdo con el autor Rafael de Pina se define como el conjunto de formalidades o trámites a que está sujeta la realización de los actos jurídicos civiles, procesales, administrativos, y legislativos.

La palabra procedimiento referida a las formalidades procesales es sinónima de la de enjuiciamiento como la de proceso lo es de la de juicio.

El procedimiento constituye una garantía de la buena administración de la justicia. Las violaciones a las leyes del procedimiento pueden ser reclamadas en la vía de amparo.

El vocablo proceso implica una sucesión de hechos con unidad y tendencias a un fin. Se litiga, por quien asume la iniciativa, para obtener lo que se pretende; o se opone la negativa, por no aceptar el supuesto derecho ajeno, o por creer o al menos decir que una acusación es improcedente o infundada.

Por ello el proceso se desenvuelve en varios actos, no sólo en el concepto jurídico, sino en el de la escena teatral, llevada a los estrados de los tribunales, con solemnidad por lo común.

El proceso es una serie de actos coordinados y regulados por el Derecho Procesal, a través de los cuales se verifica el ejercicio de la jurisdicción; lo cual no destaca el conflicto de las partes y lleva a la necesidad de definir diversos términos de la definición.

Con mayor claridad, se expresa que se trata de la coordinada sucesión de actos jurídicos derivados del ejercicio de un acto procesal y que tiene por objeto una decisión de índole jurisdiccional.<sup>1</sup>

#### **4.1.1.- Diferencia entre proceso y procedimiento.**

La doctrina contemporánea distingue entre proceso y procedimiento, el proceso como una relación o como una situación, es principio o idea jurídica directriz; el procedimiento es la realización plena, concreta y material del desenvolvimiento del proceso.

Por otra parte el proceso es abstracto, en tanto que el procedimiento es concreto; el proceso es el continente, el procedimiento es el contenido.

El proceso se puede decir que es la especie.- siempre tiene un fin, principio de exclusividad y obligatoriedad, independencia, imparcialidad, contradicción y audiencia bilateral, publicidad, obligatoriedad de procedimientos establecidos por ley, motivación de resoluciones, cosa juzgada; y

---

<sup>1</sup> CABANELLAS GUILLERMO. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL. ed. 3ª.Ed. Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1997. p. 438

El procedimiento será el genero.- no siempre tiene un fin, principio de iniciativa de oficio o de parte, congruencia, dirección judicial, impulso oficioso, intermediación, concentración, buena fe y lealtad procesal, economía procesal, celeridad procesal, socialización del proceso, preclusión

#### **4.2.- Concepto de Procedimiento Laboral.**

Se puede entender por Procedimiento Laboral de acuerdo a mi entender como un cauce procesal a través del que se da trámite y resolución a los distintos conflictos que se generan en el orden social

Hay una serie de campos en que, afectado el interés general por un conflicto concierne solamente a dos sujetos exige su resolución por medio del “proceso” como mecanismo para resolver los conflictos que atañan a tal interés.

El proceso deviene así, el único medio pacífico e imparcial de resolver tales conflicto intersubjetivos, esto es, según terminología moderna cuando hay normas de derecho público obligatorias, que han sido vulneradas y nos impide a resolver el conflicto mediante la auto composición (autodefensa), precisa acudir ante la jurisdicción

De esta manera tenemos en el artículo seiscientos ochenta y cinco de la legislación laboral que el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito e

inmediato, predominantemente oral y se iniciara a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concertación y sencillez del proceso.

Así pues independientemente de la naturaleza social del proceso del trabajo, este será:

Público.- Es decir que pueden ser presenciados por cualquier persona, excepto cuando a consideración de la junta, exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Gratuito.- No existe pago de ninguna especie.

Inmediato.- Los miembros de las juntas deben estar en íntimo contacto con las partes para percatarse de la verdad.

Predominantemente oral.- Es decir que todos los actos del procedimiento son fundamentalmente de palabra.

A instancia de parte.- Es decir que deberá existir solicitud ante la autoridad competente de la parte interesada en el proceso.

En cuanto al derecho procesal del trabajo tiende a evitar el desequilibrio existente entre el trabajador, que en la practica se ve como la parte débil y el patrón a fin de establecer la necesaria igualdad en su situación procesal.

### **4.3.- Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.**

Este procedimiento se encuentra regulado en veintiún artículos de la Ley procesal laboral y es de aplicación a los conflictos individuales o colectivos de naturaleza jurídica siempre que no tengan señalada en la Ley una tramitación especial.

El Procedimiento Ordinario es el conjunto de formalidades procesales señaladas por el legislador para la tramitación del juicio ejecutivo, esto de conformidad con la definición tomada del Diccionario Jurídico del Jurista Rafael de Pina.

El procedimiento ordinario tiene como finalidad fundamental y facilitar una justicia pronta y expedita, cosa que no siempre se logra en la practica por el exceso de trabajo que tienen todas las Juntas; es un procedimiento mixto por que si bien es cierto puede ser en parte oral y en parte escrito y tiende a evitar los formalismos procesales; es un proceso que tiene una doble función, una, es la de conciliación y otra el arbitraje, pudiendo de oficio las Juntas durante su sustanciación disponer las práctica de las pruebas que estime convenientes para el esclarecimiento de las cuestiones que se debaten en un juicio.

El procedimiento ordinario laboral tiene como características las siguientes:

1. Se evita hasta donde es posible las formalidades aunque se sigue un orden procesal previamente establecido por la ley;
2. Es un procedimiento mixto, con una parte oral y otra escrita;



3. La Junta interviene con una doble función, una es la conciliación y la otra es el arbitraje;
4. Otorga a las Juntas facultades para promover diligencias para mejor proveer con la finalidad de aclarar pruebas y llegar a la verdad.
5. Tiene la Junta que conoce del juicio laboral, la característica de ser tribunal de equidad, sinónimo de justicia.
6. Se suprime trámites y diligencias y se abrevian otros, con el fin de acelerar su sustanciación y su resolución.

