



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL**

**LOS MEDIOS DE CERCORAMIENTO EN LAS  
NOTIFICACIONES LABORALES PERSONALES**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:**

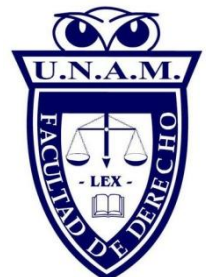
**LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA**

**MIZRAIM ROSALES RODRIGUEZ**

**ASESOR: LIC. GUILLERMO L. ZUMAYA PEREZ**

México, Ciudad Universitaria 2012.





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.

## ***Agradecimientos***

*A dios por permitirme venir a este mundo.*

*A la U.N.A.M., por darme la oportunidad de estudiar dentro de la mejor institución educativa de México.*

*A mi madre por ser el mejor ejemplo a seguir, reflejo de esfuerzo, sacrificio y de amor, por estar siempre a mi lado y darme los mejores consejos de mi vida. TE AMO MAMÁ.*

*A mi padre por ser mi mejor maestro de la vida, quien siempre estuvo y esta a mi lado, en cada mañana, cada noche, con sus palabras de aliento y de buena vibra para que pudiese llagar lejos, por ser uno de mis mejores amigos. TE ADORO PAPÁ.*

*A mi único hermano por ser mi inspiración por ser mi ejemplo a seguir, por enseñarme lo bueno y lo malo de la vida, por cuidarme siempre, por procurarme, por ayudarme a levantar cuando todos me han pisado. ERES EL MEJOR HERMANO DEL MUNDO BERNARDO.*

*A Alexa por ser esa sobrina que me cambio la vida, por ser mi inspiración para ser mejor persona y salir adelante para que esté orgullosa de su tío.*

*A mis abuelos maternos por formarme en mi infancia, por brindarme mi segundo hogar en las buenas y en las malas, por quererme tanto, por encomendarles sus oraciones a dios en cada día por mi bien estar, porque gracias a ellos seré muy grande. JOCUNDO Y ENCARNACION.*

*A mi abuela Amelia, por siempre recibirme con las manos llenas en su casa, por sus bendiciones. TE QUIERO ABUELITA.*

*A mis tías por ser mis segundas madres, por siempre alentarme, por sus abrazos, por sus consejos, por sus infinitas ayudas. GUILLE, MICA, CATA, CRIS, SOCO. Las quiero demasiado.*

*A mi asesor el Lic. Guillermo L. Zumaya Pérez, por hacerme el honor de dirigir mi tesis de licenciatura, y por demostrarme su amistad a lo largo de mi carrera, por conseguirme mi primer empleo jurídico. MI ADMIRACION TOTAL A USTED MAESTRO.*

*Al Lic. Jaime Trujano, por incitarme a ser una mejor persona, por invitarme a amar mi profesión, por siempre estar cuando lo necesite, por enseñarme a pescar y no solo a recibir el pan.*

*A mis verdaderos amigos de la vida Jonathan Camarena, Ángel González, Jonathan Trujano, Daniel Solórzano, Raúl Recillas, Rey Arturo Sainz.*

*A mis mejores amigos de la Facultad, CCH, Secundaria, Circe, Catherine, Paulina Daniela, Carolina, Alfredo, Braulio, Francisco, Gabriela Corzo, Oscar, Jovan, Spencer, Antonio, Benjamín, Alejandra, Erick Luna, Gerardo, Cristian Rosales, Alejandro Méndez, Alejandro Gudiño, Alberto García, Erick López, Erick García.*

*A los Lics. Humberto Aranda, Ramón Benedicto, Raúl Ortega, Rafael Martínez, Walter Piñeiro, Karina Velázquez, Isabel Moles, Adriana Hernández, Karina Rosas, Manuel Peralta. Por los conocimientos que han compartido conmigo y sus sabios consejos mil gracias.*

*A todas esas personas que me ayudaron a lo largo de la vida y de mi carrera muchas gracias.*

## ÍNDICE

|   |          |
|---|----------|
| <b>Introducción</b>   | <b>I</b> |
| <br><b>CAPÍTULO 1 CONCEPTOS GENERALES.</b>                          |          |
| 1.1 Medio.  | 1        |
| 1.2 Cercioramiento.   | 2        |
| 1.3 Notificaciones.   | 3        |
| 1.3.1 Emplazamiento.  | 7        |
| 1.3.2 Citaciones.   | 8        |
| 1.4 Derecho del Trabajo Mexicano.                                   | 8        |
| 1.5 Derecho Individual del Trabajo.                                 | 18       |
| 1.6 Derecho Procesal del Trabajo.                                   | 26       |
| 1.7 Incidentes.   | 30       |
| 1.8 Historia del Juicio de Amparo Laboral en México.                | 33       |
| <br><b>CAPÍTULO 2 REGLAS PARA EFECTUAR LA PRIMERA NOTIFICACION.</b> |          |
| 2.1 Tipos de Notificaciones.  | 34       |
| 2.2 Medios de Comunicación.   | 39       |
| 2.2.1 El Emplazamiento.   | 41       |
| 2.2.2 Las Notificaciones y su Procedimiento.                        | 45       |
| 2.2.3 Las Citaciones.   | 47       |
| 2.2.4 Designación de Domicilio.                                     | 47       |
| 2.2.5 Notificaciones Personales.                                    | 51       |
| 2.3 Requisitos de las Notificaciones.                               | 54       |
| 2.4 Las Ulteriores Notificaciones.                                  | 55       |
| 2.5 Elaboración de Instructivo.                                     | 58       |
| 2.6 Términos para hacer Notificaciones y Citaciones.                | 60       |
| 2.7 Requisitos de las Notificaciones.                               | 64       |

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 2.8 La Notificación de la Recisión. | 65 |
|-------------------------------------|----|

### **CAPÍTULO 3 LA DILIGENCIA DE EMPLAZAMIENTO.**

|  |     |
|--|-----|
| 3.1 Comentario de los Artículos 743 y 744 de la Ley Federal del Trabajo. | 67  |
| 3.1.1 Nulidad de Notificaciones.   | 72  |
| 3.1.2 El Requerimiento.  | 76  |
| 3.2 Incidentes en Materia Laboral.                                       | 79  |
| 3.2.1.-Duda Doctrinal.   | 92  |
| 3.2.2.- Clasificación de Incidentes en Materia Laboral.                  | 92  |
| 3.2.3.- Tramite del Incidente de Nulidad.                                | 94  |
| 3.2.4.- Convalidación del vicio de Notificación.                         | 96  |
| 3.3 Medios de Impugnación.   | 98  |
| 3.3.1 Incidente de Nulidad de Actuaciones.                               | 101 |
| 3.3.2 Tipos y de la tramitación del Juicio de Amparo Laboral.            | 106 |

### **CAPÍTULO 4 LOS MEDIOS DE CERCIORAMIENTO EN LAS NOTIFICACIONES LABORALES PERSONALES.**

|   |     |
|---|-----|
| 4.1 Exigencias de las Notificaciones.   | 118 |
| 4.2 Problemática de la falta de medios de cercioramiento al no establecerlos en la Ley Federal del Trabajo. | 125 |
| 4.3 Medios idóneos de los cuales se debe allegar el actuario para una correcta notificación.                | 127 |
| 4.4 Adición al artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo.  | 138 |
| <b>Conclusiones</b>   | 143 |
| <b>Bibliografía</b>   | 144 |



## INTRODUCCIÓN

El título catorce de nombre Derecho Procesal del Trabajo contempla en su capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo en México, hace referencia a las notificaciones, actos procesales de máxima importancia para que el juicio se desarrolle con toda regularidad. En él se conservan la mayoría de las reglas vigentes, al comprobar que responden a los principios que rigen generalmente en relación a las notificaciones, citaciones y emplazamientos que son los medios de comunicación del procedimiento laboral.

Consideramos que las notificaciones son un acto procesal que reviste máxima importancia en el juicio laboral y hasta podríamos decir que es casi un acto sacramental, por permitir el cumplimiento de la garantía de audiencia contemplada en el artículo 14 de nuestro texto constitucional.

La ley distingue tres tipos de notificaciones que pueden ser personales o pueden hacerse mediante el boletín laboral y cuando no se publique el boletín se harán en los estrados de la Junta. En el capítulo respectivo se enumeran los casos en los que la notificación deba realizarse de manera personal, y una serie de requisitos que debe cumplir toda notificación, así también hace alusión a los plazos en que debe el encargado de efectuarlas, que en este caso es el actuario, quien dentro los cinco días siguientes deberá realizarlas a menos que la ley indique otro plazo para llevarlas a cabo.

Creemos que la Ley Federal del Trabajo necesita un estudio a fondo de los nuevos problemas que son visibles dentro de un proceso laboral, para ello nos hemos dado a la tarea de revisar en el tema de las notificaciones los problemas que enfrenta el actuario al momento de practicar una notificación, ya que la Ley no expresa cuales son, ni que son, los medios de cercioramiento de los que se debe allegar al momento de realizar una notificación, ni de qué medios de convicción se debe apoyar para que la notificación sea correcta.



Como observamos en la ley en comento, si no se practican las notificaciones conforme a las reglas establecidas en el capítulo correspondiente estas serán nulas y traerán como consecuencia que sean impugnadas por incidentes o bien por la vía del amparo.

Creemos pertinente que para remediar el problema que existe en la Ley Federal del Trabajo necesitamos adicionar particularmente el artículo 743, ya que de ahí es observable el conflicto que marca el cercioramiento que debe hacer el actuario al momento de efectuar una notificación, para así poder mejorar los mecanismos del como practicar con eficacia las notificaciones laborales y también lograr una mejor administración de justicia laboral.

Comenzaremos adentrándonos al estudio de este trabajo de investigación en el capítulo primero, se desarrollarán los conceptos generales sobre la materia laboral dando definiciones que nos ayudaran a adentrarnos en el tema y así ayudarnos a comprender más sobre él.

Dentro del capítulo segundo, encontraremos las diversas formas de comunicación en materia laboral, así como las reglas y su procedimiento que marca la ley para efectuar las notificaciones, citaciones y el emplazamiento, de igual manera se expondrá una serie de requisitos que deberá cumplir el actuario para efectuar cada uno de los tipos de notificaciones, donde además se mencionarán los términos con los que cuenta el fedatario para realizarlas.

En el capítulo tercero, profundizaremos con respecto a los artículos que la ley señala para realizar las notificaciones, así como de las consecuencias que trae consigo una notificación mal elaborada y se estudiarán los medios de defensa con los que se cuenta en la ley para atacar estas notificaciones como es el caso de los incidentes, además de aquellos que se encuentran en disposición legal distinta como lo es la Ley de Amparo.

Finalmente en el capítulo cuarto, analizamos las exigencias que debe cumplir toda notificación, acercándonos primordialmente a los criterios de

interpretación de la Ley que sostiene nuestro máximo tribunal del impartición de justicia en el país que es, la Suprema Corte, basándonos en lo que ha resuelto con respecto a los amparos que se interponen por la falta de medios de cercioramiento de los que el actuario se allega al momento de efectuar una notificación.

De la misma manera se exponen los problemas que encontramos en las notificaciones, por no contemplar los medios de cercioramiento en la legislación laboral actual, ya que no se observa en la ley de que medios se debe apoyar el actuario para que la notificación que realice sea correcta, y no sea atacada por los medios de defensa que muchas veces solo son utilizados para retrasar el procedimiento o bien para que todo lo actuado se deje insubsistente, con excepción del auto admisorio.

No se podría solucionar un problema procesal de esta naturaleza, si no es con un cambio de fondo, para ello se harán los razonamientos necesarios para que la legislación actual sea adicionada solamente en un artículo en particular, que creemos que es el que ha dado tantos problemas.

Con lo anteriormente expuesto propondremos una buena aportación para dar solución a un problema que se puede hacer más grande de lo que ya es, para así poder lograr una mayor certeza jurídica de las partes que intervienen en un conflicto laboral.

## CAPÍTULO I CONCEPTOS GENERALES.

### 1.1 Medio.

Con la aportación de Moreno Rodríguez Rogelio, dentro de esta definición nos manifiesta al respecto: “es lo que sirve para realizar o lograr un fin determinado. Termino intermedio entre el término inicial y el término final en un proceso de finalidad.”<sup>1</sup>

“Centro. Parte equidistante de los extremos. Recurso, elemento, procedimiento para una obra u acción. Diligencia. Elemento o esfera en que se desenvuelve la existencia física o la vida profesional y social. Médium. Mellizo o gemelo, moderación.

De medio a medio: en el centro; en la mitad. Por completo, del todo. De por medio: a medias; por partes iguales. Echar de por medio: tomar una resolución enérgica, sin reparar en obstáculos o sacrificios; y a veces prescindiendo de la legalidad.

Entrar de por medio: mediar. Conciliar, Avenir. Entrar de por medio: intervenir en un negocio o tener algún interés en el mismo, casi siempre con carácter reservado y a veces poco lícito.

Meterse de por medio: mezclarse en una pendencia, conflicto o lucha, para buscar un arreglo o para complicar la situación.

Partir por en medio: lo mismo que echar por en medio.

Quitar de en medio: matar. Alejar, expulsar. Ocultar; sustraer.

Quitarse de en medio: ausentarse. Ocultarse. Apartarse de un asunto para facilitar la conclusión o evitarse alguna contrariedad o perjuicio.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Moreno Rodríguez Rogelio, Diccionario Jurídico, La Ley, Argentina.1998, p.2456.

<sup>2</sup> Carbanellas Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Tomo II, Cuarta edición, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1962, p.679.

“Medio: igual a la mitad de una cosa. De lo que está entre dos extremos, en el centro de algo o entre dos cosas. Que está intermedio en lugar o tiempo. Que corresponde a los caracteres o condiciones generales de un grupo social, pueblo o época. Se aplica al estilo elegante, pero no tan elevado como el sublime. Parte que en una cosa equidista de sus extremos.

Lo que puede servir para determinado fin. Corte o sesgo que se toma en determinada dependencia o negocio. Diligencia o acción conveniente para conseguir una cosa. Elemento en que vive o se mueve persona, animal o cosa. Campo en el que una unidad viva recibe estímulos reales. Si consideramos la actividad vital como una adaptación o respuesta a estos estímulos, puede definirse también como el campo de adaptación de un organismo vivo. Conjunto de factores físicos, biológicos y sociales que determinan el modo de ser de los individuos. Conjunto de circunstancias culturales, económicas y sociales en que vive una persona. En el silogismo razón con que se prueba una cosa.”<sup>3</sup>

Podemos decir que medio, dentro del ámbito jurídico, es todo lo que sirve para realizar, lograr, hacer, efectuar, llevar a cabo un fin determinado, existen como ejemplos medios preparatorios, medios de prueba, medios de impugnación etc., todos ellos para allegarse y conocer alguna cosa que se pretende confirmar o desvirtuar según sea el caso.

## **1.2 Cercioramiento.**

Asegurarse, comprobar, certificar, atestiguar, corroborar, ratificar.

La palabra cerciorar, que muchas veces usamos en la forma cerciorarse, viene del verbo latino *certiorare* (advertir, informar, hacer más seguro). Este verbo se basa mucho en la expresión clásica *certiorem facere aliquem* (informar a alguien, hacerle más seguro de una cosa), y en definitiva se deriva de *certior*, el comparativo del adjetivo *certus* (seguro, cierto determinado). En latín todos los adjetivos formaban su comparativo con sufijo -ior, por ejemplo, *certior* (más seguro) de *certus* (seguro), *altior* (más

---

<sup>3</sup> Gispert Carlos, Diccionario Enciclopédico, Océano, Barcelona España, 2000, p.1043.

alto) de *altus* (alto). En general este procedimiento se ha perdido en las lenguas romances y sólo conservamos algunos viejos comparativos latinos: mayor, menor, mejor y peor (*maior, minor, melior, peior*), comparativos de *magnus* (grande), *parvus* (pequeño), *bonus* (bueno) y *malus* (malo).

El verbo cerciorar y en concreto el adjetivo *certus* del que deriva, se forma a partir de la raíz del verbo latino *cernere* (distinguir en origen cribar), de donde derivan vocablos como cerner, discernir, cierto, acertar, decreto, certificar, excretar o secreto. Procede de una raíz indoeuropea “skribh-, según Roberts-Pastor,” “krei- según Ernout y Meillet y (s)ker-según Pokorny (cortar, separar, distinguir) que nos dio también.

En latín, la palabra *cribrum* (criba), de donde vienen criba y acribillar. También el vocablo *crimen* (en origen acto que hay que juzgar y someter a separación), de donde vienen crimen y discriminar.

El griego, el verbo *κρίνω* (separar decidir, juzgar) de cuya raíz proceden las palabras crisis, criterio, crítica e hipocrítica.”<sup>4</sup>

Como pudimos ver a lo largo de las definiciones de la palabra *cercioramiento* no tiene gran problema para definirla, y en el derecho no es la excepción para decir que es asegurarse, certificar, ratificar alguna situación o circunstancia de la cual no se está bien seguro o bien hay duda, para ello se emplea la acepción cerciorarse.

### **1.3 Notificaciones.**

La palabra notificación proviene de la voz *notificare*, derivada de *notus* “conocido”, y de *facere* “hacer”. Es decir que significa “hacer conocer”.

Señala Couture que la palabra notificación, en el ámbito forense, se utiliza indistintamente para designar el acto de hacer conocer la decisión, el acto de extender la diligencia por escrito y el documento que registra esa actividad.

---

<sup>4</sup> Íbidem, p. 528.

En cuanto a la definición amplia. Se refiere a las notificaciones en sentido amplio, ya por incluir en ellas las citaciones, emplazamientos e intimaciones; ya por entender que pueden comunicarse no solo providencias, sino también escritos, documentos etc.

Para Escriche “es el acto de hacer saber alguna cosa jurídicamente para que la noticia dada a la parte le depare perjuicio en la omisión de lo que se le manda o intima, o para que le corra termino”.

Por su parte, Rocco enseña que “la notificación es aquella actividad que se dirige a llevar a conocimiento de determinada persona alguna cosa, de modo que ella tenga la percepción de ésta, o por lo menos, sea probable que tenga dicha percepción, a través de un órgano especial (oficial judicial)”.

Y Rosemberg entiende por notificación “el acto que debe efectuarse y documentarse en forma legal, mediante el cual se da oportunidad al destinatario para tomar conocimiento de un escrito”.

Finalmente, Pascansky señala que “es el acto jurídico mediante el cual se comunica de una manera autentica a una persona determinada o a un grupo de personas la resolución judicial o administrativa de una autoridad, con todas las formalidades preceptuadas por la ley”.

Por su parte la definición estricta. Esta concepción se circunscribe a la actividad procesal de comunicar resoluciones judiciales.

En relación a la definición formulada por Devis Eschandia, quien expresa: “La notificación es un acto de comunicación procesal, por el cual se pone en conocimiento de las partes y demás interesados las providencias judiciales”.

Es muy importante remontarnos al pasado para conocer los antecedentes históricos y los orígenes del tema, el cual sin duda alguna nos lleva al derecho romano y específicamente a la figura de la *in ius vocatio*, que era el llamamiento que el mismo demandante hacia al demandado para estar en juicio, concretado totalmente en forma primitiva.

Posteriormente bajo la legislación de las XII tablas enmarcaba en la (Ley I, 1 y 2; régimen en el cual era necesario que las dos partes comparecieran ante el magistrado para que la instancia pudiera organizarse) la notificación la hacía directamente el accionante, quien podía emplear la fuerza, asiendo por el cuello (*obtorio collo*) al demandado para que se presentase ante el juez.