#### **4.4. Iniciación del Procedimiento.**

Se inicia con la presentación del escrito de demanda, ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta. La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya.

El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

La Oficialía de Partes el mismo día, la turnará al pleno o a la Junta especial que corresponda y éste dentro de la veinticuatro horas de recibida, citará a las partes, dentro de los quince días siguientes, para la celebración de la audiencia de ley,

notificando personalmente a las partes con diez días de anticipación, plazo razonablemente suficiente para que el demandado prepare su contestación y medios de prueba.

Esta notificación contendrá al apercibimiento al demandado, que no concurrir a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho a ofrecer pruebas.

Si se tiene la demanda contestada en sentido afirmativo es salvo prueba en contrario.

En cuanto que también se le tendrá por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia, es a excepción de las pruebas que tiendan a demostrar:

- 1.- Que el actor no era trabajador o patrón
- 2.- Que no existió despido; y
- 3.- Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Es por tanto importante para el actor, solicitar y vigilar que se consignen dichos apercibimientos al hacerse el emplazamiento al demandado y que este se haga cumpliendo con los requisitos legales.

En cuanto al artículo 874, dice que la falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a las misma o cuando

el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hay sido notificados.

Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron; se les notificará por boletín o estrados de la Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

#### **4.4.1.- Etapa de Conciliación.**

Desde mi punto de vista la Conciliación será el acto por el cual las partes que tienen planeado un conflicto, comparecen para intentar solucionar y transigir sus diferencias, previamente al comienzo de la contienda judicial

En el procedimiento ordinario, la etapa conciliatoria en la que es evidente la intención de arreglos entre las partes, asume una importancia especial al grado de que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 876, fracción I, dispone que “Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados”, disposición que ha sido superada por la jurisprudencia en la medida en que deja sin efecto la disposición del artículo 692 que permite a las partes comparecer en cualquier estado de un juicio a través de apoderados pero que demuestra la pretensión conciliadora de las juntas, sobre la representación legal de las partes a la que se considera negativa para la solución de los conflictos.

El maestro Alberto Trueba Urbina, considera inconstitucional lo dispuesto por el artículo 876 de la Ley del laboral, en cuanto dispone que a la etapa de conciliación las partes comparecerán personalmente y sin abogados patronos, asesores o apoderados, puesto que se le impide a las partes estar asesoradas en el periodo conciliatorio por sus representantes o abogados, estimando asimismo que dicha medida es contraria a los intereses de los trabajadores.

Esa insistencia en la conciliación expresa la intención de que las juntas de conciliación y arbitraje impulsen soluciones que en la medida en que no deberán implicar renuncia a los derechos de los trabajadores, serán promotoras de la juridicidad en la solución de los conflictos de trabajo.

En otras palabras, las juntas de conciliación y arbitraje son evidentemente procuradoras de lo que indebidamente se denomina, como, justicia **laboral**, lo que se confirma por el hecho de que, inclusive, cuando dictan sus laudos, no deben someterse a reglas estrictas de interpretación de las normas de trabajo, sino resolver en conciencia.

Así lo dispone el artículo 841 a cuyo tenor dice “Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

Lo anterior significa que en el marco de la legislación tutelar de los trabajadores, la función de las juntas no se puede equiparar a la de jueces de derecho, precisamente por esa búsqueda de la solución práctica que muchas veces coloca a las juntas más al servicio de la equidad que de la juridicidad.

La etapa conciliatoria de conformidad con el artículo 876 del precepto laboral se desarrollará de la siguiente manera:

- 1.- Las partes comparecerán personalmente la Junta, sin abogados patronos, asesores o patronos;
- 2.- La Junta intervendrá para la celebración de las pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
- 3.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- 4.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse, y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de la Ley;
- 5.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepción; y
- 6.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

A esta etapa las partes tienen que concurrir personalmente, si se trata de persona moral deberá concurrir con su representante legal, con el debido poder especial notarial que señala la ley y la jurisprudencia, en el juicio laboral no debe usarse el mismo poder que comúnmente se utiliza en los otros procedimientos jurídicos.

De no concurrir ninguna de las partes a esta primera etapa se les tendrá por inconformes en la conciliación y se pasará a la segunda etapa. Aun con la incomparecencia de las partes, se llevarán a cabo las audiencias.

La etapa de conciliación se podrá suspender por una sola vez y a petición de ambas partes, en este caso se citará de nuevo ocho días después, término que no siempre se cumple en la práctica laboral.

A diferencia de otros procesos en que la conciliación es potestativa, en el proceso laboral es obligatoria y las partes tienen la necesidad de agotar el trámite conciliatorio, que constituye una parte esencial, de la tramitación de la primera audiencia.

Si en esta etapa de la primera audiencia del juicio laboral las partes llegan a un convenio o arreglo se levantará el acta respectiva, y el citado acuerdo producirá los efectos jurídicos de un laudo firme, una vez sancionado por la Junta, con lo que concluirá el conflicto.

#### **4.4.2.- Etapa de Demanda y Excepciones.**

En esta etapa, pueden las partes comparecer por conducto de sus apoderados, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 692 de la Ley Laboral.

De acuerdo con la ley de la materia lo establecido por el artículo 878, las normas a seguir para la etapa de demanda y excepciones son las que a continuación explico:

\* El presidente de la junta hará una exhortación a las partes pero si estas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

\* El actor expondrá su demanda, ratificando o modificando, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se hayan indicado en el planteamiento de las adiciones en la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

\* Una vez que es expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda de manera oral o bien por escrito. Siendo que en este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación, y de no hacerlo la Junta la expedirá a costa del demandado;

\* En la contestación el demandado opondrá sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda,

afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.

El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se susciten controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario.

\* La excepción de competencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

\* Si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

\* Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declara cerrada la instrucción.

Respecto de esta audiencia hay tener en cuenta que el periodo de demanda y excepciones, se llevará a cabo, aun y cuando no concurren las partes; esto si que si el actor no comparece se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si es el demandado el que no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la



etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Es evidente que esta etapa debe dar comienzo con la exhortación a las partes por parte del presidente a fin de tratar de lograr un arreglo al comienzo.

La audiencia se lleva a cabo aun con la inasistencia de las partes quedando perfectamente establecido que si el demandado el que concurre, la demanda del actor se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario; y si es el actor el que no comparece, al junta tendrá por ratificada su demanda.

Después de ratificada, o en su caso aclarada o modificada la demandad por el actor, el demandado la contestará y entregará una copia al actor. En su contestación el demandado tiene la obligación procesal de referirse y contestar por separado todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda y en su aclaración si la hubiere.

Si el demandado en su contestación no impugna y niega todas y cada una de las aclaraciones o modificaciones formuladas por el actor en su audiencia de demanda y excepciones, la junta a petición del actor las tendrá por contestadas en sentido afirmativo en perjuicio del demandado.

En esta etapa se puede replicar o contrarreplicar de lo que deberá quedar constancia en el acta respectiva. La replica o contrarreplica forman parte de la etapa de demanda y excepciones y por lo tanto deben ser consideradas por las Juntas al fijar la controversia.

Una vez concluida esta etapa en la que queda fijada la litis y consignado así en el acta de la audiencia, se pasará de inmediato a la siguiente etapa que es la de Ofrecimiento admisión de pruebas.

#### **4.4.3.- Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.**

Esta etapa se desarrolla conforme a las normas establecidas por el artículo 880 de la Legislación Laboral que a continuación describo:

- a. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado;
- b. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con la ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprenda de la contestación de la demanda, podrán solicitar que la audiencia se

suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

- c. Las partes deberán ofrecer sus pruebas
- d. Concluido el procedimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

El desarrollo de esta etapa sólo podrá suspenderse para continuarla diez días después, en el caso de ofrecerse pruebas en relación con los hechos nuevos y desconocidos que se señalen en la contestación o en la reconvención.

En esta etapa, primero al actor y seguidamente al demandado ofrecerán los medios de prueba que estime convenientes, en relación siempre que con los hechos no controvertidos o negados, no requieren ser probados, como tampoco los admitidos.

Ambas partes podrán y deben objetar recíprocamente las pruebas ofrecidas por la contraparte. Al objetar las pruebas ofrecidas por la parte contraria, deberán señalarse las razones o bien el por que de su impugnación.

Las impugnaciones u objeciones deberán razonarse, explicando los motivos por los que no deben ser admitidas, cuando al proponerlas no se hizo en la forma y términos legales o cuando resulten ociosas.

Cuando una parte ofrece pruebas, la contraparte puede ofrecer nuevas pruebas, siempre que no se haya cerrado la etapa correspondiente, pudiendo ser cualquiera de los señalados en la ley procesal del trabajo.

Una vez que termine el ofrecimiento de pruebas por ambas partes, la Junta de inmediato resolverá sobre las pruebas que admite y que deseche, y en el mismo acuerdo día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, la que deberá llevarse a efecto dentro de los diez días hábiles siguientes, término que no siempre se cumple en la práctica.

Una vez cerrada esta etapa, de ofrecimiento de pruebas solo se admitirán las que se refieran a hechos o pruebas supervenientes y las referidas a la tacha de los testigos.

La etapa de desahogo de pruebas se celebrará dentro de los diez días después de la anterior audiencia y en caso de que no puedan practicarse todas en su fecha, la Junta, de acuerdo con su naturaleza podrá extender este periodo hasta por 30 días, señalando en el mismo acuerdo las fechas en que deban desahogarse.

A la etapa de ofrecimiento de pruebas las partes deberán concurrir personalmente o por conducto de sus representantes el día y hora señalados y la junta no comete violación alguna al procedimiento, si tiene por perdido su derecho

de ofrecer pruebas a las partes que no compareció a dicha etapa, aunque haya hecho su ofrecimiento de pruebas por escrito.

El objetivo de esta audiencia es tratar de desahogar en un solo acto todas las pruebas admitidas, cuando alguna prueba no esté preparada se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, pudiendo la Junta hacer uso de los medios de apremio que estime más convenientes para que las pruebas se desahoguen oportunamente. Desahogada todas pruebas se pasará a la siguiente etapa que es llamada de Alegatos, que consiste en el informe que rinden a la Junta las partes, el que contendrá el resumen y la consideraciones de interés para cada una.

#### **4.5.- Derechos de las Partes.**

A lo largo del articulado de la Ley Federal del Trabajo se van precisando tanto los derechos como las obligaciones que recíprocamente tienen los trabajadores y los patrones, es así que esta claro que ambas partes en una relación de trabajo se encuentran sometidos a las disposiciones establecidas en la ley y por tanto no pueden hacer los que ellos quieran sino que tendrán que acatar dichos preceptos laborales para mejor procuración de igualdad y justicia social.

Comenzando por los derechos de los Trabajadores se señala que pueden participar en las utilidades de las empresas que como fundamento lo encontramos en la Fracción IX del Artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política de los

Estados Unidos Mexicanos que establece: “Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas”

El concepto de utilidad de acuerdo con el instructivo básico sobre participación de utilidades del Congreso del Trabajo se refiere a la parte de los rendimientos obtenidos por la empresa en cada ejercicio de operación que corresponde a los trabajadores por su intervención en el proceso productivo.

El porcentaje de participación actualmente es del diez por ciento de la renta gravable de acuerdo con lo establecido por el artículo 120 de la Ley Laboral, en su primer párrafo el porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa, y de conformidad con su párrafo segundo se establece que para los efectos de esta ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Teniendo como finalidad el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas:

- 1) Lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo, según los principios de justicia social.
- 2) Estimular a los trabajadores para alcanzar una mayor productividad en la empresa.
- 3) Tener una mejor distribución de la riqueza.

Otro derecho del Trabajador es la Prima de Antigüedad, la cual será una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que al igual que las vacaciones deben otorgarse a los trabajadores por el solo transcurso del tiempo.