Como es de observarse era un acto sumamente violento el cual debía ser modificado, es por ello que Marco Aurelio se da a la tarea de atenuarlo, al sustituirlo por la *denuntiatio litis*, que era una notificación por escrito que hacia el actor del objeto de la demanda y del día para comparecer, con intervención de testigos, pero siempre en forma privada.

Posteriormente de Constantino dejo de tener carácter privado y era redactada por un oficial público que la hacía llegar al demandado. Pero Justiniano reemplazó esta modalidad por el "*libellus conventionis*", que era una verdadera citación, transmitida por un *viator* o ejecutor. En la figura de este funcionario, Gallinal encuentra el antecedente de lejano de nuestros oficiales notificadores, que en la actualidad se le conoce como actuarios.

Dejando a un lado el tema histórico pasamos a los elementos del acto notificadorio: al igual que en todo acto procesal, se dan los siguientes elementos conforme el criterio del jurista "Palacio".

- a) Sujetos. Estos se pueden diferenciar de la siguiente manera.
  - 1) Activo. Es el agente encargado de realizar el acto y puede consistir en una o varias personas.
  - 2) Pasivo o Destinatario. Es la persona a quien se dirige la notificación (directa o indirectamente). No debe confundirse con el receptor de la notificación.
- b) Objeto. Se trata de la materia sobre la cual recae la notificación. Es decir, los actos motivo de la transmisión. Por ejemplo, pueden

ser resoluciones judiciales, citaciones, emplazamientos o pretensiones de los litigantes.

- c) Actividad que involucra. Esta se puede subdividir en tres dimensiones que abarcan este elemento del acto, aplicadas específicamente a la materia.
- 1) Lugar. La notificación puede hacerse en la sede del juzgado, en el domicilio del interesado, etcétera. En la clasificación de las formas notificatorias, observamos dos variantes fundamentales, según que el notificado concurra a la sede donde funciona el órgano judicial (notificación personal) o que el juzgado se traslade hasta el sujeto pasivo (notificación por cedula).
  - 2) Tiempo. Debe señalarse que, vinculada a su dimensión específica, la notificación, para tener eficacia, debe ser realizada dentro de los plazos legales.  
  
En cuanto al aspecto genérico, este se relaciona con los días y las horas hábiles en que se le puede materializar. Es decir, con el tiempo de su realización y diligenciamiento.
  - 3) Forma. Es el modo como la notificación ha de practicarse, por ejemplo, por cedula, edictos, etc.

Por lo tanto aportamos que las notificaciones procesales deben asegurar el principio de bilateralidad de la audiencia o de contradicción, ya hemos dicho que marcan el inicio de la relación jurídico-procesal y el nacimiento de las decisiones judiciales. Pero además fijan el término, inicial para el cómputo de los plazos dentro de los cuales deberá cumplirse el acto procesal ordenado o impugnarse la resolución transmitida.”<sup>5</sup>

Consideramos de suma relevancia la aportación que hace sobre el tema Palacio, debido a que nos parece muy completa la manera en que desarrolla los elementos que debe contener todo acto notificadorio, y así nos ayudará a una mejor comprensión sobre cómo es que se debe efectuar una correcta notificación en materia laboral sin carecer de ningún elemento.

---

<sup>5</sup> Maurino Alberto Luis, Notificaciones Procesales, Astrea, Buenos Aires, 2000, pp.2-11.



Nuestra propia definición sobre las notificaciones laborales es la siguiente: son el medio legal por el que se hace del conocimiento de las partes o de un tercero, el contenido de una resolución, acuerdo, o decisiones dictadas por los Tribunales del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje en un procedimiento laboral.

Podemos decir que la notificación como mecanismo de aviso y convocatoria dentro del procedimiento, constituye el género, del que forman parte varias especies, entre las que destacan el emplazamiento y la citación que a continuación observaremos y mas adelante desarrollaremos detenidamente.

### **1.3.1. Emplazamiento.**

Consideramos que es una de las más importantes notificaciones, debido a que se trata de la primera notificación del juicio, aquella por la que se comunica y se hace sabedora a una persona que se ha presentado una demanda en su contra y se le fija una fecha determinada o “plazo”, para que comparezca ante la autoridad a manifestar lo que a su derecho convenga.

También se podría definir de una manera menos acertada a mi parecer como el llamado que se hace a una persona para que comparezca al juicio dentro de un plazo determinado (emplazamiento para contestar la demanda).

En materia laboral el acuerdo que recae a la admisión de una demanda de trabajo se señala día y hora, para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la que deberá de efectuarse dentro de los 15 días siguientes al de la recepción de la demanda, pero respetando el privilegio de las partes a ser notificadas, por lo menos, con 10 días de anticipación a la fecha de la audiencia, términos que desafortunadamente no se cumplen en la práctica de esta materia, mas adelante señalaremos algunas causas por las cuales no se respetan los términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

### **1.3.2. Citaciones.**

En su acepción etimológica, proviene del latín *citatio*, derivado a su vez del verbo *citare*, que significa “poner en movimiento”, lo que, transferido al campo jurídico, es “citar en justicia”.

Dice Couture que la citación en sí misma “es convocatoria, llamamiento”; consiste en avisar a una persona para que concurra en un día y en un lugar determinado a la sede del juzgado.

Es el llamamiento que se hace a una persona determinada para que comparezca al tribunal en un determinado momento del proceso (un ejemplo pudiese ser la citación para absolver posiciones).

Complementando la acepción anterior podemos decir que el llamamiento para acudir al tribunal debe ser en día y hora ciertos, para presenciar o participar en una diligencia o actuación judicial, como sería el caso de citar a un tercero, para que rinda un testimonio en relación con los hechos controvertidos.

Podemos referir que tiene en común con la citación la conducta que ambos imponen, que es la de comparecencia ante un órgano judicial, pero podemos diferenciarlas en que la citación supone la presentación en un momento, mientras que en el emplazamiento lo hace en un lapso prefijado.

### **1.4. Derecho del Trabajo Mexicano.**

Adentrarnos a proponer una denominación correcta sobre el derecho del Trabajo Mexicano será una tarea ardua, pero con las aportaciones de juristas tan destacados en la materia, se facilitara más el propósito de dar una propia definición de dicho tópico.

El primer problema con el que nos encontramos sería que es una rama demasiado amplia la cual las definiciones no pueden quedar cortas, ni demasiadas amplias, sino deben de ser muy concretas y que engloben los elementos esenciales que debe contener toda definición.

Han sido diversas las denominaciones que se han propuesto, pero ninguna de ellas queda a salvo de imperfecciones, unas más que otras, las que se señalaran al ir las exponiendo, entre las más significativas están las siguientes, debido a que el paso de los siglos ha traído grandes aportaciones que no podíamos dejar de mencionar en este trabajo de investigación, y a continuación expongo las siguientes que a mi criterio son las más destacadas.

### ***Legislación Industrial:***

Este fue el primer nombre que se le atribuyó a la materia; éste es su principal atributo; su origen se explica por la época en que surgió, ya que en ella empezó a nacer el poder de las industrias y el consecuente malestar obrero.

“Esta denominación fue utilizada principalmente por los juristas franceses, como Paul Pic, Capitant y Cuche, entre otros. Pero ha sido descartada porque, por un lado, resulta demasiado restringida, ya que solo contempla un aspecto de la disciplina, a las normas emanadas del proceso legislativo, desatendiendo a las provenientes de otras fuentes, como la jurisprudencia, la doctrina y la contratación colectiva, y además porque solo contempla a la industria propiamente dicha, olvidándose de la actividad mercantil y agrícola; y, por otro lado, porque acoge materias totalmente ajenas, como son las patentes, las marcas, los modelos industriales y los nombres comerciales, que actualmente son objeto del derecho mercantil.”<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Dávalos José, Derecho Individual del Trabajo, 17ª edición, Porrúa, México, 2008, pp. 9-10.

Como se apunto anteriormente resulta muy complicado que una definición cumpla con las expectativas de todos los estudiosos del derecho debido a que para unos resulta una expresión con muchas deficiencias y para otros una denominación que en la actualidad resulta insuficiente.

“Debiese ser muy restringida porque sólo abarca el trabajo desarrollado en la industria y deja afuera el trabajo prestado en los comercios, en la agricultura, en la ganadería, en el mar, en los pequeños talleres, en las oficinas, en los domicilios etc.

Por otro lado, resulta se demasiado extensiva porque en las industrias, además de la prestación de servicios, hay otras materias: patentes de invención, marcas de fábrica, nombres comerciales, modelos industriales, etc., que son ajenos a la esfera normativa de nuestra rama jurídica.”<sup>7</sup>

A mi criterio la denominación legislación industrial fue bastante acertada en esa época debido a que el nombre emana de los movimientos que se suscitaban en las industrias, pero como es de observarse no es un concepto que nos pueda convencer en esta época, debido a que no contempla las diversas formas donde se presta el trabajo actualmente.

### ***Derecho Obrero:***

Como es de recordar, nuestra rama jurídica surgió por las exigencias propias del obrerismo y por constituir los obreros el objeto cordial de su preocupación algunos autores- Scalle, Castorena, Álvarez y Kreher- la han llamado derecho obrero atendiendo al momento histórico de donde emana esta.

“Se rechaza esta denominación porque sus alcances son muy limitados, ya que de su misma letra se desprende que únicamente hace

---

<sup>7</sup> Muñoz Ramón Roberto, Derecho del trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1976. p. 103.

referencia al trabajo desarrollado por el trabajador de las fábricas, comúnmente llamado obrero o, cuando más a quienes despliegan un trabajo manual, haciendo a un lado otro tipo de actividades también contempladas en nuestra legislación.”<sup>8</sup>

El maestro J. Jesús Castorena aporta que si la denominación de una cosa ha de contener en sí misma la reunión más completa de los caracteres o cualidades de la cosa misma, seguimos pensando que la de Derecho Obrero satisface esa exigencia.

“Se logra, a nuestro entender, una visión más exacta de la rama referido al sujeto, que no a su actividad, la denominación. El sujeto es el hombre que trabaja en forma subordinada. El obrero es una persona que trabaja dependientemente. La legislación está dirigida a rodear a la persona que trabaja en esa forma, de las garantías humanas elementales. Históricamente, fue el obrero de la industria de transformación el que logro en una lucha heroica, las primeras normas de trabajo.”

“En cambio, el trabajo, lo mismo puede ser resultado de un fenómeno de subordinación personal que una espontanea y libre decisión, o efecto de un contrato diverso. El derecho obrero regula el trabajo subordinado; Las otras formas jurídicas de la actividad humana se reducen a simples obligaciones de hacer y como tales regulan otras normas de derecho.”

“Las denominaciones derecho de trabajo, derecho social, derecho industrial, derecho laboral, son demasiado restringidas o demasiado amplias.”

Desde luego no son aceptables estos argumentos sin bien despiertan respeto y simpatía. Es cierto que el derecho del trabajo nace para el obrero de la industria de transformación y tampoco puede olvidarse que el concepto “obrero” dentro de la terminología marxista corresponde a la idea de

---

<sup>8</sup> Dávalos José, op. cit., p. 10.

proletario, o sea, al que vive de su trabajo, sin que necesariamente sea un trabajador manual. Pero en buena técnica el concepto obrero se asocia a la idea de un trabajador manual y el derecho del trabajo, según hemos señalado tiene ahora un campo infinitamente más amplio. En esa virtud la expresión “Derecho Obrero” resulta limitada y aun peligrosa, ya que podría entenderse que no quedan sometidos a su protección los trabajadores no manuales y los del campo.

Independientemente de ello, hay otra razón de peso: al proemio del artículo 123 constitucional señala que las leyes de trabajo regirán; “Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo, lo que impide que pueda tener validez entre nosotros una expresión de tan cortos alcances.”<sup>9</sup>

Si observamos con detenimiento las aportaciones de los autores citados en cuanto a la denominación derecho obrero, empatan al recalcar que la rechazan y que es muy limitada, debido a que su alcance solo se limita a los obreros y no incluye a los demás sujetos que pueden prestar sus servicios, situación que considero suficiente para que la acepción se encuentre errónea.

### ***Derecho Social:***

“Este concepto es comúnmente usado entre los tratadistas españoles – García Oviedo, Martín Granizo, Bernaldo de Quirós y Juan Méndez Pidal, quienes citan, entre las ventajas, la utilidad de comprender todo lo relativo a la seguridad social, lo cual no sucede con los términos “Derecho Laboral y Derecho del Trabajo”; mas por otro lado tiene el fundamental inconveniente de ser un término demasiado extenso el Derecho Social comprende otras disciplinas perfectamente delineadas: el Derecho Agrario y redundante e imprecisa, ya que el vocablo social es demasiado amplio, todo derecho es social, no obstante, existe una corriente moderna que considera al Derecho

---

<sup>9</sup> Buen Lozano, Néstor de, Derecho del Trabajo, Tomo I, 18ª edición, Porrúa, México, 2008, pp.34-35.

Social como una rama independiente del Derecho Público y del Derecho Privado, siendo el Derecho Social el género y el Derecho del Trabajo la especie...”<sup>10</sup>

Afirma García Oviedo en que, “histórica y racionalmente, este derecho ha brotado de la necesidad de resolver el problema, surgido de la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria”; argumentando inmediatamente que si social es el contenido del problema, social debe ser el derecho creado para su resolución.

Una segunda ventaja, no menos importante, consiste en que, por su extensión mayor a la de la denominación derecho del trabajo, comprende “fácilmente dentro de ella todo lo relativo a la seguridad social”. “El vocablo social es el que mejor y con mas extensión expresa el sentido íntimo de esta rama del derecho.

“De esta suerte encontramos una tercera ventaja de esa denominación, al expresar con el término social su naturaleza jurídica actual.

Sin embargo, no es necesaria una reflexión atenta para convenir que el título derecho social, aplicado específicamente a nuestra rama jurídica, ofrece más inconvenientes que ventajas.

Nos oponemos a la tesis de que la rama jurídica que nos ocupa debe llevar la misma denominación del problema que la originó, porque el problema social planteado en su plenitud ha sido la motivación histórica y racional, no solo de nuestra rama del derecho sino además de otras ramas distintas como las ya mencionadas.

En lo que atañe a la materia de su regulación, la denominación derecho social resulta la más vaga y en general de las que hemos examinado. Desde luego, aceptamos que con este nombre se abarca

---

<sup>10</sup> Ídem.

claramente todo lo relativo al trabajo y a la seguridad social, pero la amplitud de ese término nos conduce en línea directa a admitir que nuestra rama jurídica comprende los otros ángulos de la cuestión social; los cuales, según hemos visto son totalmente ajenos a su ámbito material de normación.

El lector habrá notado que la denominación derecho social, aunque revela la naturaleza jurídica de nuestra rama del derecho, no le es aplicable con propiedad, en virtud de que esa rama jurídica es una especie que junto con el derecho agrario, derecho de la seguridad social, derecho asistencial, derecho económico, etc., integran un género que se intitula precisamente derecho social.”<sup>11</sup>

Una vez analizado las aportaciones anteriores al respecto de la idea de denominar derecho social viendo sus ventajas y desventajas según el autor, considero que es un concepto demasiado amplio ya que dentro de esta clasificación del derecho encontramos diversas ramas que se atribuyen ser un derecho social, por lo cual se estaría confundiendo otras disciplinas las cuales no encajan dentro de nuestra materia de estudio.

### ***Derecho Laboral:***

La denominación a la que haremos referencia resulta ser una de las mas aceptadas por la mayoría de los juristas e incluso se ha estado utilizando como un sinónimos.

“Derecho Laboral y Derecho del Trabajo, nos suenan demasiado similares ya que ambas conllevan el mismo significado; más, en caso de decidirse por alguno, se opta por el segundo, ya que bajo ese nombre se han incorporado a la actual legislación.”<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Muñoz Ramón Roberto, *op. cit.* p. 108-109.

<sup>12</sup> *Ibidem*, p.11.



Entendemos por derecho laboral “aquella rama del ordenamiento surgida históricamente como autónoma a partir de la consideración del trabajo, como constante sociopolítica y que, con un trasfondo clasista siempre latente, regula la prestación de servicios por cuenta y bajo dependencia ajena, mediante el empleo ordinario de las fuentes formales tradicionales y el de las específicas derivadas de los fenómenos colectivos profesionales utilizando para ello de modo exclusivo la vía sindical y especializadamente la jurisdiccional y administrativa, y que tiende a una consideración comunitaria de las relaciones reguladas”.

Según desde el punto de vista de Guillermo Cabanellas, a quien seguimos en este inciso y que es un notable defensor de la expresión que ahora nos ocupa, resalta que en el idioma castellano la palabra “labor” se utiliza como equivalente a “trabajo”. La significación del vocablo “labor” es muy extensa dice Cabanellas, en el vocabulario jurídico y en el usual se emplean, además de labor: “laborable”, día de trabajo o lectivo: “laborador”, del latín *laborator* análogo a trabajador o labrador; laborante, del latín *laborans, laborantis*, el que labora o trabaja; “laboral”, neologismo admitido hoy oficialmente, y aplicado a lo perteneciente o relativo al trabajo”.

Cabanellas, sin embargo, encuentra algunas diferencias entre trabajo y labor. “Podría decirse el trabajo constituye el género y la labor la especie; que el primero comprende a la segunda, pero sin incluir dentro de esta disciplina jurídica todos los trabajos, sino solamente a cierta clase de ellos: los que podemos denominar “laborables”.

“Nos parece que esta última diferencia responde a una sutileza innecesaria. La palabra “labor”, recogida por el diccionario de la Real Academia Española y, por lo tanto, susceptible de ser usada para quien sienta algún escrúpulo, significa “acción de trabajar y resultado de esta acción”. En consecuencia parece indiscutible su carácter de sinónimo respecto de la palabra trabajo.

Puestos a elegir entre las dos expresiones, y aún ponderando el impecable argumento de Cabanellas respecto de la posibilidad de derivar de “labor”, el adjetivo que califique a los especialistas nos inclinamos por usar, referentemente “Derecho del trabajo”. Además de las razones que se encontrarían en el derecho positivo mexicano, ya que nuestra ley se denomina, precisamente “Ley Federal del Trabajo”, nos parece que la palabra “trabajo” es más expresiva, ello independientemente de su mayor utilización por los especialistas mexicanos que sobre el particular son unánimes.”<sup>13</sup>

Es por demás referir el problema que estamos observando sobre esta denominación de cuál es la correcta si derecho laboral o derecho del trabajo, a mi parecer no encuentro ninguna distinción que pueda cambiar el sentido de dicha denominación, simplemente algunos autores se apegan a un concepto y otros no están de acuerdo con él, pero sin duda alguna ha tenido mayor aceptación el concepto derecho del trabajo.

Como veremos a continuación nos ocuparemos del nombre que más ha sido convincente tanto para tratadistas, como para estudiosos de la asignatura.

### ***Derecho del Trabajo:***

Esta es la denominación más propia para la disciplina. Su amplitud engloba todo el fenómeno del trabajo. Bajo este nombre pueden consignarse todas las relaciones laborales.

Indica Néstor de Buen que esta denominación es la que mayor aceptación a tenido entre los tratadistas” en rigor, no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la ley y de la doctrina ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo... A pesar de ello no cabe duda de que

---

<sup>13</sup> Buen Lozano, Néstor de, op. cit. p. 37.

el concepto Derecho del Trabajo es el que más se aproxima al contenido de la disciplina y si hoy se presume el fenómeno de que el continente sea mayor que el contenido, no dudamos que, en fuerza de la expansión del Derecho Laboral, la coincidencia entre ambos llegue a ser plena en poco tiempo.”