Atendiendo al artículo 162 del mismo precepto Laboral menciona que:

- 1.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario, por cada año de servicios.
- 2.- Su cuantía máxima es el doble del salario mínimo del área geográfica de que se trate.
- 3.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos.
- 4.- Por lo anterior en caso de retiro voluntario del trabajador con menos de 15 años de servicios no tiene derecho al pago de la prima de antigüedad.
- 5.- También se pagará la prima de antigüedad a los trabajadores que se separen por causa justificada.
- 6.- Igualmente se pagará a los trabajadores que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.
- 7.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima de antigüedad que corresponda se pagará a sus beneficiarios.

De igual manera tendrán derecho a la Capacitación y Adiestramiento. La obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores está fundamentada

en la fracción XIII del artículo 123 Constitucional que establece: “Los patrones están obligados a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo”, y en la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: “Son obligaciones de los patrones: proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos previstos en la Ley”.

La capacitación será la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal.

En cuanto al Adiestramiento será la acción destinada a desarrollar las habilidades del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo.

De lo anterior puedo decir que la capacitación se orienta a desarrollar las aptitudes del trabajador desde el punto de vista teórico y el adiestramiento tiene por objeto desarrollar las habilidades del trabajador en la práctica.

La finalidad de la capacitación y el adiestramiento será el de elevar el nivel de vida del trabajador, así como su productividad en el desempeño de sus funciones.

En cuanto a los derechos de los patrones se menciona al respecto que estos podrán rescindir las relaciones de trabajo cuando exista una causa justificada sin responsabilidad para él.



#### **4.6.- Obligaciones de las Partes.**

La ley laboral puede considerarse como el listado de derechos, obligaciones y prohibiciones que tienen por finalidad lograr el equilibrio y la justicia social entre trabajador y patrón, ya que a cada obligación del patrón corresponde un derecho al trabajador y viceversa, para así lograr la tan mencionada armonía, equilibrio y convivencia laboral entre las partes que integran la relación laboral.

Siguiendo el orden de la Ley, de acuerdo con lo mencionado en por el artículo ciento treinta y dos las obligaciones de los patrones son, entre otras, las siguientes:

1. Cumplir con la ley, es decir, con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos, ya que cualquier acuerdo entre ellos contrarios a los principios del artículo 123 constitucional, apartado A y a su ley reglamentaria, la Ley federal del Trabajo, es nulo de pleno, derecho como lo establece el artículo quinto de la propia ley; además de que el patrón que viole las normas de trabajo puede ser sancionado.
2. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.
3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.

4. Proporcionar un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo, siempre que deban permanecer en el centro de trabajo.
5. Mantener un número suficiente de asientos o sillas para los trabajadores de casa comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos y e los establecimientos industriales en lo posible.
6. Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose del mal trato de palabra u obra. La relación de trabajo exige respeto para las libertades y dignidad del trabajador; de no ser así, el trabajador puede rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para él.
7. Expedir cada 15 días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
8. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.
9. Conceder permiso por el tiempo necesario para que los trabajadores vayan a votar y a cumplir con los servicios de jurados, electorales y censales cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.
10. Conceder permiso a los trabajadores de faltar a su trabajo para desempeñar una comisión sindical o del Estado, cuando lo solicite oportunamente y sin pago del salario, a menos que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Si la comisión es de carácter permanente, el trabajador conservará su puesto siempre y cuando regrese a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como base después de seis años.

11. Hacer conocimiento del sindicato y de los trabajadores los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deben cubrirse. Al respecto se debe tomar en cuenta el escalafón o listado progresivo de la antigüedad de los trabajadores.
12. Establecer y mantener escuelas de acuerdo con lo que dispongan las leyes y la Secretaria de Educación Pública.
13. Colaborar para lograr la alfabetización de los trabajadores.
14. Otorgar becas para los estudios de sus trabajadores o hijos de éstos, estas becas se dan bajo las siguientes condiciones: Menos de 100 trabajadores, cero becas; de 100 a 1000 trabajadores, una beca; más de 1000 trabajadores, tres becas. Los becarios que concluyan sus estudios deberán prestar sus servicios durante un año por lo menos al patrón que lo haya becado.
15. Proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores.
16. Instalar el centro de trabajo de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas anticontaminantes pertinentes y necesarias.
17. Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene par prevenir los accidentes y enfermedades de la empresa o establecimiento, incluyendo los botiquines de primeros auxilios y dar aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.
18. Fijar visiblemente y difundir en el centro de trabajo los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

19. Proporcionar a sus trabajadores medicamentos profilácticos en los lugares en donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia.
20. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.
21. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo un local para sus oficinas.
22. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias.
23. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.
24. Permitir la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo en la empresa o establecimiento y otorgarles los informes cuando lo soliciten.
25. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
26. Hacer las deducciones para el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, sin que lo convierta en deudor solidario de dichos créditos.
27. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección de la ley.
28. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones previstas por la ley.

En cuanto a las obligaciones de los Trabajadores, establecidas en el artículo 134 del mismo precepto, se mencionan las siguientes:

- 1.- Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
- 2.- Observar las medidas preventivas e higiénicas de seguridad y protección personal de los trabajadores.
- 3.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- 4.- Ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- 5.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impida concurrir a su trabajo.
- 6.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para su trabajo.
- 7.- Observar buenas costumbres durante el servicio.
- 8.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
- 9.- Integrar los organismos que establece esta ley.
- 10.- Someterse a los reconocimientos médicos para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.
- 11.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

12.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patronos, y

13.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

#### **4.7.- Procedimiento Especial.**

Los procedimientos especiales se pueden conceptuar como aquellos que se aplican a cuestiones laborales que por su naturaleza requieren una tramitación más rápida que los demás conflictos, en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo.

En los procedimientos especiales, la primera audiencia comprende prácticamente toda la actividad del proceso salvo, por excepción, la recepción de ciertas pruebas, permitiendo inclusive que el laudo se dicte en el mismo acto pero necesariamente previa la etapa conciliatoria (artículo 893).

Lo mismo ocurre, y quizá con mayor énfasis, en el procedimiento de huelga en el que la concurrencia a la audiencia de conciliación es obligatoria al grado de que la ausencia de la representación de los trabajadores provoca que no corra el plazo

previamente fijado para el estallido de la huelga (artículo 927-II) lo que equivale, simple y sencillamente, a un desistimiento de la huelga.

#### **4.7.1.- Inicio del Procedimiento.**

El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones para el caso de pago de indemnización en casos de muerte por riesgos de trabajo.

Como puede observarse el artículo 893 que menciono con anterioridad, introduce cuestiones tendientes a agilizar y adaptar a la realidad mexicana, sobre los procedimientos especiales.

El procedimiento especial, con la característica de tener una sola audiencia en vez de dos y ser sus trámites más breves y sencillos es de aplicación para los casos que expresamente señala la Ley procesal en su artículo 892 y otros más que contempla en diversos artículos de su codificación que señalaré más adelante.

La ley es precisa al señalar las cuestiones laborales que se substanciarán mediante los procedimientos especiales y son las siguientes:

1. Cuando exista una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva referida en la fracción III del artículo 5 de la Ley Laboral
2. De acuerdo con la fracción III del artículo 28, el escrito que contenga las condiciones de trabajo, cuando un trabajador mexicano vaya a prestar sus servicios fuera de la República.
3. Lo referente al artículo 151, en relación con las habitaciones que el patrón de en arrendamiento a sus trabajadores.
4. De acuerdo con el artículo 153 fracción X, lo relacionado con las acciones individuales y colectivas que deriven de la capacitación y el adiestramiento.
5. Lo que se refiere a la determinación de la antigüedad del trabajador y a la impugnación de su señalamiento, así señalado en el artículo 158.
6. En lo relativo por los artículos 204 – IX, 209 – V y 210 a la repatriación de los trabajadores de buques e importe de salarios e indemnizaciones.
7. Lo relativo al pago de gastos a los tripulantes y sus dependientes y a la repatriación de los tripulantes de aeronaves que se destruyan o inutilicen (artículo 236, fracciones II y III).
8. De conformidad con los artículos 389 y 418, sobre la titularidad del contrato colectivo y la pérdida de la mayoría de los trabajadores, así como del contrato-ley.
9. En relación con el artículo 424 fracción IV, cuando se trate de subsanar o revisar el Reglamento Interior de Trabajo.
10. Cuando se trate de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo por causa de fuerza mayor (fracciones I, III y V del artículo 434).



11. De acuerdo con lo establecido en el artículo 439 cuando se trate de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo por la implantación, de maquinarias o procedimientos nuevos de trabajo.

12. De conformidad con las fracciones I y II del artículo 427, cuando se pretenda la suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo por causa de fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad del patrón, falta de materia prima, o la falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a la empresa.

13. De conformidad con el artículo 503, lo referente al pago de indemnización por muerte del trabajador por riesgo de trabajo.

Como lo digo con anterioridad la Junta, dentro del término de 15 días de presentada la demanda, citará a las partes para la celebración de una audiencia única, debiéndose citar al demandado personalmente con 10 días de anticipación. Este plazo entre la citación del demandado y la celebración de la audiencia es igual a la del procedimiento ordinario.

Esta audiencia será de conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Desahogo de Pruebas, Alegatos y Resolución, debiendo las partes comparecer a la Conciliación personalmente, tratándose de personas físicas y el representante legal con poder bastante en la materia laboral.

En la misma ley se nos menciona el procedimiento a seguir, así tenemos que el artículo 894 establece que cuando la Junta al citar al demandado, lo apercibirá

que de no concurrir a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

La Junta al citar al demandado, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones pruebas y resolución dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que no sean contrarias a lo dispuesto por la ley.

El artículo 895 del mismo precepto expone que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrara de conformidad con las normas siguientes:

- 1) La Junta procurará avenir a las partes para que acudan personalmente y lleguen a un arreglo conciliatorio;
- 2) De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;
- 3) Si se ofrece el recuento de los trabajadores como prueba la Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse; únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento; así serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento; no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los trabajadores que hayan ingresado al

trabajo con posterioridad de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga; y las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia

4) concluida la recepción de las pruebas, la junta oirá los alegatos y dictará resolución.

Si no concurre el actor o promoverte a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado.

Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

#### **4.7.2.- De La Personalidad Y Capacidad.**

Las personas, ya sean físicas o morales, son los sujetos de derecho, por ende, son las únicas que participan en los contratos.

La persona física constituye el objeto de la prestación del trabajador. El cuerpo es el lugar, el pasaje obligado de "la realización de las obligaciones del trabajador; es la cosa misma que forma la materia del contrato.

La capacidad de una persona física para contratar se adquiere con la mayoría de edad, debe tener dieciocho años cumplidos, siempre y cuando no se encuentre en alguno de los casos de incapacidad previstos por la legislaciones civil, ya que en este caso particular los menores actuarán mediante los que ejerzan la patria potestad o la tutela, según corresponda, y los mayores interdictos contratarán pro medio de su tutor.

En lo que concierne a las personas morales, su capacidad queda limitada por su objeto o giro social, como ocurre con las sociedades civiles o mercantiles. Para otro tipo de agrupaciones, la ley relativa fija las conductas toleradas para cada tipo de persona colectiva, como acontece con los partidos políticos, las asociaciones religiosas los sindicatos

La palabra personalidad proviene del Latín *personalitas-atis*, conjunto de cualidades que constituyen a la persona<sup>2</sup>

En derecho la palabra personalidad tiene varias acepciones: se utiliza para indicar la cualidad de una persona en virtud de la cual se le considera centro de imputación de normas jurídicas o sujeto de derechos y obligaciones.

Por otro lado, el vocablo de personalidad se utiliza en otro sentido, que en algunos sistemas jurídicos se denomina personería para indicar el conjunto de

---

<sup>2</sup> GRAN DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO. ed. 1ª. Ed. Impresora y Editora Mexicana. México. 1978. pp. 98

elementos que permiten constatar las facultades de alguien para representar a otro, generalmente a una persona moral.