Sánchez Alvarado señala que aunque se ha criticado la denominación anterior diciendo que es demasiado amplia, en virtud de que no todo trabajador se encuentra bajo el ámbito de nuestra disciplina, es aceptada sin embargo, por el grueso de la corriente internacional debido a que tiende a ampliar constantemente su ámbito de acción ... en efecto el Derecho del Trabajo tiende a regular toda prestación de servicios, dado su carácter expansivo según señala el artículo 123 en su apartado A. de la Constitución.<sup>14</sup>

En conclusión tenemos las definiciones de algunos autores como por ejemplo; para De la Cueva “el derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”.

Trueba Urbina define al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.

Alfredo Sánchez Alvarado dice que “derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, permitirle

---

<sup>14</sup> Íbidem , p. 11.

vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”.

Néstor de Buen dice que “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.<sup>15</sup>

Para reafirmar nuestra aceptación al nombre correcto de la materia nos hemos dado a la tarea de aportar nuestra propia definición de derecho del trabajo que es: *“el conjunto de normas, instituciones y principios que regulan las relaciones entre los trabajadores y patronos, con intervención del estado para dirimir cualquier tipo de controversia que surja entre estos, para así lograr una verdadera justicia social”*.

### **1.5 Derecho Individual del Trabajo.**

En primer lugar debemos de comenzar a delimitar los alcances de nuestro trabajo de investigación, ya que si no lo hacemos estaríamos cayendo en un error garrafal que nos dilataría más nuestra investigación, debido a que divagaríamos sobre el mismo y nunca aterrizáramos en nuestra propuesta.

“El contenido del derecho individual del trabajo corresponderá al de los títulos del segundo al sexto de la ley vigente. Es importante observar que en la ley el enunciado “relaciones individuales de trabajo” se reserva solo para el título segundo, cuyo contenido lo integran las disposiciones relativas al nacimiento y a la duración, suspensión, rescisión, y terminación de las relaciones de trabajo (arts. 20 al 55, inclusive), pero no cabe duda de que los siguientes títulos también comprenden aspectos de la relación individual como son, precisamente, las condiciones de trabajo, los derechos y

---

<sup>15</sup> Íbidem, p. 39.

obligaciones de los trabajadores y de los patrones, el trabajo de las mujeres y de los menores y los trabajos especiales.

No es frecuente que los autores se preocupen de establecer una definición del derecho individual del trabajo, suelen por el contrario precisar el concepto de derecho colectivo, pero nuestra tarea será dar un concepto de lo que es el derecho individual del trabajo, ya que es una parte fundamental para el arranque de una investigación jurídica el precisar conceptos para no divagar sobre los temas. Por ejemplo Alfred Hueck y H. C. Nipperdey, al iniciar el desarrollo del derecho individual del trabajo se refieren solo al concepto de relación individual de trabajo, pero al tratar del derecho colectivo si siguen al sistema de proponer una definición. Cabanellas mantiene, en cierto modo, la misma línea de conducta, si bien, haciendo honor a su rigor metodológico, sin pretensiones definitorias nos da, al tratar del derecho colectivo, un concepto propio del derecho individual, a saber: “el que se circunscribe a la consideración más o menos atomizada de las relaciones laborales, incluso a las existentes o posibles entre un solo trabajador y su patrono”.

Los autores nacionales por lo general, observan un criterio parecido. Castorena, al iniciar el desarrollo del derecho individual, prefiere definir solo el contrato individual del trabajo, fórmula que observan también Euquerio Guerrero, y Cavazos Flores, Trueba Urbina simplemente hace caso omiso de la división.

Con orientación diferente, De la Cueva, propone una definición de derecho individual en los siguientes términos; la suma de principios normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo, formula descriptiva aceptable, pero de la que podrían hacerse algunas observaciones. Serían las siguientes:

- a) El género próximo utilizado: “suma de principios normas e instituciones” nos parece impreciso. En definitiva, si se trata de

definir al derecho objetivo individual bastará señalar que se trata de una suma de “normas” siendo innecesario el agregado “que regulan” por ser propio de las normas (reglas de conducta), el regular.

- b) La solución descriptiva que, en ocasiones (a propósito del concepto de derecho civil) es indispensable, parece innecesaria para dar un concepto tan concreto como el de derecho individual del trabajo”.
- c) La parte final de la definición, combinada con las palabras iniciales, da una idea confusa de lo que se quiere definir: “suma de principios, normas e instituciones que regulan... y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo”. Esa función de las normas de “señalar” otras normas no parece precisamente aceptable.

En rigor, tratando de satisfacer el requisito de brevedad que se debe de observar, en lo posible, en toda definición, nos parece que sería aceptable definirlo como *el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado*. También sería aceptable a pesar de ser en cierto modo sofisticada, la siguiente definición: *El derecho de las relaciones individuales del trabajo.*”<sup>16</sup>

Como nos hemos dado cuenta con el estudio comparativo que hace Néstor de Buen sobre los demás autores, al referirse que estos no se han dado a la tarea de dar una definición clara de que es el derecho individual del trabajo, sino más bien, aportan una definición de que son las relaciones individuales de trabajo o bien tratan de definir qué es el derecho colectivo dejando este tema a un lado, y con base a la definición del autor citado a mi criterio siento que es un poco incompleta y debería contener más elementos que la aclaren mejor.

Se puede decir que dentro del Derecho del Trabajo existen dos clases de sujetos que son los colectivos y los individuales, por lo que solo

---

<sup>16</sup> Buen Lozano, Néstor de, op. cit., pp.22-25.

haremos alusión a los individuales ya que se pretendemos profundizar más sobre el tema Derecho Individual del Trabajo.

Consideramos que los sujetos individuales son: trabajador, patrón, intermediario. Para lograr una adecuada clasificación es muy importante observar que existen dos clases de relaciones, una individual y la otra colectiva, de esta clasificación partimos para hacer otra distinción elemental que tiene que ver con los sujetos que integran esa relación del derecho del trabajo que es la distingue entre sujetos individuales y sujetos colectivos. Los sujetos individuales como ya se mencionó son los trabajadores, patrones, intermediarios y los auxiliares de éstos en cuanto intervengan en las relaciones de trabajo. Los sujetos colectivos son los sindicatos, las asociaciones profesionales o agrupaciones de trabajadores o de patrones, que adquieran personalidad jurídica por disposición de la ley y que pueden actuar en defensa de los intereses comunes de sus agremiados.

La Ley Federal del Trabajo se ha dado a la tarea de definir a cada uno de los sujetos que consideramos dentro de una relación individual de trabajo, como es el caso del artículo 8º que ha definido al trabajador como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. En base a esta definición encontramos que apunta principalmente hacia la persona física, debido a que el derecho laboral debe proteger al trabajador, así también su calidad de ser humano sin hacer ninguna distinción referente a su sexo, otra cuestión que podemos resaltar es lo concerniente a que debe ser personal y la subordinación a la que debe someterse en este caso la entendemos que debe supeditarse a las ordenes de un patrón.

Dentro del segundo párrafo del precepto al que aludimos, se dice que: “para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio”; para lo cual entendemos que existe un trabajo manual el cual indica un cansancio muscular, y por otro lado un trabajo intelectual donde se observa un

desgaste de energía psíquica; y por lo que se refiere a un trabajo material es cualquier otra actividad humana desarrollada en beneficio de un tercero.

Para hacer referencia a la subordinación la Suprema Corte de Justicia de la Nación la ha definido como la relación de trabajo sujeta a órdenes de un patrón; esto es, el poder jurídico de éste de disponer de la fuerza de trabajo del obrero y la obligación legal de éste de obedecer las órdenes del patrón en relación con el trabajo a desempeñar, definición que comparto ampliamente por obedecer correctamente a esta acepción. Para el doctor De la Cueva, sobre este tema particular expresa: “para saber si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la relación real cuanto a la posibilidad jurídica de que esa dirección exista”.

Dentro de la ley de la materia se contempla un concepto referente a la figura del “trabajador de confianza” expresamente en su (artículo 9º.), esta calidad la entendemos que depende de la naturaleza de las funciones a realizar por esta persona y no conforme a la designación que se le dé a un puesto. Es por ello que se han catalogado como funciones de confianza: las de dirección; las de inspección; las de vigilancia y las de fiscalización así como todas aquellas que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Se debe entender que los trabajadores o empleados de confianza, como se les denomina en nuestro medio laboral, así como cualquiera persona que preste un servicio subordinado, deben estar protegidos por las disposiciones que se encuentran en la ley en comento, solo atendiendo a las modalidades de la prestación específica de sus servicios (es decir, al elemento objetivo de la subordinación y de ningún modo al subjetivo de la denominación): por la otra, que la calidad trabajador de confianza lo es en función de la actividad a realizar y no del nombre o título que se otorgue al puesto que sirve, un ejemplo concreto es la denominación gerente ya que no se encuentra regulada jurídicamente en la legislación laboral. La Suprema Corte al respecto ha expresado que darle valor gramatical a la palabra “confianza” equivale llegar al extremo de que cualquier simple operario podría quedar catalogado en tal rubro, o sea, el de realizar actos personales que le



ordenara el patrón, por eso es manifiesto que la ley es muy expresa al referirnos quiénes tienen la calidad de trabajadores de confianza.

Ahora toca el turno de analizar a otro sujeto de la relación individual que es el patrón, para ello en el (artículo 10º), lo define como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. Para muchos autores el término patrón lo consideran de mayor precisión que el usar otro como por ejemplo, empresario o empleador que es adoptado por varias legislaciones latinoamericanas, observemos que dentro de este artículo contempla que el patrón puede ser una persona física o moral donde dicho sujeto se beneficia directamente del servicio prestado por uno o varios trabajadores.

En el segundo párrafo se hace referencia a que “si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel también lo es también de éstos”. Lo anterior nos lleva al último sujeto de la relación individual que es el “intermediario” que es la persona que contrata los servicios de trabajadores para efectuar labores en beneficio de un patrón. Por ello la ley establece: “no serán considerados intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes, serán solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con los trabajadores y éstos tendrán derecho a disfrutar de las condiciones de trabajo similares a las que disfruten los trabajadores que ejecuten labores de la misma naturaleza en la empresa beneficiaria (artículo 15) del mismo ordenamiento. Por el contrario, los directores, administradores, gerentes y demás personas que solo ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, son considerados, para tales efectos, como representantes del patrón (artículo 11) Ley Federal del Trabajo.

Solo para no pasar por desapercibido el concepto jurídico de empresa que enmarca el artículo 16 de la ley dice lo siguiente: “para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; y por establecimiento, la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, es parte

integrante y contribuye a la realización de los fines de la empresa”, concepto que difiere ampliamente de lo que se contempla como empresa en otras materias.

Jorge Barrera Graf, destacado mercantilista mexicano, entiende por empresa: “la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o servicios para el mercado; organización realizada por el empresario, sobre el personal de la negociación y sobre el conjunto de bienes, derechos y relaciones atribuidos a ésta, o sea sobre la hacienda comercial o fondo de comercio”. Debe, por tanto, distinguirse la empresa como sujeto de contratación de la empresa como patrimonio. En la primera acepción solo nos interesa el carácter de patrón, con el objeto de establecer responsabilidad de orden laboral; en la segunda acepción nos importa como sujeto que debe de responder a las prestaciones que corresponden a los trabajadores; en este sentido la empresa no se identifica con el patrón, sino que deviene en una entidad jurídica sobre la cual adquieren determinados derechos los trabajadores.”<sup>17</sup>

Una vez ya abordado el tema de los sujetos que interviene dentro de una relación individual del trabajo, podemos pasar concretamente a explicar la diferencia que existe de una relación individual y de una relación colectiva, para así comprender y delimitar mejor el tema del derecho individual del trabajo.

Retomando la diferenciación que efectúa Bayón la cual nos parece casi aceptable la diferencia entre ambas subespecies de la relación laboral en base a cinco criterios los cuales dice que son: Los sujetos, el contenido, la forma, la finalidad, y la trascendencia económico-social de una y otra.

En cuanto a los sujetos, sería reiterativo volver a mencionar cuáles son los que intervienen en cada una de las relaciones laborales, ya se profundizó anteriormente lo referente a este tópico.

---

<sup>17</sup> Barajas Montes de Oca, Santiago, Derecho del Trabajo, U.N.A.M., México, 1990, pp. 19-21.

Por su contenido se diferencia la individual de la colectiva, ya que si el de la primera es contractual y sinalagmático, el contenido de la segunda consiste en ser medio de creación normativa. De tal distinción no estoy de acuerdo, debido a que las dos relaciones tanto individuales como colectivas a mi criterio son contractuales y sinalagmáticas, ya que en ambas es visible que las partes se obligan recíprocamente.

Bayón aporta que con respecto a las formalidades que debe contener un contrato este tiene que contar con una relación colectiva pluriforme, ya que puede revestirse de formas diversas, criterio en el cual estoy de acuerdo debido a que no importa la forma o denominación del contrato, siempre y cuando exista una subordinación y el pago de un salario, en cuanto a la relación colectiva se allega de múltiples formas para la celebración de un contrato.

En cuarto lugar, por su finalidad, entendemos que la relación individual tiene un objetivo de intercambio económico, mientras que la colectiva tiene una finalidad normativa, pero cabría agregar en ambas se persigue ese interés económico. Y finalmente, también la trascendencia económico-social de unas y otras relaciones las distinguen ya que esta es escasa en la relación individual y muy acusada en la relación colectiva, caso que no se daría si sus contratantes en las relaciones colectivas velaran más por los intereses de la clase trabajadora y por intereses propios.

“En cualquier caso, no cabe ignorar que el interés colectivo se ha constituido en factor clave del Derecho Laboral a partir de la doctrina italiana de la postguerra. Con toda razón ha podido afirmar Tarello que “toda la creación de un nuevo Derecho del Trabajo encuentra su fundamento en la elaboración de una noción clave: del interés colectivo”; para este autor el interés colectivo viene caracterizado por cuatro elementos:

1º Economicidad: Es decir, satisfacción de una necesidad común.

2º Indivisibilidad: En cuanto a la necesidad sólo puede satisfacerse colectivamente.

3º Genericidad: Entendiendo que es de interés colectivo todo del que sea indivisible y de una colectividad.

4º Naturaleza privatística de su tutela jurídica.

Hay que hacer una observación a esta caracterización de Tarello, estableciendo una restricción en lo laboral a la nota de genericidad que acabamos de establecer, ya que el interés colectivo, cuando se habla de materia laboral, va referido necesariamente a la categoría profesional. Queda así, pues, delimitada perfectamente cuál es la colectividad a la que se ha aludido.

Con razón, el profesor Alonso García delimita la noción de relación colectiva en base a la conjunción de dos elementos: Uno objetivo, el interés colectivo, y otro subjetivo, la contraposición de personas titulares interesadas, empresario y trabajadores.

Hasta aquí hemos venido estableciendo en este epígrafe los criterios de diferenciación tradicionales, si bien actualizándolos con la doctrina moderna. Sin embargo, llega el momento ahora de hacer la crítica a la propia diferenciación. Y esa crítica va en la línea de subrayar el convencionalismo de la diferenciación, su naturaleza en buena parte artificial, a lo que es lo mismo, estamos afirmando que lo individual y lo colectivo en materia de relaciones laborales resulta difícilmente deslindable, ya que con frecuencia se confunde el interés colectivo, penetra hasta lo más profundo de la relación individual, y detrás de cada negociación o de cada conflicto colectivo se sitúan también acumulados una multitud de intereses individuales. En ese sentido ha podido afirmar con grafismo y acierto Mancini que muchas veces en la relaciones laborales el individuo resulta ser un protagonista meramente aparente, y en la misma línea, Cremades entiende que lo colectivo penetra y se encuentra presente hasta en el último reducto individualista que supone el contrato de trabajo.”<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Molero Manglado, Carlos, Derecho Laboral, Reus S.A, Madrid, 1980, pp. 27-28.

Considerando la opinión del autor antes citado, solo comparto la idea de que ambas relaciones no pueden deslindarse ya que una se convierte en partícipe de la otra, pero cabría hacer la distinción que no podemos confundir una de otra debido a que la relación individual, cuenta con elementos que se deben cumplir íntegramente en el contrato, mientras que en la relación colectiva debe ir más allá de simples elementos en el contrato, esta debe siempre velar por conseguir mejoras para todos los trabajadores.

### **1.6 Derecho Procesal del Trabajo.**

Uno de los antecedentes más significativos en el país tiene su origen en el estado de Yucatán, ya que es donde se tiene documentado que por primera vez se protegió al obrero de los abusos a los que estaba expuesto día con día por parte del patrón, no podemos afirmar que es en el único lugar donde habían abusos por parte de los patrones hacia los trabajadores, pero si podemos decir que fue donde se da creación de ciertos tribunales del trabajo como lo fueron las Juntas de Conciliación, con el fin de conocer y resolver los conflictos surgidos entre la clase trabajadora y los patrones evitando de esta manera que la solución de dichos conflictos no quedaran al arbitrio del patrón, sino mas bien, estuviera encargado a un órgano del Estado que les impartiría justicia.

Encontramos que uno de los sujetos más relevantes en este tema es el general Salvador Alvarado quien fue uno de los mas destacados precursores, no solamente del derecho sustantivo, sino también del derecho procesal del trabajo, estableciendo con el carácter de permanente, el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje, interviniendo como Tribunal de Investigación y Resolución de dichos conflictos logrando un avance significativo en esta materia.

Así encontramos que las normas procesales de Derecho del Trabajo tienen su origen en las fracciones XX, XXI Y XXII del apartado "A" del

artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Consideramos que el Derecho Procesal del Trabajo cuenta con una serie de características que lo distinguen de otras ramas procesales, en primer lugar afirmamos que es autónomo por la especialidad de sus instituciones, por la independencia frente a otras disciplinas y por sus principios básicos en los que se fundamenta uno de los más significativos que lo caracteriza fundamentalmente es que es predominantemente oral, es decir, el procedimiento laboral es totalmente distinto al procedimiento que observamos en materia civil y penal.

“Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales especiales creados exclusivamente para conocer de las controversias que surjan entre el capital y el trabajo, además se dice que el derecho procesal del trabajo es autónomo, porque inclusive, su terminología jurídica se diferencia del derecho procesal civil y penal, ya que en materia laboral se habla de controversias y conflictos, en materia civil de juicios en penal de procesos. Así, encontramos que las normas procesales derivadas de las fracciones XX, XXI y XXII del artículo 123 constitucional, se fundan en la tendencia protectora y reivindicadora de la clase trabajadora, por lo cual, el derecho sustantivo y adjetivo laborales, tienen un contenido eminentemente social estando obligadas las juntas de Conciliación y Arbitraje, a proteger a los trabajadores tutelándolos en toda controversia laboral a fin de reivindicar los derechos de la clase obrera considerada como la económicamente débil para el efecto, algunos tratadistas consideran que los tribunales civiles son tribunales burgueses y el derecho procesal mexicano del trabajo está considerado como derecho procesal social.”<sup>19</sup>

Revisando esta aportación podemos comentar que a mi parecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje no solo están para conocer de las controversias que se den entre el capital y el trabajo, sino también, para

---

<sup>19</sup> Baez Martínez Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo I, Sistas, México, 1989, pp. 276-277.

resolverlas y si es posible invitar a las partes a un arreglo conciliatorio antes de pasar a la etapa del arbitraje, también recordemos que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje se realizan un sinnúmero de tareas que no solo están encomendadas a la impartición de justicia laboral, sino también a otras cuestiones que la misma ley les encomienda. En cuanto a la referencia que se realiza sobre las normas laborales al decir que son meramente protectoras de la clase trabajadora y que tienen un contenido social, podemos coincidir ampliamente ya que el legislador al crearlas siguió la tesitura de proteger a la clase menos favorecida que en este caso son los trabajadores.