No existe formalidad alguna para acreditar la personalidad de quien comparece por sí mismo. Las personas físicas pueden hacerse representar por medio de apoderado, bastando una carta poder simple firmada por el otorgante ante dos testigos, sin necesidad de ratificarse ante la junta o, bien, puede ser mediante poder notarial.

Cuando se trate de personas morales, el apoderado que se ostente como representante de ella deberá exhibir el testimonio notarial o el documento respectivo, y, si solamente es apoderado, será suficiente que comparezca con carta poder simple ante dos testigos y firmada por quien tenga facultades para conferir poderes a nombre de la persona moral. Es prudente, resaltar que quien comparezca a nombre de una persona moral y pretenda intervenir en la etapa de conciliación, deberá contar con cláusula o facultades de administración, para que de llegar a celebrarse convenio, obligue al ente moral.

Tratándose de sindicatos, la personalidad se acreditará con la certificación que al efecto expida la secretaria del trabajo y previsión social o la junta, cuando el órgano directivo del sindicato haya quedado registrada.

Una de las innovaciones de la ley federal del trabajo, es la relativa a los menores de edad, quienes pueden comparecer a juicio por sí mismos, sin

necesidad de sus representantes legales, con el único requisito de que la junta debe solicitar la intervención de la procuraduría de la defensa del trabajo para que defienda los intereses del menor. Cuando el menor no tenga cumplidos 16 dieciséis años, la procuraduría de la defensa del trabajo, designará un representante del menor.

Tanto los patrones como los trabajadores podrán otorgar poder por simple comparecencia ante la junta del lugar de su residencia, previa identificación y comprobación de las facultades para otorgar mandato, para que la junta receptora de la comparecencia certifique dicho hecho y expida la certificación relativa, a efecto de que sirva de constancia fehaciente para acreditar la personalidad ante cualquier autoridad del trabajo.

### **A).- Sujetos.**

De acuerdo con la Ley federal del trabajo vigente señalado en su capítulo segundo título XIV que se denomina “De la capacidad y personalidad”, que son partes en el proceso laboral las personas físicas y las morales que acrediten su interés jurídico y ejerciten acciones u opongan excepciones, esto de conformidad con el artículo seiscientos ochenta y nueve.

Así mismo se señalada por el artículo seiscientos noventa que también son parte en el proceso laboral las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en el, comprobando

únicamente su interés jurídico en el mismo siendo similar el propósito o las personas que en alguna forma deban ser llamadas a juicio por la propia junta de conciliación y arbitraje.

Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad en cada uno de los juicios exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por la autoridad, el cuál le será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada.

#### **B).- Capacidad Jurídica.**

Jurídicamente la Capacidad Jurídica se entiende como la aptitud legal de una persona para ser sujeto de derechos y obligaciones o como la facultad o la posibilidad de que esta persona pueda ejercitar sus derechos y cumplir con sus obligaciones por sí misma.

Hans Kelsen considera al respecto, que debe entenderse por capacidad la aptitud de un individuo para que de sus actos se deriven consecuencias de derecho.

Así la capacidad se estudia desde dos aspectos diferentes:

- a) La capacidad de goce y
- b) La capacidad de ejercicio

La capacidad de goce: es un atributo de la personalidad que se adquiere de con el nacimiento y se pierde con la muerte en virtud de la cual una persona puede ser titular de derechos y obligaciones.

La capacidad de ejercicio: es la aptitud que requieren las personas para ejercitar por si mismas sus derechos y cumplir con sus obligaciones, se adquiere con la mayoría de edad.

Estimada la capacidad en sentido jurídico como la aptitud que se requiere para el ejercicio de una determinada actividad. Ya sea profesional manual, intelectual o de otro género similar, la capacidad laboral se traduce en la eficaz actuación de un trabajador para el desempeño de un oficio o profesión.

Para los tratadistas del derecho procesal el concepto se restringe a la simple idoneidad de una persona para actuar en juicio tomando en cuenta sus cualidades personales o bien las posibilidad que tenga de realizar actos procesales en nombre propio o por medio de terceros a quienes otorgue la facultad de hacerlo en su nombre.

Desde el punto de vista laboral la capacidad ha de entenderse ya sea como dicha facultad particular para la realización de actos jurídicos como la facultad patronal o sindical para llevarlos acabo en cualquier orden, siempre que se trate de una relación de trabajo.



En la Ley Federal del Trabajo se indica al respecto a lo primero, que toda persona mayor de dieciséis años tiene capacidad legal para prestar libremente servicios con las limitaciones que la propia ley establece, pero los menores de esta edad y mayores de catorce necesitan la autorización de sus padres o de los tutores que se les hayan sido nombrados.

Los menores de catorce años carecen de capacidad legal para celebrar contratos de esta naturaleza, salvo en los casos de mayor necesidad, cuando exista compatibilidad entre sus estudios y el trabajo que vayan a desarrollar y siempre que la autoridad laboral que corresponda lo autorice, de conformidad con el artículo 23 de ley federal del trabajo.

#### **4.8.- Prohibiciones.**

##### **a) Trabajadores.**

El artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo señala que está prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica.

Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

**b) Patrones.**

De acuerdo con el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, los patrones tienen las prohibiciones siguientes:

- I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;
- II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
- IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;
- V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
- VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX.- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y
- XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

## CAPÍTULO V

---

---

### DE LOS MEDIOS DE CERCIORAMIENTO

---

---

#### **5.1.- Definición del término cerciorar**

Se define a la palabra Cerciorar de acuerdo con el Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Selecciones del Reader's Digest como un término proveniente del Latín, "certioráre", sabedor; que significa asegurar a uno de la verdad de una cosa.

Desde mi punto de vista es asegurarse de la verdad, puesto que cuando el actuario tiene el cercioramiento de que se trata de la persona a quién a notificarse algún acto procesal mediante una notificación se trate de la persona con quien deba entregarla para otorgarle seguridad jurídica.