Ahora trataremos de definir al derecho procesal del trabajo, retomando los conceptos y criterios que los juristas nacionales e internacionales aportan sobre este tema que al respecto definen de la siguiente manera;

El maestro Trueba Urbina comparte que es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico o económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros e interpatronales.

Rafael de Pina, realiza una distinción donde enmarca que el Derecho Procesal del Trabajo puede ser considerado desde la perspectiva objetiva, como la norma, o como objeto del conocimiento científico, al establecer esa distinción, nos dice que como manifestación del derecho positivo, es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso, en tanto que como rama de la Enciclopedia Jurídica (es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos).

Eduardo J. Couture quien dice que; el derecho procesal del trabajo es todo aquel elaborado con el propósito de impedir que el litigante económicamente más poderoso, pueda desviar o retardar los fines de la justicia.

Con el sentido descriptivo, el procesalista mexicano Mario Salinas Suárez del Real, después de afirmar que el derecho procesal del trabajo pertenece al derecho público, señala que estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos.

Francisco Ross Gámez dirá que es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales.

Luigi de Litala, en una concepción meramente técnica señalara, a su vez, que el derecho procesal del trabajo es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia de trabajo” definición que sirve a su vez, a Carlos Coqueijo Costa para exponer la suya, sintética, en el sentido de que es el conjunto de normas que regulan la función jurisdiccional del trabajo.

Néstor de Buen el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo. Siguiendo las aportaciones de este autor, refiere que existen características las cuales distinguen al Derecho Procesal del Trabajo de otros derechos Procesales las cuales serían siguientes:

- a) “Es derecho tutelar de una de las partes en el proceso.
- b) Las resoluciones de los tribunales de trabajo no solamente declaran la inobservancia de un derecho y determinan sus consecuencias sino que, además dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán ser cumplidas en una determinada comunidad laboral. Esto pone de manifiesto el propósito constitutivo de las denominadas sentencias colectivas que ponen fin a los conflictos colectivos de carácter económico.
- c) Las autoridades laborales deben de apreciar los hechos “en conciencia” al dictar sus resoluciones.



d) La integración de los tribunales de trabajo es esencialmente sectorial.”<sup>20</sup>

A nuestro criterio y una vez revisadas y analizadas las aportaciones de los autores sobre el tema ante mencionado podemos concluir que el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas que regulan, establecen, dan trámite y resuelven los procedimientos que se interponen ante las autoridades jurídicas de los tribunales de impartición de justicia laboral, y con los diversos sujetos que intervienen en un proceso individual o colectivo.

### **1.7 Incidentes.**

Proveniente del latín *incidere* que significa sobrevivir, interrumpir producirse. Procesalmente los incidentes son procedimientos que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo relacionadas inmediata y directamente con el asunto principal.

“Es sabido que en todo juicio se busca la aplicación de las normas abstractas de derecho sustantivo a un caso controvertido, y que, para lograr esa finalidad, se establecen normas de carácter adjetivo, que deben cumplir tanto los órganos jurisdiccionales como las partes.

El proceso, por tanto, está sujeto a disposiciones de carácter adjetivo que lo regulan, para lograr el resultado que persigue sin que sea lícito variar los caminos que la ley establece.

Algunas veces, las partes o los órganos jurisdiccionales se apartan de las normas procesales aplicables al juicio que se ventila; surge entonces la posibilidad de que se planteen cuestiones adjetivas, cuya resolución servirá para llevar el proceso a su fin normal mediante incidentes en sentido propio. Otros problemas relacionados con un proceso surgen durante su preparación y desarrollo, y se recurre al trámite incidental.

---

<sup>20</sup> Buen Lozano, Néstor de, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 2003, pp. 37-38.

Por otra parte, como el proceso no termina con la sentencia, sino que la actividad jurisdiccional se extiende hasta satisfacer jurídicamente a la parte que obtuvo sentencia favorable, los incidentes son posibles aún en ejecución de sentencias con la idea de hacer posible la aplicación correcta de las normas procesales. En ambos supuestos algunos autores niegan que se trate de verdaderos incidentes. Los incidentes se tramitan no solo en los juicios ordinarios, sino en los especiales, ejecutivos, universales, y aun en los procesos atípicos y de jurisdicción voluntaria.”<sup>21</sup>

En base a la aportación anterior podemos rescatar que los incidentes en algunos casos pueden interponerse en cualquier etapa del procedimiento según sea el caso, ya que son una herramienta fundamental para las partes que sienten que no han sido favorecidas con las resoluciones o acuerdos dictados por los tribunales.

No podíamos pasar por desapercibido que los incidentes también son una herramienta muy importante para la revocación de los acuerdos dictados por las Juntas, tan es así que estos pueden modificar el contenido de un acuerdo que se encuentre afectado de alguna nulidad.

### ***Incidentes en el proceso:***

“Cuestiones suscitadas en el curso de un proceso ya iniciado y que tienen por efecto suspender o interrumpir la marcha de la instancia (incidentes propiamente dichos) o modificar la fisonomía de la demanda (demandas incidentales).

Los incidentes propiamente dichos se refieren a la competencia, a la producción de la prueba, a la regularidad del procedimiento y a las excepciones dilatorias. Las demandas incidentales tienden a introducir nuevas demandas entre las mismas partes o a hacer intervenir a personas hasta entonces extrañas al proceso.”<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, I-O, Porrúa, México, 2009, p.1989.

<sup>22</sup> Raymond Guillien Jean Vincent, Diccionario Jurídico, Temis S.A., Bogotá- Colombia, 2001, p. 211.

Couture aporta que es un “litigio accesorio suscitado con ocasión de un juicio, normalmente sobre circunstancias de orden procesal, y que se decide mediante una sentencia interlocutoria”, criterio el cual compartimos con el autor, solo cabría agregar que también se da en circunstancias donde una de las partes considera que no fue favorecida por alguna resolución dictada por un tribunal.

“Se trata de una cuestión accesorio que se plantea dentro del proceso o con motivo de él, pero siempre dentro del curso de la instancia.

Entre otros, se consideran incidentes típicos las excepciones dilatorias y las perentorias, las medidas cautelares, los embargos y desembargos, las tachas en general, la citación de saneamiento y evicción, la declaración de pobreza, la acumulación de autos, etc.”<sup>23</sup>

Más adelante, en el capítulo tercero de este trabajo de investigación, se analizara a fondo lo concerniente a los incidentes en materia laboral, desde su fundamento en la Ley Federal del Trabajo donde nos enmarca su clasificación, hasta las reglas con las que se deben tramitar, así como los plazos en los que se deben interponer.

### **1.8 Historia del Juicio de Amparo Laboral en México.**

El Amparo Laboral es un medio de defensa que, bajo la forma de un procedimiento judicial, pueden hacer trabajadores o patronos, con el carácter de gobernados, en contra de actos de autoridad que afecten la esfera de derechos individuales que la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos les garantiza.

Se dice que el amparo mexicano surge de la entraña del siglo XIX, de ahí que haya nacido con el sello individualista que caracterizó a aquella etapa de la vida de México.

---

<sup>23</sup> Víctor de Santo, Diccionario de Derecho Procesal. Segunda edición, Universidad Buenos Aires, Argentina, 1995, p. 187.

Es de apreciarse que la emoción social que el constituyente de 1917 imprimió a nuestro máximo ordenamiento jurídico, al romper todos los esquemas constitucionales conocidos, encontró muchas dificultades para penetrar en instituciones como la del amparo.

Es de resaltar que el amparo laboral en los primeros años de vigencia de la Constitución de 1917, permanecía latente el criterio de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran instancias conciliadoras, carentes de imperio para decidir. No obstante la aceptación es a partir de 1924 del carácter meramente judicial de las Juntas debido al cambio de sentido de la jurisprudencia, la conformación de un amparo laboral, autónomo continuó obstaculizada por la sombra del individualismo liberal.

Uno de los avances más importantes en esta materia, fue cuando por decreto de 15 de diciembre de 1934, se creó una sala especializada en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para conocer de los asuntos laborales. Otro paso firme se dio con la Ley de Amparo de 1935, que estableció el amparo de una instancia (directo) en materia laboral.

El hecho de que en 1934 se haya implantado la sala laboral en la Suprema Corte de Justicia, no significa solo a partir de ese momento trabajadores y patrones pudieron interponer juicios de garantías, en su condición de tales.

Recordemos que antes de que naciera el derecho del trabajo, las relaciones obrero-patronales pertenecían al campo del derecho común, y los tribunales laborales eran considerados autoridades administrativas. Asimismo, la Ley de Amparo de 1919 establecía la procedencia del amparo de doble instancia en contra de los laudos de las Juntas.

A lo largo de los años, los trabajadores mexicanos han tenido en el amparo un valioso elemento de defensa y consolidación de sus derechos laborales.

Los beneficios del amparo son relativos, en virtud de que las sentencias no tienen efectos generales sino que se restringen a amparar y proteger al quejoso en el caso en concreto sobre el que verse la demanda, sin hacer declaración en general al respecto de la ley o del acto reclamado, no obstante por la vía indirecta desde las ejecutorias-doctrina y de la jurisprudencia se extienden sus beneficios a un mayor número de trabajadores.

Nadie ignora lo importante que fueron los o jurisprudenciales en la configuración de la Ley Federal del Trabajo, de 1970 y de las reformas procesales de 1980.

Qué duda cabe que el amparo laboral ha tenido importancia en la vida de México. Baste recordar el fallo pronunciado por la Sala Cuarta de la Suprema Corte de Justicia el 1 de marzo de 1938, cuyo secretario era don Mario de la Cueva en el juicio promovido por la compañía petrolera “El águila” y coagraviados; fue pieza clave en la expropiación petrolera.”<sup>24</sup>

Dentro del capítulo tercero de este trabajo de investigación abordaremos más a profundidad el tema del amparo laboral, explicando sus dos tipos, así como su tramitación correspondiente y ante que autoridades se debe interponer.

---

<sup>24</sup> Buen Lozano Néstor de, op. cit., pp.523-524.

## **CAPITULO II REGLAS PARA EFECTUAR LA PRIMERA NOTIFICACION.**

### **2.1 Tipos de Notificaciones.**

Como ya se trato en el capitulo anterior las notificaciones son el medio legal por el que se hace del conocimiento de las partes o de un tercero, el contenido de una resolución, acuerdo, o decisiones dictadas por los Tribunales del Trabajo y las Justas de Conciliación y Arbitraje en un procedimiento laboral, pero observemos que no siempre se llevan a cabo mediante un acto judicial. Dentro de las notificaciones encontramos tres especies las que consideramos las más importantes como son el emplazamiento, la citación y el requerimiento que más adelante detallaremos junto con el procedimiento que deben cumplir para practicarse.

Recabando diversas clases de notificaciones que se dan en varias ramas del derecho nos encontramos las siguientes: a) las personales; b) las que se hacen mediante publicación hecha en el boletín judicial; c) las que se realizan por edictos publicados en los periódicos, y d) las que se practican mediante correo certificado o telégrafo (a pesar del uso frecuente que a últimas fechas ha alcanzado el radio-telegrama, el código vigente no autoriza esta forma de comunicación); e) la notificación por medio de cédula; f) las que se efectúan por medio de la policía, g) las notificaciones que las partes hacen a los terceros.

Es de comentar que no todas las notificaciones que acabamos de mencionar son aplicables en la materia laboral, ya que en la ley de la materia solo dispone las personales, las que se hacen mediante publicación hecha en el boletín judicial, la notificación por medio de cédula y considero que también podrían entrar las notificaciones que las partes hacen a los terceros.

Para que la autoridad se encuentre en posibilidad de realizar las correspondientes diligencias, la Ley Federal del Trabajo establece dentro su art. 739 una serie de requisitos para las partes, los cuales deben cumplir en

su primera comparecencia o bien en un escrito, donde en primer lugar deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para oír notificaciones, poniéndoles de apercibimiento que al no hacerlo, las notificaciones personales se harán por boletín o estrados según sea el caso, así también refiere en su párrafo segundo este mismo artículo que deberá señalarse el domicilio donde deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes se promueva, y expresa los casos en los que se deberá de practicar cuando no se localice a la persona .

En base a la anterior disposición y relacionando ampliamente, el art. 741 nos indica 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. Lo que interpreto como que la ley laboral contempla la posibilidad de que las partes modifiquen la designación del domicilio para oír y recibir notificaciones esto se puede hacerse directamente en audiencia o bien mediante un escrito. En el caso del patrón, la ley estableció cual es su domicilio para los efectos laborales, pero obliga a los interesados a que hagan la designación correspondiente, pero cabe mencionar que muchas veces los patronos hacen designación de domicilio distinto debido a que sus asesores legales se encuentran en otro domicilio distinto al de la empresa.

La ley laboral establece en materia laboral tres formas de realizar las notificaciones:

Personalmente.

“La Ley Federal del Trabajo considera que debe existir garantía de que los interesados conozcan o puedan conocer ciertas resoluciones; por ello, ordena la notificación personal, que es la mejor forma de garantizarlo, la práctica de estas diligencias se realizan conforme a ciertas reglas que establecen los arts. 740, 743, 744 de la LFT, que en lo fundamental pretenden establecer lo siguiente.

Que la notificación de la demanda llegue al patrón realizando la autoridad todas las diligencias necesarias para ello y que si el patrón pretende evadir su responsabilidad al ignorarla, el trabajador no se vea victimado por ello.

Que la autoridad establezca certidumbre respecto a que las notificaciones personales sean realizadas y que no exista razón para evadirlo.

Privilegiar la notificación personal a las partes, siempre que concurran a la junta a hacerse sabedoras de las resoluciones que se dicten con posterioridad al emplazamiento.

Por Medio del Boletín Laboral.

En los tiempos modernos, que no son tan modernos, las juntas de conciliación y arbitraje publican un boletín laboral (gastando exceso de papel y obligando a los interesados a pagar una cuota por publicación de interés más que coyuntural). Decimos que los tiempos no son tan modernos porque estamos en la época de internet y aun cuando muchas de las juntas tienen su página en este medio de comunicación, cuestión que a todos conviene, no tiene efectos jurídicos la notificación por este medio. Esperemos en un futuro diferente por el bien de las partes, de las autoridades y del medio ambiente.

El boletín laboral ofrece mejores garantías de comunicación que internet pues solo se debe vigilar que contenido, publicación y su difusión se cumplan y, con base en ello, se realice la declaración de notificación correspondiente. De esta forma, no se obliga a las partes a manejar un medio de comunicación, a la fecha aun complicado, como es internet.

La notificación por boletín se realiza cuando las resoluciones no han sido notificadas en forma personal y opcionalmente se llevan a cabo por los estrados, fijando la resolución en aquellos lugares donde no se publica el referido boletín laboral (arts. 745 y 746).<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Bouzas Ortiz José Alfonso, Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, Iure, México, 2006, pp. 348-352.



Creemos muy acertada la idea del autor antes citado ya que estamos en una época donde podríamos dejar a un lado el gasto innecesario del papel, debido a los grandes problemas climáticos que se enfrentan en todo el mundo, y mejor optar por la publicación del boletín por la vía del internet que sería más fácil y económico, que estar comprando un legajo de hojas que pudiere no contener ningún acuerdo de tu interés.

Por Estrados.

Como lo refiere el artículo 746 de la LFT, 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 fijara diariamente en lugar visible del local de la junta el boletín laboral o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; coleccionando unos y otras, para resolver cualquier cuestión, las listas deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el secretario, la publicación de las notificaciones contendrá la fecha, número de expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

Es de resaltar que esta figura está quedando un poco obsoleta debido a que casi en todas las juntas ya se cuenta con un boletín laboral, que ayuda a las partes a no tener que estar día con día revisando en los estrados de la junta las resoluciones de su interés y también se evita el mal aspecto que dan a las Juntas cientos de acuerdos maltratados y sucios.

## **2.2 Medios de Comunicación.**

Los sujetos que intervienen dentro de un proceso laboral como las Juntas, las partes y los terceros una vez que es presentada la demanda ante la Junta correspondiente, deben tener medios o mecanismos legales de comunicación entre ellas, entre otras juntas y al mismo tiempo con personas extrañas a juicio como son (peritos, testigos, etc.) que intervienen en su desarrollo. Los medios de comunicación Tena Suck y Hugo Ítalo los han clasificado de la siguiente manera por lo que se refiere de la Junta hacia las partes los cuales son:

- a) Emplazamiento.
- b) Notificaciones.
- c) Citaciones.
- d) Requerimientos.

Por lo que hace a las autoridades entre si son:

- a) Exhortos.
- b) Despachos cartas ordenes.
- c) Suplicatorios.
- d) Mandamientos.
- e) Exposiciones.
- f) Oficios.
- g) Comisión.
- h) Carta Rogativa.
- i) Recordatorio

Para reafirmar el contenido de cuáles son los medios de comunicación y su distinción, entre los que se dan de las Juntas hacia las partes, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha hecho la siguiente aportación al respecto con la siguiente tesis aislada.

**[TA]; 9a. Época; 1a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XVIII, Noviembre de 2003; Pág. 123**

**EMPLAZAMIENTO, NOTIFICACIÓN, CITACIÓN Y REQUERIMIENTO. CONSTITUYEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN PROCESAL QUE TIENEN SIGNIFICADO DISTINTO.**

*Entre los medios de comunicación que los Jueces y tribunales utilizan en el proceso para hacer saber a las partes las resoluciones que dictan, se encuentran el emplazamiento, la notificación, la citación y el requerimiento, los cuales poseen significado diverso, a saber: el emplazamiento es el llamado judicial que se hace para que dentro del plazo señalado la parte demandada comparezca en juicio; la notificación es el acto por el cual se hace saber a alguna persona, con efectos jurídicos, una resolución judicial o cualquier otra cuestión ordenada por el juzgador; la citación es el acto de poner en conocimiento de alguna persona un mandato del Juez o tribunal*

*para que concurra a la práctica de alguna diligencia procesal; y el requerimiento es el acto de intimar a una persona en virtud de una resolución judicial, para que haga o se abstenga de hacer la conducta ordenada por el juzgador.*

*Contradicción de tesis 73/2002-PS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Quinto Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Civil del Tercer Circuito. 3 de septiembre de 2003. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Humberto Román Palacios. Ponente: Juan N. Silva Meza. Secretario: Manuel González Díaz.*

*Nota: Esta tesis no constituye jurisprudencia ya que no resuelve el tema de la contradicción planteada*

### **2.2.1 El Emplazamiento.**

Admitida la demanda por la junta, deberá ordenar el emplazamiento a juicio de la parte demandada.

“Por ello el emplazamiento es un acto formal en virtud del cual se hace saber al demandado la existencia de la demanda entablada en su contra por el actor, el acuerdo que admite la demanda y el señalamiento de día y hora de la celebración de la primera audiencia (conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas).”<sup>26</sup>

Reconociendo las aportaciones de un sinnúmero de teóricos y juristas considero que la actuación más importante del procedimiento, es el emplazamiento a juicio, pues es el acto de notificación por medio del cual se da a conocer al demandado la existencia de una demanda entablada en su contra; es el momento en que “es llamado a juicio”, dándosele a conocer la demanda en su totalidad así como el término con el que cuenta para dar respuesta a la misma y hacer valer sus excepciones y defensas que considere pertinentes.

---

<sup>26</sup> Tena Suck Rafael y Hugo Ítalo Morales S., Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 1989, p.84.

El emplazamiento debe seguir y cumplir todos y cada uno de los requisitos que establece el art. 743 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el actuario deberá razonar en autos las circunstancias que observe en la práctica de la diligencia de emplazamiento a efecto de dar convicción de ellas.

Al observar los requisitos señalados en la ley, para la práctica de la diligencia de emplazamiento, encontramos que tienen como objeto principal respetar la garantía de audiencia de las partes en el procedimiento, tal y como lo refiere nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

“De esta forma, el emplazamiento tiene por objeto hacer del conocimiento del demandado la acción que se intenta en su contra y, al mismo tiempo, por la naturaleza propia del procedimiento, hacerle del conocimiento la citación para el desahogo de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, pues se le entenderá de la fecha señalada por la junta para tal efecto, en el acuerdo que la demanda instaurada; por ello, el emplazamiento debe ser realizado con al menos 10 días hábiles de anticipación, como lo señala el art 873. La falta de emplazamiento a cualquiera de los demandados en cuanto a su ejecución material o al término de antelación señalado obliga a la junta a señalar de oficio nuevo día y hora para que tenga verificativo la audiencia de ley. Para el caso de que la ejecución material del emplazamiento se haya realizado pero no se haya respetado el término de 10 días referido, la junta señalara nueva fecha de audiencia, pero no volverá hacer la notificación personal a los demandados, sino que lo hará por medio de boletín laboral, toda vez que estos se encuentran en conocimiento de la demanda.”<sup>27</sup>

Hace falta señalar el apercibimiento que trae como consecuencia la incomparecencia de las partes cuando ya han sido emplazadas a juicio, que como bien lo enmarca la legislación laboral, tendrán repercusiones procesales que pueden afectar el procedimiento.

---

<sup>27</sup> Bouzas Ortiz José Alfonso, op. cit., pp. 380-382.

El emplazamiento a juicio debe ir acompañado del apercibimiento, aun cuando la sanción respectiva este consignada en la Ley Federal del Trabajo; de no hacerse así, no procederán las consecuencias procesales, como es, por ejemplo, tener a las partes por inconformes con todo arreglo, tener por contestada la demanda en sentido afirmativo y tener por perdido el derecho de las partes para ofrecer pruebas (art. 873, primer párrafo) ley en comento.

El apercibimiento es el acto jurídico consistente en el aviso o advertencia que hace el juez a las partes o terceros de las consecuencias que traerá el hecho de que no se cumpla con lo ordenado por él, en el caso concreto de la materia laboral la Junta es la que apercibe a las partes o bien a un tercero, esto mediante la elaboración de un acuerdo respectivo donde los apercibimientos se pueden observar de dos maneras.

“El apercibimiento puede ser expreso o tácito. Expreso cuando lo indica la ley, tal es el caso de los artículos 873 y 879 que aperciben al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia. Es tácita, cuando del precepto legal se infiere el apercibimiento. Por ejemplo, de los artículos 873 y 880 se deduce que el actor pierde su derecho para ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia respectiva.”<sup>28</sup>

En la jurisprudencia que se verá a continuación se señalan los parámetros que debe cumplir el actuario al momento de practicar el emplazamiento a juicio, ya que de no observarlos se estaría ante la incertidumbre de que el lugar donde se realizara el emplazamiento es incorrecto.

**[J]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XIV, Septiembre de 2001; Pág. 1190**

### **EMPLAZAMIENTO EN MATERIA LABORAL.**

---

<sup>28</sup>Dávalos José, op. cit., p.166.

Según el artículo 742, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, deberá notificarse personalmente "el **emplazamiento** a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo" y el siguiente numeral 743, fracción I, respecto a la primera notificación personal, obliga al actuario a cerciorarse de que quien debe ser notificado, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para efectuarla, lo cual implica necesariamente la obligación de verificar esas circunstancias previamente a la práctica de la diligencia, con el propósito de constatar la concurrencia al lugar correcto y en donde pueda ser localizado el demandado, por encontrarse de manera ordinaria, habitual o permanente, lo cual evidentemente resulta un presupuesto fundamental, pues de no hacerse así, se estaría ante la incertidumbre de que en el sitio donde se efectuó, no se encontraba la persona requerida.

#### **TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.**

Amparo en revisión 20/2000. Víctor Bailón Lira. 15 de marzo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario: Raúl Díaz Infante Vallejo.

Amparo en revisión 21/2000. Martha Luz Pinedo Vargas, albacea de la sucesión de José Sarmiento Guerrero y otra. 16 de marzo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Gloria Burgos Ortega.

Amparo en revisión 88/2000. Asesores de Franquicias Profesionales, S.A. de C.V. y otros. 24 de agosto de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Leonor Heras Lara.

Amparo en revisión 22/2001. Confecciones de Excelencia, S. de R.L. en MI. 19 de abril de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

*Amparo en revisión 60/2001. José Ignacio Camarasa García. 16 de agosto de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Isaac Gerardo Mora Montero.*

### **2.2.2 Las Notificaciones y su Procedimiento.**

Debido a que ya se ha definido a las notificaciones en temas anteriores solo cabría agregar que, son actos jurídicos meramente delicados, pues la falta de cualquiera de las formalidades que la ley exige invalida la notificación misma (nulidad de notificaciones), es decir la validez jurídica de las actuaciones que efectúan las Juntas desprenderán de la estricta legalidad de las notificaciones.

Siguiendo la clasificación que observamos tanto en la legislación laboral como en la jurisprudencia en la misma materia, podemos dividir las en tres como son las personales, por medio de boletín laboral y estrados, que a continuación detallaremos y expondremos su procedimiento.

- a) Personales. 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, o bien hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello.

“Retomando lo que dice Bermudez Cisneros, es obligación del actuario, cerciorarse de que la persona que debe ser notificada, habita, trabaja, o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación, con la finalidad de que esta se efectúe realmente a la persona afectada. Estando presente el interesado o su representante, el actuario notificara la resolución, entregándole una copia de la misma. Si la persona a quien se trata de hacer llegar dicha notificación es una persona moral, entonces el actuario deberá asegurarse de que la

persona con quien entendió la diligencia es el representante legal de la misma. Si el actuario no encontrare a la persona a quien debe notificar o a su representante, le dejara citatorio con la persona que lo atendió, para que lo espere al día siguiente a una hora señalada en el mismo citatorio. Ahora bien, si no obstante el citatorio, cuando asista el actuario no está presente el interesado o su representante, la notificación se entenderá con cualquier persona que se encuentre en la casa o local y si estuvieran éstos cerrados, se le dejara una copia de la resolución en la puerta de entrada.”<sup>29</sup>

- b) Boletín. Es un medio de comunicación (en forma de periódico) que se publica diariamente y que contiene la 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 no sean personales según enmarca el art. 745 de la Ley Federal del Trabajo.
- c) Estrados. En las juntas donde no hay Boletín Judicial las notificaciones se hacen mediante la transcripción del auto de o de la resolución que se notifica, en la puerta o local de las juntas. Agregando lo que estipula el art. 746 de la ley en comento, diciendo que el secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijara 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 deberán ser

---

<sup>29</sup> Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Trillas, México, 1989, p. 129.



autorizadas y selladas en su fecha por el secretario. La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, número de expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

Como pudimos observar en el procedimiento de las notificaciones, solo encontramos mayor dificultad en las notificaciones personales, ya que exige mayor formalidad la práctica de esta diligencia en la cual el actuario deberá de apegarse estrictamente a lo reglamentado en la ley, que como vimos es muy ambigua en cuanto a las formalidades requeridas , y por otro lado, en lo concerniente al boletín y estrados vemos que es meramente un trámite que debe cumplir el secretario, el cual no tiene mayor dificultad para realizarlo.

### **2.2.3 Las Citaciones.**

La citación es un término genérico que se utiliza en el foro jurídico para denominar el auto de autoridad por medio del cual llama a persona determinada, que puede ser parte o no dentro del juicio, para que concurra cierto día y hora, a la práctica de alguna diligencia o actuación judicial, como sería el caso de citar a un tercero para que rinda un testimonio en relación a los hechos controvertidos; dicho citatorio puede realizarlo por cualquier conducto legal establecido por la ley.

Seria reiterativo abundar sobre este tema, ya que en el capítulo anterior se definió este concepto y como se observo en la jurisprudencia citada en el tema de los medios de comunicación, prácticamente aciertan y empatan en una misma definición sobre lo que es una citación.

### **2.2.4 Designación de Domicilio.**

En cuanto a este tema recordemos lo que refiere en primer lugar la legislación laboral al señalar que las partes, en su primera comparecencia o escrito deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la junta

para oír y recibir notificaciones; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados; según el caso.

Asimismo, deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promueva. Cuando no se le localice, la notificación se le hará en el domicilio que se le hubiere señalado, y faltando este, la notificación se le hará en el ultimo local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en estos casos se fijaran las copias de la demanda en los estrados de la junta (artículos 712 y 739).

En la obra de Néstor de Buen, la reforma del proceso laboral, hace alusión a la ley del 1 de mayo de 1970 en donde introdujo una novedad importante respecto del nombre del patrón o de la denominación o razón social de la empresa en la que un trabajador hubiere prestado sus servicios. Simplemente dispuso en el artículo 686 que si los trabajadores no saben con exactitud con quien trabajan bastara que precisen en su demanda la ubicación de la empresa o establecimiento, oficina o lugar en donde se cumplieron los deberes laborales y la actividad a que se dedica el patrón, para que en ese lugar se entienda la notificación. Con la misma idea, la fracción V del artículo 689 permitía que al hacer ese tipo de diligencias el actuario se cerciore de que el local designado fue el de la prestación de los servicios debiendo entregar allí mismo sin precisar a quien la copia de la resolución que deba comunicar.

Entre las disposiciones procesales que contempla, el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo indica más o menos lo mismo, aunque con ciertas restricciones, agrega que bastara la sola presentación de la demanda hecha de la manera señalada para que se interrumpa de inmediato la prescripción de las acciones del trabajador. Es pertinente aclarar que en el contenido del artículo 740 de la ley en comento, se reitera que el funcionario notificador cumplirá su delicada misión cerciorándose simplemente de que el lugar al que concurre fue el centro del trabajo del promovente de la demanda, pero aquí un gran problema de cómo es que el actuario podrá cerciorarse, de que es el lugar correcto para efectuar la notificación correspondiente.

Creemos que las razones de estas disposiciones debiesen ser evidentes frente a muchos problemas que sucedieron debido a que los trabajadores eran o son contratados sin saber con exactitud el nombre de su patrón, y mucho menos en los casos en que se tratase de grandes empresas. Es de resaltar que en muchas empresas que se encuentran en nuestro país son extranjeras, por ende sus patrones cuentan con nombres y apellidos que en muchas ocasiones son muy difíciles de recordar. Se dice que inclusive antes de entrar en vigor la ley de 1970, la Suprema Corte de Justicia, con toda razón, había relevado al trabajador de la obligación de precisar el nombre exacto de su patrón.

No podemos olvidar que dentro de cualquier ordenamiento legal encontramos restricciones que deben de observarse, en primer lugar al elaborar una ley y en segundo lugar al aplicar la misma, me refiero a que deben imperar garantías constitucionales mínimas, como sería en este caso la garantía de audiencia que impide molestar a una persona o que se le prive de sus propiedades, posesiones o derecho, si no se cumple previamente con las formalidades esenciales del procedimiento, entre las que ocupa un lugar esencial el llamado personal a través de la autoridad competente. En otras palabras; nadie puede quedar afectado por el resultado de un juicio al que no haya sido adecuadamente convocado.

Constituye un principio de derecho laboral que el trabajador, no tiene la obligación de conocer las cualidades jurídicas de su patrón sino que solo 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 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.

A continuación nos referiremos a una tesis aislada que enfatiza claramente el contenido del precepto legal del artículo 739 de la LFT, y la íntima relación que guarda con el artículo 744 de la ley en comento:

**[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XVII, Abril de 2003; Pág. 1108.**

**NOTIFICACIONES PERSONALES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI EL LLAMADO AL JUICIO PARA QUE HAGA VALER LOS DISTINTOS DERECHOS QUE DERIVAN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO COMPARECE A SEÑALAR DOMICILIO PARA RECIBIRLAS, LO PROCEDENTE ES QUE LAS ULTERIORES SE REALICEN POR ESTRADOS.**

*El artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo establece, esencialmente, que las partes en su primera comparecencia o escrito deberán señalar domicilio para recibir notificaciones, dado que si no lo hacen, las notificaciones personales deben realizarse por boletín o por estrados. Luego, el artículo 744 de la legislación laboral señala que las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o personas autorizadas 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 si no se hallare presente se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario. Ahora bien, conforme a los citados dispositivos legales, cuando una persona es citada a un juicio en el que tenga derecho a intervenir en él, a fin de que las decisiones importantes le sean notificadas de manera personal, deberá en su primera comparecencia o escrito señalar domicilio para recibir notificaciones, dado que si no lo hace las notificaciones personales deben realizarse por boletín o por estrados. Así las cosas, si la parte que es llamada al juicio comparece y no señala domicilio, tendrá que sufrir la sanción de notificarse por boletín o estrados y, si ello es así, con mayor razón la parte que no acude; de modo tal que lo que se sanciona es la rebeldía de la parte interesada, comparezca o no, en señalar domicilio para recibir notificaciones. De lo que se obtiene, que si la primera citación al interesado se ordena personalmente y no compareció al juicio a hacer valer sus derechos, ni a señalar domicilio para recibir notificaciones, es correcto que la autoridad notifique la segunda citación por estrados, dado que se trata de una notificación ulterior; por tanto, si el tipo de comunicación debe ser de manera personal, se hará en el domicilio que hubiese designado el interesado, por lo que al no haberlo hecho, lo que procede es la notificación por estrados.*

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.**

*Amparo en revisión 192/2002. Venancio Rubio Núñez. 31 de enero de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: Marco Antonio López Jardines.*

### 2.2.5 Notificaciones Personales.

“La Ley Federal del Trabajo es muy precisa en este tipo de notificaciones y por eso señala exclusivamente cuales son las notificaciones que únicamente se practicaran de manera personal y lo fundamenta en él:

*Art. 742.- Se harán personalmente las notificaciones siguientes:*

- I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;*( Ha de entenderse que la notificación personal deberá realizarse al actor y a la contraparte en la hipótesis de que se trate del emplazamiento a juicio y a quien actúe cuando aún no se ordena el emplazamiento).
- II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;*(Esta hipótesis es consecuencia de que la autoridad ante quien se planteó la demanda, a instancia de parte o de oficio, se declaró incompetente y remitió las actuaciones ante la Junta a la que declino la competencia).
- III. La resolución en que la Junta se declare incompetente;*( La razón por la cual la ley obliga a que esta resolución sea notificada a las partes o a quienes actúan en el procedimiento cuando aun no se admite la demanda es para ofrecer la oportunidad de que se inconformen con la incompetencia que la autoridad determina y tengan conocimiento ante cual autoridad remite el expediente.)
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;*( Tiene como justificación esta disposición que la situación jurídica posiblemente se ve modificada en relación con lo determinado en el laudo, el tiempo transcurrido entre el planteamiento del amparo y su resolución e incluso prevenir a las partes respecto a que la Junta dictara una nueva resolución que posiblemente sea de su interés combatir.)

- V. *La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;*( Tiene explicación obvia que la ley ordene esta notificación personal cuando las partes –por ejemplo, al haberse reservado la autoridad para resolver sobre admisión de pruebas- quedan en incertidumbre respecto de cuándo y cómo se continuara el procedimiento y, en esas condiciones, la autoridad se ve obligada a hacerlo de su conocimiento de manera personal.)
- VI. *El auto que cite a absolver posiciones;*(Prácticamente en todos los procedimientos establecidos conforme a la legislación mexicana y por regla diríamos universal se encuentra señalada esta forma de hacer del conocimiento del día, lugar y hora de quien debe absolver posiciones con la finalidad de establecer las consecuencias de que no asista a ello, como es la declaración de confeso fictamente de las posiciones que se le articulen.)
- VII. *La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;*(Las resoluciones que son del interés de terceros son aquellos que de alguna manera les afectan o les obligan en forma alguna; por ello, en congruencia con las garantías de los arts. 14 y 16 de la Constitución, la ley establece esta disposición.)
- VIII. *El laudo;*( Al igual que la resolución de amparo y en congruencia con la hipótesis de la fracción V se ordena la notificación privilegiada de manera personal del laudo, cuya resolución las partes no están ciertas de cuándo se dictará y con la finalidad de que estén en posibilidad de combatirlo, de ser su interés.)
- IX. *El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;* (Cabe entender que la pretensión de la ley es que no exista ninguna razón por la cual una reinstalación no se lleve a efecto, privilegio del procedimiento conciliatorio que busca mantener la fuente de empleo; por ello, se ordena la notificación

personal del día y hora en que la diligencia se llevará a efecto, lamentablemente la realidad es otra y ni la demanda de reinstalación se formula porque el trabajador pretenda ser reinstalado ni el ofrecimiento de reinstalación se hace con la pretensión de reinstalar a un trabajador. Lo uno y lo otro son estrategias de litigio por demás pervertido y en manos de apostadores, en el mejor de los casos con cédula profesional de licenciados en derecho.

- X. *El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;*
- XI. *En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley; (Esta disposición establece que cuando el procedimiento se paraliza porque el trabajador ha dejado de realizar cualquier diligencia a su cargo durante tres meses se le haga saber, antes de declarar la caducidad del procedimiento en su perjuicio. Esta norma también tutelar de los trabajadores, regula sui géneris solo presente en el procedimiento laboral, a diferencia de otros procedimientos, intenta que normas procesales no afecten los derechos de los trabajadores.)*
- XII. *En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta. (Deja en manos de la Junta un cierto margen de discreción al poder determinar otras hipótesis en las que estime necesaria la notificación personal.)”<sup>30</sup>*

Con el análisis anterior al artículo citado podemos deducir que no todos los acuerdos y resoluciones que emiten las Juntas revisten la misma importancia, es por ello que el legislador le da más importancia a algunos, es por ello que no todas esas resoluciones deben notificarse de manera personal y elabora un listado de cuales necesariamente requieren de ser notificadas personalmente y que me parecen las adecuadas.

---

<sup>30</sup> Íbidem, pp. 350-351.

Se advierte que los actos jurídicos de mayor importancia, por fortuna, se notificaran personalmente; tales notificaciones deben realizarse con estricto apego a derecho por virtud de la seguridad de las partes para ser oídas en juicio, respetando íntegramente la garantía de audiencia.

### **2.3 Requisitos de las Notificaciones.**

El artículo 743 establece que la primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

- I. El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación;
- II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará, la resolución entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquella.
- III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;
- IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijara una copia de la resolución en la puerta de entrada;
- V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y



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

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

A lo largo de esta investigación se ha venido observando como la doctrina, la ley y los criterios de la Suprema Corte han coincidido que para que sea legal el emplazamiento en el juicio laboral no basta que el actuario asiente que se cercioró de que el sitio designado por el actor para hacerlo, es la habitación, el despacho, el establecimiento mercantil o industrial de la persona a quien haya que hacerse la notificación, o que por no encontrarse el demandado entendió la diligencia con el encargado o representante, sino que es indispensable que haga constar los elementos o circunstancias que lo llevaron a la certeza de que era el sitio destinado para el emplazamiento y la forma en que llegó a su conocimiento que la persona con quien entendió la diligencia era efectivamente el encargado o representante del demandado.

Sin embargo, ni la doctrina, ni la ley, ni los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación han ayudado a esclarecer de que medios de cercioramiento se deben apegar los actuarios para realizar una correcta notificación, ni de qué medios se deben allegar al momento de efectuar un emplazamiento o una notificación, y es por ello que siguen habiendo irregularidades en las resoluciones en nuestras Juntas y en los Tribunales de impartición de justicia laboral.