#### **5.2.- Definición de los medios de cercioramiento**

Como lo menciono en párrafos anteriores es la vinculación de dos inteligencias en la comunicación, la cual implica la transmisión de ideas, y toda idea o concepto para transmitirse; requiere ser expresada, y la expresión no es sino la representación material de los conceptos e ideas. De lo anterior podemos afirmar que en este sentido, todo medio de comunicación es una representación significativa de una idea o de un concepto.

Es por ello que tanto el actuario como la persona que tenga frente de sí al momento de estar comunicando el acto procesal del que debe ser sabedor hay esa vinculación de ideas pero además de todo será el actuario quien tenga la responsabilidad de saberse que se esta cerciorando de la verdad a la que esta obligado por la ley, ya que la ley es muy clara al mencionar que el actuario deberá de cerciorarse de que la persona con la que tenga que practicar una notificación habite, trabaje, o hay laborado en ese lugar; sea la persona con quién habrá de llevar a cabo la diligencia de notificación.

### **5.3.- Fines de los medios de cercioramiento**

Todo medio de comunicación es una exteriorización de ideas o conceptos y tal exteriorización tiene múltiples formas de manifestarse, ellas son púes, las diversas formas del lenguaje, entendiendo a este en su acepción más amplia. La expresión significativa puede ser n gesto, un color, un sonido, un signo escrito, una seña o una mueca, todo esto forma el campo del lenguaje, medio esencial de comunicación entre las inteligencias humanas.

Que tienen como finalidad que el sujeto de derecho que acude al tribunal y excite la actividad de este, se desenvuelve una serie de fenómenos comunicativos, de las partes al tribunal, y del tribunal de las partes, así como de las partes entre sí, y de los terceros también entre sí, con las partes y con el tribunal y esto trae como consecuencia una impartición de justicia para cada una

de las partes, así como la seguridad jurídica que este país necesita para ser una gran nación.

#### **5.4.- Forma de efectuarlos**

Para efectuar la primera notificación personal el actuario deberá realizarla de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 743 de la ley laboral vigente que a continuación expongo:

1. 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;
2. Si esta presente el interesado o su representante, el actuario notificará su resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se cerciorará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquella;
3. Si no esta presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;
4. Si no obstante el citatorio, no ésta 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 fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;
5. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negaré 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

6. En el caso de que el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en el que se prestan o se prestaron los servicios.

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

De conformidad con el artículo setecientos cuarenta y cuatro del mismo precepto las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta o en el domicilio que hubiese designado y sino se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario; si la casa o local esta cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo, y el actuario tendrá que asentar razón en autos.

## **5.5.- De la Fe Pública del Actuario**

Comenzaré dando la definición de **ACTUARIO** el cual se estima de acuerdo con el diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas como el Secretario del Juez encargado de realizar cuantas diligencias le encomiende éste.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 68 del Código de Procedimientos civiles en su tercer párrafo los actuarios tendrán fe pública en todo lo relativo al

ejercicio de su cargo, debiendo observar las disposiciones legales aplicables, absteniéndose de resolver toda cuestión de fondo, pero haciendo constar las oposiciones y promociones de los interesados, relativos a la diligencia.

En cuanto a la Fe Pública en su concepto existen diferentes acepciones que se refieren básicamente a un acto subjetivo de creencia o confianza o confianza por un lado, o a la seguridad que emana de un documento.

Luis Carral y de teresa, explica que mediante la fe pública se está en presencia de afirmaciones que objetivamente deben ser aceptadas como verdaderas por los miembros de una sociedad civil, en acatamiento del ordenamiento jurídico que lo sustenta.

Dada la complejidad de las relaciones jurídicas en una sociedad, fue necesario crear todo un sistema a fin de que pudieran ser aceptados como ciertos algunos negocios jurídicos a pesar de no haberse presenciado su realización.

La Fe Pública tiene los siguientes requisitos:

- a) Evidencia, que recae en el autor del documento quien deberá tener conocimiento del acto a fin de que éste produzca efectos para los destinatarios o terceros.
- b) Solemnidad o rigor formal de la fe pública que no es más que la realización de un acto dentro de un procedimiento establecido por la ley.



c) Objetivación, momento en el que hecho manado adquiere cuerpo mediante una grafía sobre el papel configurado del documento, mismo que produce la fe escrita previamente valorada por la ley.

d) Coetaneidad, requisito referido a la producción simultánea de los tres anteriores en un solo acto y en la forma prevista por la ley, explicando el término, se narra el hecho en el propio instante en que sucede con lo que su verdad, adquiere relevancia jurídica en el documento.

e) Coordinación legal entre el autor y el destinatario.

Son características de la Fe Pública la exactitud y la integridad. La primera se refiere a la adecuación entre el hecho y la narración, y dota de eficacia probatoria al instrumento. Y la segunda proyecta hacia el futuro esa exactitud.

La fe significa confianza, creer en algo, es una convicción. Por tanto, para que la fe pueda ser pública, es decir, frente a todas las personas, necesita de la facultad legal para ser otorgada a determinados funcionarios tanto del Estado como particulares.

La fe pública es una "presunción legal de veracidad respecto a ciertos funcionarios a quienes la ley reconoce como probos y verdaderos facultándoles para darla a los hechos y convenciones que pasan entre los ciudadanos." Esta afirmación es citada por Jiménez-Arnau del Maestro Gonzalo de las Casas. Y es por ello que establece que "la fe pública no será la convicción del espíritu en lo que no se ve, sino la necesidad de carácter jurídico que nos obliga a estimar como

auténticos e indiscutibles los hechos o actos sometidos a su amparo, queramos o no queramos creer en ellos".