#### **2.4 Las Ulteriores Notificaciones.**

Por economía procesal las notificaciones personales posteriores, pueden hacerse en el mismo local de la Junta si concurre la persona que deba ser notificada, o quien se encuentre autorizado para tal efecto, de lo contrario deberá concurrirse al domicilio designado dejándole una copia de

la resolución debidamente autorizada; en caso de estar cerrado dicho domicilio, se fijara en la puerta de entrada o centro de labores asentando razón en autos, como bien lo establece el artículo 744 de la ley de la materia.

Recordemos que las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía procesal, frecuentemente se confunde este principio con el de gratuidad, concentración y sencillez, por la clase de vínculos que guardan entre ellos. Pero debe tener una serie de caracteres diferentes que lo hacen distinguir de los demás. Según Eduardo J. Couture con la claridad que lo caracteriza, se refiere al tema indicando que: “el proceso, que es un medio, no puede exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate, que son el fin. Una necesaria proporción entre el fin y los medios debe presidir la economía del proceso”. Concluye que la cuantía económica modesta caracteriza los trámites simples, aumentando en la medida de la importancia del conflicto. Por esta razón se simplifican las formas en el método oral; se limitan las pruebas para evitar gastos onerosos; se reducen los recursos; se eliminan las costas y gastos del litigio, provocando la existencia de tribunales especializados, que evitan por sistema toda erogación innecesaria durante el proceso. Pone como ejemplo precisamente a los tribunales laborales.

Debemos concluir, que el principio de economía tiene implicaciones patrimoniales, y persigue el ahorro de todo gasto innecesario en el juicio laboral.

Por ello es que las ulteriores notificaciones se efectuaran apegadas a este principio procesal y a lo que marca la legislación laboral, así estamos presenciando como las Juntas economizan esa diligencia, ya que les sería imposible a algunos actuarios que tienen mucha carga de trabajo, notificar tantas actuaciones como lo son las de las partes como de las mismas Juntas.

Para hacer referencia este tema dentro del artículo 744 de la Ley Federal del Trabajo, retomaremos una jurisprudencia que no podíamos dejar de citar en este trabajo de investigación, ya que el contenido es de gran relevancia para la materia laboral y así poder tener una percepción más completa de las ulteriores notificaciones, por lo que transcribiremos la siguiente jurisprudencia.

**[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XVI, Diciembre de 2002; Pág. 243.**

**NOTIFICACIONES PERSONALES ULTERIORES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL, PUEDEN PRACTICARSE, VÁLIDAMENTE, EN EL LOCAL DE LA JUNTA, SI EL INTERESADO O SU AUTORIZADO COMPARECEN ANTE ELLA, SIN QUE SEA ÓBICE EL QUE SE REALICEN EL MISMO DÍA O EN UNA FECHA POSTERIOR A LA DEL DICTADO DE LA RESOLUCIÓN.**

*De la aplicación de la literalidad del artículo 744 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que 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, no se advierte restricción alguna en el sentido de que esas notificaciones sólo puedan realizarse en el local de la Junta el mismo día en que se dicta la resolución que se trata de comunicar al interesado. Lo anterior es así, pues la única intención del legislador fue dejar en claro que ese tipo de notificaciones se hagan el mismo día si aquél o su autorizado acuden a notificarse, en virtud de que el procedimiento laboral es predominantemente oral y las Juntas tienen el deber de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, por lo que las ulteriores notificaciones personales pueden practicarse, válidamente, en el local de la Junta si el interesado o su autorizado comparecen a darse por notificados, con independencia de que se realicen el mismo día o en una fecha posterior a la del dictado de la resolución, ya que la finalidad de la notificación es que ellos se enteren de dicha resolución, lo que se logra a plenitud si la diligencia se entiende directamente con su destinatario.*

*Contradicción de tesis 114/2002-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y los Tribunales Colegiados Tercero del Cuarto Circuito y Tercero del Décimo Circuito. 15 de noviembre de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Marco Antonio Cepeda Anaya.*

*Tesis de jurisprudencia 136/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de noviembre de dos mil dos.*

## **2.5 Elaboración de Instructivo.**

Para la elaboración del instructivo no se exige un formato específico, ya que cada actuario puede realizarlo como mejor le parezca pero apegándose una serie de requisitos mínimos que debe contener como por ejemplo día y la hora de su entrega (*sirve para el computo del término a la persona que se esté notificando*), los datos de identificación del expediente (*es decir el número de expediente, el nombre y número de la junta que lo expide, tipo de asunto*), los nombres de las partes (*debido que cuando se notifica a una empresa que enfrenta diversos asuntos laborales o bien de otra índole, es de suma relevancia identificarlos fácilmente*), así como el nombre y el domicilio de quien deba ser notificado (*para tener una mayor seguridad jurídica al momento de notificar a la persona física o moral según sea el caso*), además de que debe agregar a la cédula copia autorizada de la resolución a notificar (*en algunos casos se agrega detalladamente por escrito los documentos que se están notificando, como por ejemplo demanda, auto de radicación, laudo, acuerdo etc.*).

En la siguiente tesis aislada se marcan algunos datos y requisitos que debe contener el instructivo, cuando el actuario practique la notificación apoyado por este medio para hacer la diligencia que le fue encomendada.

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXII, Agosto de 2005; Pág. 1952.

**NOTIFICACIÓN LABORAL POR INSTRUCTIVO. SURTE SUS EFECTOS EL PROPIO DÍA EN QUE SE PRACTICA.**

*El artículo 742, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo establece que el laudo se notificará personalmente, y el diverso numeral 744 dispone que 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 si no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo; por otra parte, el arábigo 751 de la propia ley precisa los requisitos que debe contener la cédula de notificación. En este contexto, de los preceptos citados se advierte que las notificaciones efectuadas por medio de cédula, tienen similar grado de certeza que las personales, ya que al practicarse, el notificador adscrito a la Junta debe cerciorarse que el interesado vive en dicho lugar, hecho lo cual, dejará instructivo en el que haga constar el día y la hora de su entrega, los datos de identificación del expediente, los nombres de las partes, así como el nombre y el domicilio de quien deba ser notificado, además de que debe agregar a la cédula copia autorizada de la resolución a notificar. En consecuencia, las notificaciones realizadas por instructivo, al efectuarse en vía de notificación personal, proporcionan una solidez semejante a las efectuadas personalmente, en tanto que implican que un funcionario público se constituya en el domicilio del interesado y respetando los lineamientos establecidos en dichos preceptos lleve a cabo la notificación, situación que proporciona una eficacia en la comunicación procesal; de ahí que surtan sus efectos el propio día en que se practiquen, acorde con el artículo 747, fracción I, de la ley laboral, y no al día siguiente de practicadas, de conformidad con la fracción II del citado artículo, puesto que ésta se refiere exclusivamente a los casos en que la notificación se haya efectuado por boletín o en los estrados de la Junta.*

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.**

*Amparo directo 182/2005. Erika Tapia Quiroz. 4 de mayo de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Juana María Meza López. Secretario: Rubén González Zamora.*

## **2.6 Términos para hacer Notificaciones y Citaciones.**

En muchas ocasiones usamos palabras como sinónimos para referirnos a algunas cosas, las cuales no siempre significan lo mismo, tal es el caso de los términos y de los plazos: términos son ciertos espacios de tiempo que se fijan para la realización de una actividad conjunta del tribunal con las partes o con otras personas (testigos o peritos), y plazos, son los espacios de tiempo que generalmente se fijan para la ejecución de actos procesales unilaterales. La diferencia que se percibe en estos dos conceptos se fundamenta en que mientras la voz termino significa el conjunto o espacio de tiempo que media para la realización de un acto procesal, o sea el momento en que debe llevarse a cabo dicho acto, por ejemplo, la celebración de una audiencia; el plazo es el espacio de tiempo en que efectiva y válidamente se puede realizar un acto procesal, como en el caso de la interposición de la demanda o de algún recurso.

Dentro nuestra ley laboral no establece ninguna diferenciación legal entre términos y plazos, en su conceptualización procesal. En este sentido habla únicamente de términos, aunque algunas veces haga referencia de plazo de acuerdo con el texto. Como nuestra ley solo se refiere a términos, éstos los definimos como: determinados espacios de tiempo señalados para el ejercicio de un acto procesal.

“El señalamiento de término para el ejercicio de los actos procesales constituye una garantía dentro del proceso, que tiende a evitar que tanto las partes como los tribunales ejecuten actos procesales a su arbitrio. La observación de los términos procesales beneficia a las partes, porque el proceso se desarrolla conforme a su secuela legal, sin dilaciones perjudiciales.

Los términos, en el derecho procesal del trabajo, son improrrogables por la naturaleza del proceso laboral. Sin embargo, por convenio de las partes pueden encontrarse los términos para la práctica de las diligencias y actuaciones. Solamente en los casos expresamente previstos por la ley, se podrá emplazar o suspender el procedimiento del trabajo.”<sup>31</sup>

Los términos comenzaran a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento. (Art. 733 LFT.)

Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de 24 horas, por lo menos, al día y hora en que debe efectuarse la diligencia salvo disposición en contrario de la ley, en ningún término se contarán los días en que no puedan tener actuaciones ante la Junta, salvo disposición en contrario.

El artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, es muy importante su contenido debido a que hay ocasiones en donde no se marca un término específico para la realización o practica de un acto procesal, o para hacer efectivo el ejercicio de un derecho, para ello se ha fijado un término común de tres días hábiles, a fin de que no se den interpretaciones distintas de términos inexistentes por parte de la Junta o de las partes que intervienen en el juicio.

Para computar los términos dentro del procedimiento, debemos estar a lo establecido por el artículo 736 de la Ley, en el sentido de que los meses se computarán de treinta días naturales; los días hábiles se consideraran de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria de la Ley.

Las notificaciones personales surtirán sus efectos el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario, y por

---

<sup>31</sup> Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Teoría Integral, Porrúa, México, 1992, p.437.

otro lado, las demás al día siguiente de su publicación en el Boletín o en los estrados de la Junta. (Art 747 Ley Federal del Trabajo.)

Esta distinción es importante, ya que si tenemos el ejemplo de una citación, para una prueba confesional, la determinación de la hora en que la notificación fue efectuada resulta relevante en relación a la hora en que debe verificarse, al día siguiente, la diligencia de que se trate. Ahora bien tratándose de publicaciones en estrados o por boletín, no es relevante la hora en que se realizó, debido a que surtirá sus efectos al concluir el día y a partir de ese momento, deberán computarse las horas o días que deban de transcurrir entre la notificación y la diligencia respectiva.

Como consecuencia del mandato, las notificaciones hechas a los apoderados de las partes acreditadas ante la junta surtirán los mismos efectos que se hubiesen hecho a ellas, salvo el caso del emplazamiento a juicio, que expresamente señala la obligación de realizarla personalmente con el interesado o su representante legal.

Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los 5 días siguientes a su fecha, cuando salvo expresamente en la resolución o en la ley exista disposición en contrario.

Como es de observarse en la siguiente tesis aislada complementara lo referente al tema de los términos procesales que marca la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de explicar que empiezan a surtir sus efectos una vez que se ha hecho sabedor de una citación o notificación a una de las partes o a ambas de las resoluciones que emiten las Juntas, y también referir como es que se deben de computar los términos.

**[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XV, Marzo de 2002; Pág. 1474.**



**TÉRMINOS PROCESALES EN MATERIA LABORAL. EN EL CÓMPUTO RELATIVO LOS DÍAS HÁBILES SERÁN CONTADOS DE LAS VEINTICUATRO A LAS VEINTICUATRO HORAS, SALVO LOS CASOS DE EXCEPCIÓN PREVISTOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

*En materia de cómputo de los términos procesales, ha de observarse lo que al respecto se previene en el título catorce, capítulo VI, de la codificación laboral, pues en tal apartado no sólo se dispone en su artículo 733 que los términos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efectos la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento, sino que además, en su artículo 736 se señala expresamente la forma de hacer el conteo de los mismos, al señalar que: "Para computar los términos, los meses se regularán por el de treinta días naturales; y los días hábiles se considerarán de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria en esta ley."; de donde se sigue que por imperativo de la propia legislación adjetiva laboral, los días se considerarán íntegramente, esto es, de veinticuatro horas. No obsta para lo que se expone, el argumento en el sentido de que los plazos en comento deben computarse a partir de la hora en que se practicó la notificación, porque el artículo 747 de la prenombrada legislación obrera, en su fracción I, dispone que las notificaciones personales surten sus efectos el día y hora en que se practican, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación; pues al respecto debe indicarse que la norma de referencia es clara en cuanto a que dicha regla ha de aplicarse para poder discernir el margen a partir de cuándo las notificaciones personales surten efectos, pero obvio es que la aplicación de la misma no es susceptible de ser extensiva al ámbito del cómputo de los términos procesales, porque de esto se ocupa precisamente el capítulo VI ya citado, mientras que el numeral 747 se encuentra dentro del capítulo VII, correspondiente a las notificaciones; adoptar criterio diverso implicaría mezclar normas que atañen a figuras procesales distintas, con la consecuente incongruencia en su aplicación.*

*PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Amparo en revisión 427/2001. José Vicente Varela Fong. 11 de octubre de 2001.*

*Unanimidad de votos. Ponente: José Roberto Cantú Treviño. Secretaria: Sanjuana Alonso Orona.*

## **2.7 Requisitos de las Notificaciones.**

“Se entiende por cédula de notificación, el documento que extiende el actuario para hacer constar la entrega de la copia de la resolución que debe hacerse llegar al sujeto notificado.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 751 señala que; la cédula de notificación deberá contener, por lo menos los siguientes requisitos.

- I. Lugar, día y hora en que se practique la notificación;
- II. El número de expediente;
- III. El nombre de las partes;
- IV. El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y
- V. Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

Por regla general esas cédulas se preparan previamente, en formas impresas, de manera que el actuario tenga de cumplir simplemente una función fácil de integración.

No siempre lo logran.”<sup>33</sup>

Podemos señalar que es muy importante la necesidad de elaborar minuciosamente las cédulas de notificación, ya que como lo enmarca el artículo debe de cumplir por lo menos con ciertos requisitos que deben ser acorde íntegramente con el juicio que se está siguiendo, porque un dato mal puesto o erróneo por parte del actuario, puede tener como consecuencia la nulidad de la diligencia que se practicó, o bien que al momento de llegar a efectuar la notificación no se la reciban.

---

<sup>33</sup>Buen Lozano, Néstor de, op. cit., p. 383.

## **2.8 La Notificación de la Recisión.**

Dentro del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, encontramos las causas de recisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, las cuales se desarrollan en un listado de quince fracciones, donde en el contenido de la fracción XV se establece que el patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la recisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en el caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Para hacer este trámite cuando el trabajador se negare a recibir el aviso de su recisión, la ley contempla un procedimiento denominado paraprocesal o voluntario, que son aquellos asuntos que, por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieren de la intervención de la Junta, sin que este promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas encontrando su fundamento en el artículo 982 del ordenamiento laboral.

Dentro del contenido del artículo 983 de la ley en comento, podemos referir que para realizar este procedimiento es necesario que el patrón acuda ante la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma Junta, pidiéndole que se lleve a cabo la diligencia de notificación correspondiente sobre la recisión del trabajador, la Junta acordara dentro las veinticuatro horas siguientes lo solicitado, y en su caso señalara día y hora para la práctica de la diligencia.

Manteniendo íntima relación con el artículo anterior referido, el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo, señala prácticamente lo mismo agregando que, el encargado de realizar la notificación será el actuario y que la Junta dentro de los cinco días siguientes de haber recibido la promoción, deberá proceder a la notificación, ya para concluir enmarca que el actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.

## CAPITULO III

### LA DILIGENCIA DE EMPLAZAMIENTO.

#### 3.1 Comentario de los Artículos 743 y 744 de la Ley Federal del Trabajo.

*ARTÍCULO 743. LA PRIMERA NOTIFICACIÓN PERSONAL SE HARÁ DE CONFORMIDAD CON LAS NORMAS SIGUIENTES:*

- I. EL ACTUARIO SE CERCIORARÁ DE QUE LA PERSONA QUE DEBA SER NOTIFICADA, HABITA, TRABAJA O TIENE SU DOMICILIO EN LA CASA O LOCAL, SEÑALADO EN AUTOS PARA HACER LA NOTIFICACIÓN;*

Al respecto González García refiere lo siguiente:

“No basta que el actuario afirme que se cercioró del domicilio, debe asentar en autos los elementos de prueba que lo llevaron a la certidumbre de lo anterior, ejemplo: anuncios, letreros visibles, documentos etc. Esta fracción se relaciona con el párrafo segundo de la fracción VI. Dentro de esta fracción se pueden presentar las siguientes irregularidades, entre otras:

- a) Se emplace a persona distinta del demandado por causas imputables a la Junta.
- b) Se señale de oficio el domicilio, debidamente indicarlo, éste el demandante.
- c) Cuando no se cerciore que la persona que debe ser notificada, habita trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos, no basta que se afirme- por el actuario- que le informaron en términos generales si no pide identificación alguna.

Es común que se asiente por el actuario, que se cercioró del domicilio por informes que le dio una persona que se negó a dar su nombre, lo que resulta insuficiente para establecer el nexo entre

dicha persona y el demandado. Esto es, no cuido de la asentar las razones que lo llevaron a la certidumbre del domicilio.

- d) No se indica la hora, lugar y fecha en donde se practico el emplazamiento.
- e) Se omite el nombre o domicilio del demandado.
- f) Se constituye el oficial notificador, en un lugar distinto, o en lugares diferentes el mismo día y hora.
- g) Si emplaza a juicio a más de un demandado y no se cerciora en la primera razón de un demandado, y en la segunda de los dos.

*II. SI ESTÁ PRESENTE EL INTERESADO O SU REPRESENTANTE, EL ACTUARIO NOTIFICARÁ LA RESOLUCIÓN ENTREGANDO COPIA DE LA MISMA; SI SE TRATA DE PERSONA MORAL, EL ACTUARIO SE ASEGURARÁ DE QUE LA PERSONA CON QUIEN ENTIENDE LA DILIGENCIA ES REPRESENTANTE LEGAL DE AQUÉLLA;*

Al respecto González García refiere lo siguiente:

- a) La ley no exige que se corra traslado al demandado con copia original del auto de radicación y de la demanda.
- b) Si se trata de personas morales la notificación debe entenderse directamente con el representante legal, exigiendo que acredite con los documentos correspondientes dicha representación. No basta que se diga que la diligencia se entendió con el encargado de la empresa, sino que debe hacerse constar la representación legal de la persona con quien se entendió la diligencia. Esto es, debe asentar cómo se cercioro de su carácter legal.
- c) Si no corre traslado con la demanda y con el auto de radicación, se deja sin defensa al demandado; salvo el caso que, de autos conste que se mostro sabedor. No se requiere que la resolución se lea, como lo establecía el artículo 689, fracción II, antes de la reforma.

- d) Si se emplaza a juicio a una persona moral, por conducto de su representante legal y a una persona física, y de autos se demuestra la identidad entre el representante legal y el codemandado físico, y así tan solo se le notifica como representante legal y no como demandado; es lógico que se demostró sabedor y no se le deja inaudito.

*III. SI NO ESTÁ PRESENTE EL INTERESADO O SU REPRESENTANTE, SE LE DEJARÁ CITATORIO PARA QUE LO ESPERE AL DÍA SIGUIENTE, A UNA HORA DETERMINADA;*

Al respecto González García refiere lo siguiente:

Si no se deja citatorio; o se fija una hora indeterminada; si el actuario se constituye después de la hora indicada, se omite señalar el nexo entre el demandado y quien recibe la notificación; la notificación y la cita de espera se celebran el mismo día; lo anterior hace que el emplazamiento sea irregular.

*IV. SI NO OBSTANTE EL CITATORIO, NO ESTÁ PRESENTE EL INTERESADO O SU REPRESENTANTE, LA NOTIFICACIÓN SE HARÁ A CUALQUIER PERSONA QUE SE ENCUENTRE EN LA CASA O LOCAL, Y SI ESTUVIEREN ESTOS CERRADOS, SE FIJARÁ UNA COPIA DE LA RESOLUCIÓN EN LA PUERTA DE ENTRADA;*

Al respecto González García refiere lo siguiente:

- a) Si el lugar está cerrado, no obsta para que el citatorio se deje en lugar visible o en su defecto, se dé cuenta a la Junta para que provea lo conducente.
- b) La persona con quien se entienda la diligencia debe tener nexos con el demandado (familiar, domestico, o de trabajo) no se permite que la diligencia se haga con extraños al domicilio

(vecino, policía etc.), pues de lo contrario no habría manera de que se le hiciera llegar la notificación; aparte que la ley no lo autoriza y el actuario si no está presente el interesado o su representante debe cerciorarse que la persona con quien se deja el citatorio tenga el carácter que se ostenta.

V. *SI EN LA CASA O LOCAL DESIGNADO PARA HACER LA NOTIFICACIÓN SE NEGARE EL INTERESADO, SU REPRESENTANTE O LA PERSONA CON QUIEN SE ENTIENDA LA DILIGENCIA, A RECIBIR LA NOTIFICACIÓN, ÉSTA SE HARÁ POR INSTRUCTIVO QUE SE FIJARÁ EN LA PUERTA DE LA MISMA, ADJUNTANDO UNA COPIA DE LA RESOLUCIÓN; Y*

Al respecto González García refiere lo siguiente:

La notificación por instructivo debe hacerse en la puerta principal o de acceso al lugar donde se ubica la casa o local señalado para notificación, si no hay puerta de acceso, debe hacerse en la entrada al local o despacho y no en la puerta de servicio.

VI. *EN EL CASO DEL ARTÍCULO 712 DE ESTA LEY, EL ACTUARIO SE CERCIORARÁ DE QUE EL LOCAL DESIGNADO EN AUTOS, ES AQUÉL EN QUE SE PRESTAN O SE PRESTARON LOS SERVICIOS.*

*EN TODOS LOS CASOS A QUE SE REFIERE ESTE ARTÍCULO, EL ACTUARIO ASENTARÁ RAZÓN EN AUTOS, SEÑALANDO CON CLARIDAD LOS ELEMENTOS DE CONVICCIÓN EN QUE SE APOYE.*

Al respecto González García refiere lo siguiente:

Esta hipótesis surge cuando se señala el domicilio del patrón ante la ignorancia de su nombre o de la razón social de la empresa.

La ley no señala los elementos de convicción en que debe apoyarse el actuario, pero ello no impide que tome en cuenta todos los medios de prueba



de que puede disponer en el momento de la notificación, principalmente: documentos, información testimonial, inspección ocular.

*ARTICULO 744. 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 SI NO SE HALLARE PRESENTE, SE LE DEJARÁ UNA COPIA DE LA RESOLUCIÓN AUTORIZADA POR EL ACTUARIO; SI LA CASA O LOCAL ESTÁ CERRADO, SE FIJARÁ LA COPIA EN LA PUERTA DE ENTRADA O EN EL LUGAR DE TRABAJO. EL ACTUARIO ASENTARÁ LA RAZÓN EN AUTOS.*

Al respecto González García refiere lo siguiente:

El actuario, al hacer las posteriores notificaciones personales no tiene porque cerciorarse del domicilio inicial del demandado, salvo el caso de que se hubiere designado uno nuevo, siendo en este caso aplicable la fracción II del artículo 743. No se requiere que se deje citatorio al no ser la primera notificación. Si al hacerse la primera notificación se encuentra el lugar cerrado y los que lo ocupan ya no viven ahí, se puede optar entre; fijar la copia de la notificación.”<sup>34</sup>

Como observamos en los comentarios sobre los artículos 743 y 744 de la Ley Federal del Trabajo que realiza González García, básicamente son la base para efectuar las notificaciones dentro de un proceso laboral, pero el propósito no es basarnos completamente de las aportaciones que realiza a los artículos, sino mas bien analizar esos comentarios para después adicionar y explicar el porqué es necesario que el artículo 743 se adicione.

---

<sup>34</sup>González García Mario, Comentarios Procesales a la ley Federal del Trabajo, Porrúa, México, 2000, pp.33-36.

### **3.1.1 Nulidad de Notificaciones.**

Para adentrarnos a este tema seguiremos el modelo que hemos desarrollado a lo largo de este trabajo de investigación que es, el de conocer primeramente las aportaciones de diversos autores tanto nacionales como extranjeros y una vez analizados, referiremos nuestra propia definición del tema, complementándola con una jurisprudencia o bien con tesis aisladas de lo que interpreta al respecto nuestro máximo tribunal de impartición de justicia que es la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En el campo del derecho, encontramos a la nulidad como una medida de seguridad jurídica, debido a que con sus efectos se obtiene la invalidez de todos aquellos actos jurídicos procesales que no reúnan los requisitos formales mínimos que exige un determinado ordenamiento legal.

Eduardo Pallares dice que; el acto nulo es aquel que no se realiza de acuerdo con los preceptos que lo rigen y, por ende, constituye una violación de la norma jurídica”, concepto que no compartimos debido a que carece de indicación sobre el límite de cuando se considerara nulo o no, y no nos da una percepción atinada de este concepto.

Por lo tanto Couture señala que; la nulidad consiste en el apartamiento del conjunto de normas necesarias, establecidas por la ley, que no es una cosa atinente al contenido del derecho, sino a sus formas; que no es un error en los fines de justicia queridos por la ley, sino los medios dados para obtenerlo, entiendo que en esta acepción nos pretende decir que la nulidad no se da por parte del contenido de las normas, sino del cómo se practica la aplicación de la ley, recalcando que no es un error por parte de las legislaciones, sino, por el medio que se usa para la aplicación de la norma en sí.

Recordemos que en otras ramas del derecho se dan dos clases de nulidades la absoluta y la relativa, diciendo por su parte Néstor de Buen, que en nuestra Ley Federal del Trabajo no se mencionan nulidades distintas, pero si encontramos diferentes tratamientos de los actos nulos, de tal manera que algunos no aceptan ni la curación del tiempo (como resultado de la preclusión), ni la terminación del proceso y la aparición del concepto de cosa juzgada. Así el proceso que se inicia en una notificación mal hecha, si el demandado no concurre, puede ser invalidado por la vía de amparo aun después de que el laudo haya causado ejecutoria.

No parecería razonable hacer una crítica al sistema de la ley, al menos en ese aspecto. En realidad parecería que responde a la tesis dominante que prefiere regular en particular cada situación de nulidad y no comprometer conceptos generales

Observemos que solo en la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo, se ha hecho referencia únicamente a las nulidades en la parte correlativa de las notificaciones y emplazamientos, para determinar que cuando no se efectúen con apego a lo que la misma ley prevé, estarán afectadas de nulidad, aquí encontrando el fundamento legal en el artículo 752 del mismo ordenamiento.

Resulta lógico que todo actuar de las partes y en este caso concreto de la Junta y sus integrantes, deberán apegarse y actuar en base a los lineamientos señalados en la ley, de lo contrario todos los actos que realicen han de estar afectados de nulidad, situación que debe ser reclamable por el afectado, a través de la promoción de un incidente, ante lo cual el tribunal señalará, dentro las 24 horas siguientes, una audiencia incidental en la que, después de oír a las partes y admitir las pruebas que en relación con ello se ofrezcan, procederá a resolver lo conducente.

Consideramos fundamental que dentro de todo ordenamiento legal se contemple la nulidad, pero un gran logro sin duda es que dentro del proceso laboral mexicano ya se contemple, debido a que muchas veces en forma

intencional y en otras no dolosas, se incumple con las formalidades de la ley y se afectan los derechos de alguna de las partes que interviene en el proceso. La parte que sintiese que fue lesionado en algún derecho, debe tener herramientas de defensa que le ayuden a que el procedimiento se dé sin ningún inconveniente, siempre observando lo que la legislación le ordene para dirimir toda clase de conflictos. Por ello creemos que el legislador hizo bien en contemplar los incidentes dentro de la materia laboral, aunque observemos que en la Ley Federal del Trabajo cuenta con muchas deficiencias en este tema.

Pero ahora nos referiremos a la aportación que hace sobre el tema concreto de la nulidad de notificaciones Bailón Valdovinos al decir que; es la acción incidental que tiene por objeto anular las notificaciones no se hicieron conforme a las formalidades procedimentales laborales que concuerda a lo que marca la ley laboral mexicana.

Debe tenerse presente el principio romano: *Nemini auidiatur turpitudinen alleguns* (nadie puede beneficiarse de la nulidad que provoco); en consecuencia, si una de las partes dio origen a una nulidad no puede involucrarla para beneficiarse.

Como ya se menciona la Ley Federal del Trabajo, dedica escasa atención al problema de la nulidad de las notificaciones, se limita a declarar que son nulas las notificaciones que no se practiquen conforme a las disposiciones que la ley marca.

La notificación irregular surtirá sus efectos como si estuviera hecha conforme a la ley, cuando la persona se manifiesta sabedora de la resolución antes de promover la cuestión de nulidad.

“Resulta lógico lo anterior, ya que el propósito fundamental de la notificación es enterar a la persona que deba hacerse, cualquier resolución de la junta, consecuentemente si no se hace saber a las partes la misma o el acuerdo

respectivo, las notificaciones se encuentran viciadas de nulidad, y deben invalidarse.”<sup>35</sup>

Por nuestra parte consideramos que la nulidad de actuaciones se refiere a que; son aquellas que no se practican conforme a lo que establece estrictamente el apartado de notificaciones de la Ley Federal del Trabajo, y que su mínima inobservancia conduce a que se encuentren investidas de nulidad.

Es muy importante conocer los plazos en los que se debe interponer un incidente, es por ello que en la siguiente jurisprudencia se establece cuál es ese plazo y también como se deben contar los días para su interposición.

**[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XX, Noviembre de 2004; Pág. 69.**

**NULIDAD DE NOTIFICACIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EL INCIDENTE RELATIVO DEBE PROMOVERSE DENTRO DEL PLAZO GENÉRICO DE TRES DÍAS HÁBILES PREVISTO EN EL ARTÍCULO 735 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A PARTIR DE QUE EL AFECTADO TENGA CONOCIMIENTO O SE MANIFIESTE SABEDOR DE LA ACTUACIÓN QUE LE AGRAVIA, Y SE CONTARÁ EL DÍA DE SU VENCIMIENTO.**

*El citado precepto establece un plazo genérico de tres días hábiles para la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho cuando no tengan fijado alguno, pero no prevé el momento a partir del cual inicia ni cuándo fenece, por lo cual debe tenerse en cuenta el contenido del Título Catorce (Derecho Procesal del Trabajo), Capítulo VI (De los términos procesales), de la Ley Federal del Trabajo, específicamente el artículo 733 que ordena que en el procedimiento laboral los plazos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación, y se contará en ellos el día del vencimiento, y el diverso 764, del cual se advierte que el elemento*

---

<sup>35</sup> Tena Suck Rafael y Hugo Ítalo Morales S., op. cit., pp.96-97.

*que debe atenderse para considerar que surte efectos una notificación mal hecha u omitida, es el relativo al momento en el que el afectado tiene conocimiento de la actuación procesal, es decir, el momento en el que se ostenta sabedor de ella. En tal virtud, se concluye que el incidente de nulidad de notificaciones en el procedimiento laboral deberá promoverse dentro del plazo genérico de tres días hábiles, contados a partir del momento en el que el afectado tenga conocimiento o se manifieste sabedor de la actuación procesal cuya nulidad promueve, y se contará el día de su vencimiento.*

*Contradicción de tesis 107/2004-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 1o. de octubre de 2004. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Alma Delia Aguilar Chávez Nava, en sesión privada del quince de octubre de dos mil cuatro.*

*Tesis de jurisprudencia 156/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del quince de octubre de dos mil cuatro.*

### **3.1.2 El Requerimiento.**

Se puede decir que el requerimiento, es el aviso o noticia que la autoridad comunica a una persona, para que realice determinada conducta positiva o negativa; o en su caso para que exhiba, entregue o ponga a disposición de la requirente, determinada cosa o cumpla con una prestación a la que fue condenada.

Frecuentemente la intimación se complementa previniendo a la persona que de no obedecer el requerimiento, será sancionado (multa, embargo, pago de daños o perjuicios, amenaza de arresto, etc.)

Dentro de las reglas generales de las pruebas en el capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo, se señala en el artículo 782 que la Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su

reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

De igual forma en la tesis del artículo 783 de la ley en comento, refiere que toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación o de Conciliación o Arbitraje.

Un ejemplo donde la autoridad requiere y al mismo tiempo apercibe en caso de incumplimiento lo encontramos en el artículo 788 y 789 de la Ley Federal del Trabajo, cuando la Junta ordena la citación a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados y los apercibe de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen, y además de aquellas que se hubiesen calificado de legales.

Así podríamos citar más ejemplos que se encuentran en la legislación laboral, pero ahora daremos muestra a lo que se desprende de la siguiente tesis aislada, en donde muestra como la autoridad requiere al trabajador para la proporción de otro domicilio para efectuar la diligencia de emplazamiento, pero como observaremos, es ilegal, ya que el trabajador manifestó que en ese domicilio prestaba sus servicios y por consecuencia la junta deberá solicitar informes a autoridades administrativas, para averiguar donde se puede practicar el emplazamiento, así mismo encontramos que la autoridad no apercibe al trabajador por no obedecer el requerimiento ya que el cumplió cabalmente con lo establecido en la Ley.

***TA; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXXIV, Agosto de 2011; Pág. 1336***

***EMPLAZAMIENTO EN MATERIA LABORAL. ES ILEGAL EL REQUERIMIENTO DE LA JUNTA PARA QUE EL ACTOR SEÑALE UN NUEVO DOMICILIO PARA REALIZAR DICHA DILIGENCIA, SI EN SU***

**DEMANDA PRECISÓ AQUEL EN QUE PRESTÓ SUS SERVICIOS, PUES A PARTIR DE ELLO PROCEDE SOLICITAR INFORMES A LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS, A FIN DE AVERIGUAR DÓNDE PUEDE EMPLAZARSE AL DEMANDADO, Y NO DEJAR EN ESTADO DE INDEFENSIÓN AL TRABAJADOR.**

*Es ilegal que la Junta requiera al actor aportar un nuevo domicilio para realizar el emplazamiento de la demandada, ya que el trabajador atendió al contenido de los artículos 712 y 740 de la Ley Federal del Trabajo, por haber señalado, desde la presentación de la demanda, el domicilio en que laboró, por lo que corresponde a la Junta, a fin de completar la intención del legislador de evitar que el trabajador quede indefenso por la falta de emplazamiento a los demandados y permitir ejercer su derecho de acción, pues a través del conocimiento que tiene del domicilio en que laboró el trabajador está en posibilidad de solicitar informes a las autoridades administrativas a fin de que le proporcionen el domicilio donde pueda ser emplazado el demandado; de ahí que, al ejercer de manera inexacta las facultades para mejor proveer, contravino las disposiciones legales que le otorgan las referidas facultades, a pesar de que tal determinación constituye un presupuesto procesal, como lo es el emplazamiento a la parte demandada.*

**TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO CIRCUITO.**

*Amparo directo 1144/2006. Teresa Mendoza López. 1o. de febrero de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Manuel Juárez Molina. Secretario: José Javier Hernández Gutiérrez.*

*Amparo directo 51/2011. Agustín Zapata Guarda. 10 de marzo de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Benjamín Gordillo Cañas, secretario de tribunal autorizado por el Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretario: Carlos Alberto Méndez Palacios.*

*Amparo directo 1179/2010. Benito Vázquez Gómez. 17 de marzo de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Benjamín Gordillo Cañas, secretario de tribunal autorizado por el Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretario: Javier Juárez Molina.*



### **3.2 Incidentes en Materia Laboral.**

Como lo establece Bailón Valdovinos, los incidentes en materia laboral son cuestiones que se promueven en un juicio laboral y que tiene relación con el negocio principal-cuestión que resulta de un juicio laboral principal que lo evita, suspende o interrumpe.

Retomemos la consideración que hace De Pina, cuestión que compartimos ampliamente cuando se refiere a que los incidentes han sido utilizados frecuentemente por los litigantes como un medio dilatorio para entorpecer el procedimiento, y tratar de lograr con ello una transacción porque la parte contraria procura evitar mayores perjuicios y pérdida de tiempo.

A continuación, daremos a conocer algunos incidentes que se dan más frecuentemente en materia procesal laboral, son:

1. Acumulación.
2. Declaración de inexistencia.
3. Calificación de la Huelga.
4. Declaración del patrón sustituto.
5. Ejecución de fianzas.
6. Falta de personalidad.
7. Incompetencia.
8. Liquidación.
9. Nulidad de actuaciones.
10. Nulidad de notificaciones.
11. Responsabilidad patronal.
- 12.- Caducidad.

### 13.- Tachas a los testigos, etc.

#### Incidente de Nulidad.

Como se ha venido explicando consideramos que un incidente es una forma procesal que puede derivar en la declaración de nulidad de un determinado acto jurídico, pero que no es la única vía para lograrla, pero si la única que propone la ley de la materia. Es de observar que si la notificación de emplazamiento se considera ilegal y llega a dictarse un laudo que causa ejecutoria, lo que impediría el planteamiento de una cuestión de nulidad, de todas maneras el interesado tendría expedito el juicio de garantías, en amparo indirecto, invocando ser persona extraña al juicio precisamente por no haber sido debidamente notificado y emplazado.

Es muy importante resaltar que para que se promueva un incidente de nulidad, es necesario observar que este solo procederá, tratándose de notificaciones ilegales, esto es aquellas que no cumplan con los requisitos establecidos en la ley de la materia.

La única forma de que este incidente sea desechado de plano, es en el caso que indica el artículo 764 de la Ley Federal del Trabajo, donde se observa claramente un principio de certeza jurídica y de economía procesal: "Si de autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la ley. En este caso, sería absurdo darle continuidad a una cuestión que ya ha sido subsanada.

Para cerrar concluir con este incidente solo cabe subrayar que sería innecesario volver a referirnos a este tema debido a que ya se hizo alusión anteriormente sobre él, solamente quedaría pendiente la explicación que se realizara más adelante sobre lo referente al tema de su tramitación específica.

#### Incidente de Competencia

Las cuestiones de competencia son las controversias suscitadas entre dos tribunales del mismo orden y jurisdicción para conocer un asunto o abstenerse de entrar en su conocimiento. Para este tema, consideramos indispensable recordar los dos tipos de competencia:

- a) Competencia constitucional, que es aquella generada en la propia Constitución.
- b) Competencia jurisdiccional, que es la que surge de las leyes ordinarias.

Cuando lo cuestionado es competencia constitucional, se dirimirán a través del juicio de amparo; en cambio, la competencia jurisdiccional se dirime por los medios tradicionales, conocidos en el derecho procesal como inhibitoria y declinatoria. Pero, ubicados estos planteamientos iniciales dentro del derecho del trabajo, para dirimir estos problemas la ley acepta únicamente la declinatoria.