Las clases son: Fe Pública Judicial, de la que gozan los documentos de carácter judicial autenticados por el secretario judicial; la Fe Mercantil que tiene los actos y contratos mercantiles celebrados con intervención del corredor, Fe Pública Registral tanto de los actos consignados en el Registro Civil como en el Registro Público de la Propiedad, y Fe Pública Notarial que emana de los actos celebrados por un notario público.<sup>1</sup>

## **5.6.- Forma de cerciorarse del actuario**

El actuario, en el momento de hacer la primera notificación, debe cerciorarse, por medio de algún recurso idóneo, de que ése es el domicilio del demandado, debe asentar la razón que tuvo para notificar por cédula, debe asentar cómo se cercioró de que ése es el domicilio del demandado y consignar que está dejando la notificación con una persona capaz y que habita en el mismo domicilio de la persona que no se encontró.

El actuario para cerciorarse primeramente deberá estar a lo establecido por el artículo 314 del código de procedimientos civiles que a la letra establece que todos los litigantes, en el primer escrito o en la primera diligencia judicial en que intervenga; deben designar casa ubicada en la población en que este ubicado el

---

<sup>1</sup> CARRAL Y DE TERESA LUIS. DERECHO NOTARIAL Y DERECHO REGISTRAL. ed. 16ª. Ed. Porrúa. México. 2004. p.37

tribunal, para que se les hagan las notificaciones que deban ser personales. Igualmente deben señalar la casa en que ha de hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan, o las que les interese que se les notifique, por la intervención que deba tener en el asunto. Esto en concordancia con la legislación laboral en su precepto 739.

Para hacer una notificación personal, salvo el caso de que mientras un litigante no hiciere nueva designación de la casa en que han de hacerse las notificaciones personales, se cerciora el notificador por cualquier medio de que la persona que deba ser notificada vive en la casa designada, y después de ello, practicará la diligencia, de todo lo cual se asentara razón de la misma.

En caso de no poder cerciorarse el notificador, de que vive en la casa designada, la persona que deba ser notificada, se abstendrá de practicar la notificación, lo hará constar para dar cuenta al tribunal.

## CONCLUSIONES

---

---

La primera notificación practicada dentro del procedimiento laboral cumple la garantía de audiencia establecida en la propia Constitución Política, básicamente en los artículos 14 y 16. El artículo 14 constitucional, que es el más importante en este aspecto, establece que nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante un juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento. Al cumplirse con las normas de la notificación se está respetando la garantía de audiencia, que también ha sido designada como el derecho que todo ciudadano tiene de ser oído, para ser vencido. Para condenar a alguien en un juicio, hay que oírlo y vencerlo. La garantía de audiencia va de la mano con la garantía de debido proceso legal. En el párrafo cuarto del mismo precepto dice que en los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley y a falta de ésta, se fundará en los principios generales del derecho.

En los párrafos segundo y cuarto del artículo 14 constitucional están consagrados estos dos principios. El principio que los anglosajones han llamado el “due process of law”, o sea, el debido proceso legal y el principio también, por otra parte, de que nadie puede ser sentenciado o no se puede pronunciar una sentencia en contra de alguien si a esa persona no se le ha llamado a juicio y no ha sido oída y vencida.

Y en muchas ocasiones desde mi punto de vista en la práctica del derecho laboral los actuarios no cumplen correctamente con su función puesto que muchas de las veces no llega haber un cercioramiento correcto de que se trate de la persona a quien deba notificársele o bien se deja solamente la cédula con quién se encuentre en ese momento en el domicilio a notificar sin que haya ese cercioramiento del que habla la ley al practicar una notificación y más siendo una notificación personal que tiene gran relevancia en esta materia y en cualquier rama del derecho, de que esa persona tenga por lo menos una relación de parentesco, de amistad o en algunos casos de enemistad con la persona que deberá ser presentada ante la autoridad competente para que sea oída y vencida en juicio, sino es así hasta me atrevo a decir que se esta dejando a esa persona en estado de indefensión dejando atrás los principios que menciono en párrafos anteriores, es por eso que deberá haber mayor inflexibilidad con los actuarios y obligarles a cumplir su función de actuar ante la persona y domicilios correctos en que habrán de notificarse para que le derecho del trabajo sea imparcial y se de la oportunidad a las partes (trabajador, patrón o tercero interesado) a defenderse en juicio y sea equitativo el reparto de la justicia laboral, mantener la protección de los trabajadores en sus relaciones laborales y garantizar que la aplicación de algunas de estas medidas no desemboque en conflictos producto del despojo de sus derechos, tomando en cuenta el carácter protector del Derecho del Trabajo en las relaciones laborales, partimos del hecho que el hombre debe ser el centro de la atención, como protagonista del desarrollo en la evolución de la sociedad.

## BIBLIOGRAFIA

---

---

- 1.-CABANELLAS GUILLERMO.DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL. ed.3a.Ed.Heliasta.Argentina.1997.pp.500
- 2.-CARRAL DE TERESA LUIS.DERECHO NOTARIAL Y DERECHO REGISTRAL ed. 16a. Ed. Porrúa.México.2004.pp297.
- 3.- GÓMEZ LARA CIPRIANAO. TEORIA GENERAL DEL PROCESO. ed.9a. Ed. Oxford. México 2001. pp. 300.
- 4.- DE BUEN NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. ed. 13a. Ed. Porrúa. México 2000. pp. 500.
- 5.- L. DEVEALI MARIO. LINEAMIENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO. ed.3a Ed. Editora Argentina. Buenos Aires. 1956. pp. 280.
- 6.-SANTOS AZUELA HECTOR. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. ed. 8a Ed. Porrúa. México. 1997. pp. 180.
- 7.- TENA SUCK RAFAEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. ed. 3ª. Ed. Trillas. México. 2001. pp. 250.

## LEGISLACION

- 1.- ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. CONSTITUCION POLITICA
- 2.- TRUEBA URBINA ALBERTO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 86ª ed. Ed. Porrúa México 2001
- 3.- CÓDIGO CIVIL PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO

## OTRAS FUENTES

- 1.- Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado. En doce tomos. Tomo III. Selecciones del Reader's Digest. México, 1978. Ed. Impresora y Editora Mexicana, S.A. de C.V.
- 2.- <http://www.ilustreinstitutonacional.com/biblioteca/articulos/libro.pdf>