Recordemos que a partir de la reforma procesal de 1980 sólo se acepta, en vía incidental, la incompetencia por declinatoria que opone el demandado en la etapa de demanda y excepciones. Así se desprende del artículo 703 de la ley de la materia, que dice: "Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria." La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones, en la audiencia respectiva, y se acompañara de elementos en que se funde. En ese momento, después de oír a las partes y recibir las pruebas que se estime convenientes, que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, la Junta dictará en el acto resolución.

El citado artículo también fija de manera especial el breve procedimiento para decidir la controversia. Allí es evidente la oportunidad que se les brinda a las partes para que prueben lo que a su derecho convenga, en relación con esta competencia.

A continuación, señalaremos que la Ley Federal del Trabajo les encomienda la resolución de tales cuestiones de competencia a: el Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y a los Tribunales Colegiados de Circuito. Para cada uno de estos tribunales la ley en comento establece sus atribuciones.

El pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje resolverá los problemas de competencia cuando se trata de:

- a) Juntas de Conciliación de la misma entidad federativa.
- b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.

Corresponde al pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje resolver estas competencias, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma entre sí, recíprocamente.

Actualmente la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación adjunta al pleno de los Tribunales Colegiados de Circuito, serán Tribunal de competencia para los efectos de resolver estos conflictos cuando se suscite el problema entre:

- a) Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas.
- d) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

“Por último, señalaremos que lo actuado ante la Junta incompetente será nulo. Esta es la regla general, aunque se admita la excepción de que no lo será el acto de admisión de demanda, así como el caso previsto en el artículo 704 de la ley de la materia. Como otra excepción a la regla, se admite la correspondiente al procedimiento de huelga y, sobre todo, al caso concreto de la fracción. V del artículo 928, que establece que no podrá

promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declinatoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de 24 horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservaran su validez, pero el termino para la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón que recibió el expediente, lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Como tercera y última excepción, de acuerdo con el texto de la ley, pueden celebrarse convenios ente el tribunal incompetente, siempre que allí finalice el conflicto.”<sup>36</sup>

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 878 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, “la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la junta se declarara competente, se tendrá por confesada la demanda”.

Es importante precisar que en esa hipótesis no cabria ofrecer prueba en contrario ya que esa posibilidad la establece el artículo 879 ley en comento, sólo en los casos en que el demandado no concurre a la etapa de demanda y excepciones.

La negativa de la relación de trabajo, no se considerará como excepción de incompetencia, sino como defensa que se examina como cuestión de fondo en el laudo (artículo 702 ley laboral).

---

<sup>36</sup>Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford, México, 2000, pp. 457-459.

## Incidente de Falta de Personalidad

Considerada como elemento formal de la controversia, la personalidad que se encuentra regulada en la ley, que establece que las partes podrán comparecer en juicio, de forma directa o mediante apoderado legalmente autorizado. Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- a) Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder, firmada por el otorgante ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta.
- b) Cuando el apoderado actúe como representante de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.
- c) Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral podrá acreditar su personalidad mediante el testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente autorizado para ello.
- d) Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad por la certificación que les extienda la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

En el primero de los casos enumerados, la ley otorga extrema facilidad a la representación de la persona física, con la simple exigencia de un poder atestiguado y firmado por dos personas más. En cambio, cuando se actúe como apoderado de una persona moral, se requiere un poder notarial en el que se acredite que quien lo otorga se encuentra autorizado legalmente para hacerlo. En cuanto al caso de la personalidad de directivas sindicales, éstas lo acreditarán con la certificación extendida por la autoridad laboral que hubiese hecho el registro del sindicato, ya sea la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

“Puesto que la personalidad representa un elemento de orden público, los tribunales deberán examinar de oficio, al principio del proceso, si es correcta

o deficiente. Para esto, el legislador otorga al tribunal que va hacer la evaluación de esa personalidad suficiente poderes para su admisión o rechazo. Con esa amplia facultad pueden tener por acreditada la personalidad de los representantes sindicales con los simples documentos que presenten y que lleven al convencimiento del juzgador de que efectivamente representan a esa organización. En este sentido, se contrataría lo establecido en el artículo 692 en su fracción IV de la ley laboral, en donde se dice que únicamente con la certificación de registro acreditarían su personalidad.”<sup>37</sup>

Las cuestiones de personalidad se deberán resolver de plano, como regla general, conforme al artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo. Pero existe una excepción en materia de huelga.

“Según el artículo 928 fracción IV del mismo ordenamiento legal, en el periodo de prehuelga no se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad; con la particularidad de que el patrón deberá promoverlo en la contestación al escrito de emplazamiento, que debe hacerse dentro de las 48 horas siguientes, según el artículo 922 de la ley en comento; y esto es muy importante porque de no hacerlo en esa oportunidad, ya es extemporánea la excepción, y es prácticamente la única sanción que tiene el patrón por no haber contestado el pliego de peticiones, pues los efectos son de tener por aceptado el mismo, a diferencia de la falta de contestación a la demanda en el juicio individual, cuyos efectos son los de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo.”<sup>38</sup>

En cuanto a este incidente Néstor de Buen, señala que tiene perfiles distintos de los demás superincidentes. Está considerado en el artículo 762 en el grupo de los que exigen un previo y especial pronunciamiento pero no requiere de la fijación de una audiencia especial. Quiere decir, que debe

---

<sup>37</sup> *Ibidem*, pp.459-460.

<sup>38</sup> Clímént Beltrán Juan B., *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, Sexta edición, Esfinge, Edo. Mex., 2008, p. 132.

resolverse de plano y no por cuerda separada como lo indica el artículo 763 de la ley laboral mexicana.

La primera condición, esto es, la resolución previa y especial se explica porque la condición de un proceso puede variar sustancialmente en función de que las partes estén o no adecuadamente representadas.

Cuando se dé el caso de que el actor actué por conducto de su apoderado, su contraparte debe observar muy bien los requisitos que exige la ley de la materia al referir en su artículo 692- I, que deberá comparecer mediante poder notarial o bien carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos sin necesidad de ser ratificada por la Junta, debido a que este puede alegar, que no pueden interponer una demanda por no exhibir la documentación requerida para que se le dé el carácter de apoderado.

Pasemos a un caso más frecuente en esta materia, donde se pone en duda la calidad del representante de una persona moral, debido a que no acredita fehacientemente los requisitos que la ley le exige como el testimonio notarial o bien la carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga está legalmente autorizado para ello, caso que muchas veces el que lo otorga no cuanta con esas facultades para poder hacerlo.

“La trascendencia de los acuerdos sobre personalidad: se admita o se rechace, son de tal importancia que, inclusive, establecido una excepción a la política seguida en materia de amparo, se exige que se tramite de inmediato por la vía indirecta (ante juez de Distrito), ya que de otro modo no se podrá invocar la supuesta violación por la parte afectada, al impugnar, en su caso, el laudo, mediante amparo directo.”<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Buen Lozano, Néstor de, op. cit., pp.394-395.



Es de resaltar que cuando se pretenda plantear este incidente tanto de la parte actora hacia la demanda o viceversa, se observen detenidamente los elementos con los que se cuente para desestimar la personalidad con la que se ostentan, de lo contrario se estaría cayendo en un vicio procesal, con el cual solo se estaría promoviendo este incidente con el puro fin de alargar el procedimiento y como consecuencia de ello solo lo estaríamos retrasando inútilmente.

#### Incidente de Acumulación

Por acumulación se entiende la medida procesal tendiente a solicitar, por una de las partes, que un juicio iniciado anteriormente se acumule al que se está promoviendo, con la finalidad de que ambos juicios sean resueltos en una sola sentencia. Su propósito es evitar que al final de los juicios, generados por los mismos motivos, promovidos y llevados adelante por las mismas partes, se concluya con sentencias diversas o bien contradictorias.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 no estaba prevista la acumulación, pues solo se refería a los casos de litispendencia donde más que acumulación se trata de unidad del proceso.

La acumulación esta prevista en el artículo 766 y siguientes de la Ley reformada de 1980. Dicho precepto establece que procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;
- II. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;
- III. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y
- IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

Observemos que en las dos primeras fracciones se trata de acumulación de acciones, porque actúan las mismas partes; en la fracción III, de acumulación de autos o más bien de procesos, porque se refiere a juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado; y en la IV, en todos aquellos casos que por sus características puedan originar resoluciones contradictorias, lo que implica la conveniencia de acumular procesos diversos.

Siguiendo lo que refiere Carnelutti, señala una serie de ventajas en la acumulación: a) Un solo proceso (proceso acumulativo) opera para la composición de varios litigios conexos, con notable beneficio de la litis, de la justicia y, en cuanto al proceso del conocimiento también de la certeza del derecho. b) El primero de los beneficios consiste en que de una sola vez el juez y las partes realicen los actos que sirvan para la composición de más de un litigio. c) Las partes proporcionan al juicio, respecto de los hechos que exponen conjuntamente, mayores elementos para su decisión. d) Finalmente (y es la razón principal), la decisión de varios litigios con un solo proceso favorece a la certeza, evitando la contradicción entre las sentencias.

Agrega dos modalidades interesantes: una es la de reducción del proceso, cuando habiendo varios demandados el actor se desiste de uno de ellos, o alguno de los demandados se allana. Por ejemplo, un trabajador demanda conjuntamente a una empresa de la competencia local y al Instituto Mexicano del Seguro Social, la que se radica en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje porque la competencia federal es atractiva; en el curso del procedimiento se desiste de la acción por lo que concierne a la empresa, y pretende que la Junta Federal se declare incompetente porque la empresa queda como la única demandada y está sujeta a la competencia local, o sea que trata de modificar la competencia con su desistimiento. Esto sería improcedente con base en el principio de que no se puede dividir la continencia de la causa, y debe seguir conociendo la misma Junta que inició el juicio.

La otra es la escisión del proceso cuando un actor considere conveniente demandar por separado a una persona respecto de la cual aparece en el proceso que tiene una acción en su contra que antes desconocía.

Otro supuesto acumulativo es el que advierte Carnelutti, cuando el patrón reconviene al trabajador, pero no respecto de acciones relacionadas con la demanda, sino derivadas de hechos completamente distintos a ella. En este caso se plantea un nuevo proceso, que debe acumularse al que dio origen a la reconvención. Entonces se trataría de una extensión del proceso, que no es admisible en el proceso laboral mexicano, porque la reconvención tiene que referirse a cuestiones derivadas de la relación de trabajo.

Una vez que se declare procedente la acumulación por parte de Junta, se procede a acordar que el juicio más reciente se acumulara al más antiguo. En el caso de que sea una acumulación por juicios promovidos por un mismo actor, en contra de un mismo demandado, lo actuado en el juicio acumulado no surtirá efectos y únicamente lo harán las acumulaciones del juicio más antiguo. En todos los demás casos, las consecuencias de la acumulación simplemente las resolverá la misma Junta en una sola resolución.

En cuanto a las demandas que se presenten en materia de capacitación, adiestramiento y seguridad e higiene, no serán acumulables por ningún motivo a ninguna otra acción intentada.

“Por último, la acumulación, por ningún motivo, debe considerarse como una excepción procesal, pues mediante ella no se busca reponer ninguna falla de cumplimiento de presupuestos procesales o alguna irregularidad en la integración de la relación procesal, que en todo caso es lo que produce las excepciones procesales. El trámite de la acumulación será correspondiente a los incidentes, es decir, cuando se promueva dicha acumulación, dentro

las 24 horas siguientes se señalara día y hora para una audiencia incidental, en la que después de oír a las partes se resolverá de plano.”<sup>40</sup>

### Incidente de Excusas e Impedimentos

Excusas son la razón o motivo que hace valer el presidente de la Junta, el secretario o los representantes del capital o del trabajo para inhibirse del conocimiento del juicio, ya que la imparcialidad e independencia son requisitos sin los cuales no puede desempeñar rectamente sus funciones. La palabra excusa significa la razón o motivo de la inhibición que lleva a cabo el funcionario.

Impedimentos son los hechos o circunstancias personales que ocurren en el funcionario judicial, y que lo obligan a inhibirse del conocimiento de determinado juicio, por ser obstáculo para que imparta justicia.

Una primera aproximación al incidente excusas, a la vista de las reglas generales de los artículos 708 y 709 permite que en el caso el incidente debe ser promovido, no solo por las partes sino por el mismo representante que quiera excusarse, alegando motivos bastantes. Por su misma naturaleza, la ley de la materia indica en su artículo 711, que el procedimiento no deberá suspenderse salvo disposición en contrario de la ley, reserva que evidentemente atiende a otros dispositivos legales y no a la Ley Federal del Trabajo.

No hay que olvidar que ello es así en virtud de que con la reforma procesal de 1980 se eliminó la recusación que si tenía carácter incidental, aunque no lo dijera de una manera expresa (artículo 742 antes de la reforma).

No obstante, la Ley Federal del Trabajo vigente plantea también sin calificarlo de incidente, pero con un tratamiento coincidente, la posibilidad de que alguna de las partes denuncie la presencia de un impedimento. El

---

<sup>40</sup> Bermúdez Cisneros Miguel, op. cit., p.460-461.

artículo 710 de la ley en comento señala que se hará por escrito la denuncia, acompañado las pruebas que acrediten el impedimento.

La autoridad de acuerdo a lo previsto en la fracción III del art. 709, tendrá dos vías para tramitar ese incidente: la primera, resolviendo de plano, con los elementos que tenga para ello; la segunda señalando día y hora para que comparezca ante ella el interesado para que después de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dicte resolución.

En todo caso la excusa, en cualquiera de sus dos versiones, se tramitara como incidente de previo y especial pronunciamiento, sin suspensión y con señalamiento especial de audiencia, en los términos del artículo 763 de la ley laboral.

#### Incidente de Liquidación

“Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, con la contestación y demás prestaciones deducidas de manera oportuna en el juicio. En estos laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, como sucede en la mayor parte de los casos, se determinará el salario que sirva de base para la condena, con lo que se cuantificará el importe de la prestación y se señalaran las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse la resolución. Sólo por excepción se abrirá incidente de liquidación; cuando la condena sea de cantidad líquida, en el propio laudo se establecerán, sin necesidad de incidente, las bases del arreglo con las cuales deberá cumplirse.

Lo anterior contribuye a abreviar los juicios laborales que, aun en sus postrimerías, tendían a prolongarse en deterioro de los intereses de las partes.”<sup>41</sup>

A mi parecer la ley es muy concreta y advierte que solo por excepción podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación tal y como lo ordena el artículo 843 del ordenamiento laboral mexicano.

---

<sup>41</sup> Ídem.

### **3.2.1.-Duda Doctrinal.**

Frecuentemente se pregunta si suspenden el curso del juicio o deben resolverse previamente en el fallo principal. Por la naturaleza del proceso no deben interrumpir su curso, salvo casos de excepción.

El artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, dice que se tramitaran como incidentes de previo y especial pronunciamiento las cuestiones de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas.

Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciara y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia, acumulación y excusas dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora, para la audiencia incidental donde se resolverá según el artículo 763 de la ley en comento.

Por lo que no debe existir ningún tipo de duda al respecto de este tema ya que la ley claramente manifiesta en qué casos se suspenderá la audiencia, y dictara una nueva fecha para la audiencia incidental, o bien, se resolverán algunos en el mismo momento en que se plantean, pero como observaremos en el siguiente tema algunos autores manifiestan que en la práctica se da de manera distinta dejándolo al criterio de cada una de las Juntas.

### **3.2.2.- Clasificación de Incidentes en Materia Laboral.**

Para hacer el primer acercamiento sobre esta clasificación, nos referiremos a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, al referir en su artículo 762, la clasificación de los incidentes que deben tramitarse como de previo y especial pronunciamiento como lo son; Nulidad, Competencia, Personalidad, Acumulación y Excusas, pero observemos que esta clasificación solo atiende a su tramitación, mas nunca a otra característica que los haga distintos entre sí.

En el artículo 763 de la misma ley, refiere que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Pero también refiere cuales son los incidentes que dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverán y serán los siguientes Nulidad, Competencia y en los casos de Acumulación y Excusas.

La acepción previo y especial pronunciamiento se refiere a que la cuestión deberá ser resuelta antes que la principal, y son aquellos que impiden que el juicio siga su curso mientras no se resuelven, ya que se refieren a cuestiones o presupuestos procesales sin los que el proceso no puede continuar; sin embargo, la legislación laboral establece principios de prontitud procesal a efecto de que no constituyan una larga paralización de la actividad jurisdiccional particularmente, pero en la práctica recordemos que estos principios en algunas ocasiones son inobservables debido a la excesiva carga de trabajo de las Juntas.

Enfocándonos a los términos de las reglas a las que refiere la Ley Federal del Trabajo dentro sus artículos 761 al 765, encontramos los siguientes criterios de clasificación:

- a) incidentes que se tramitan dentro del expediente principal donde se promueve;
- b) incidentes que se tramitan por cuerda separada;
- c) incidentes de previo y especial pronunciamiento;
- d) incidentes que se resuelven de plano.

La regla general es que los incidentes deben de resolverse en el mismo expediente en que se promueve y sólo por excepción, por cuerda separada.

Para Ríos Aguilera y Ross Gámez, establecen una serie de incidentes que no se mencionan en la primera clasificación a la que hicimos referencia, pero es de resaltar que ellos encuentran más ejemplos de incidentes teniendo en cuenta la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980 como lo son, los incidentes de tercería (art. 977), preferencia de créditos (art. 980),

de liquidación de laudo (art. 843), providencias cautelares (art. 858, que no cita la palabra “incidente”, pero que lo regula al hacer diferencia a que “se tramitaran preventivamente al emplazamiento y en el segundo por cuerda separada”), de tachas (art. 818), de inexistencia de la huelga (art.929), etc., observemos que tratándose de todos los incidentes mencionados, se señalan procedimientos conforme a los cuales se deben interponer, así como el momento procesal oportuno para ello, dejando en manos de la Junta respectiva su admisión o que sea desechado.

### **3.2.3.- Tramite del Incidente de Nulidad.**

Para dar trámite al incidente de nulidad debemos observar lo que establece en su primera parte el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo que dice; Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciara y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato.

Lo anterior significa que planteado el incidente la Junta se avocará a su resolución inmediata, suspendiendo la audiencia o diligencia sólo por el tiempo necesario para oír a las partes y resolver de inmediato, continuando el procedimiento enseguida.

Esta regla no es, sin embargo, absoluta. Porque puede ocurrir, como lo prevé el mismo artículo 763 de la ley de la materia, que no sea en una audiencia sino en una diligencia donde se produce el incidente y si la diligencia es a cargo del actuario, resulta evidente que carecerá de facultades para resolverlo y que tendrá que dar cuenta con él a la Junta.

En la segunda parte del mismo artículo nos encontramos que Tratándose de nulidad, competencia, acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalara día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá lo conducente.



De dicho texto, podemos apreciar que es evidente que debe suspenderse el procedimiento al promoverse cualquiera de esos incidentes y, al día siguiente dictar acuerdo para la celebración de una audiencia incidental, en la que se resolverá el incidente planteado.

No obstante, resulta un tanto absurdo que se tenga que esperar un día para señalar día y hora, aun cuando esa sea la única interpretación lógica de las palabras utilizadas en el artículo 763 de la ley en comento, donde podríamos resaltar que se está rompiendo uno de los principios más importantes que es el de inmediatez en el proceso laboral.

Por ello mismo las Juntas de Conciliación y Arbitraje han interpretado el referido artículo, en el sentido de que se señalara de inmediato, con suspensión del procedimiento, una audiencia incidental que se verificará al día siguiente y en ella se resolverá, situación que por cuestiones de agenda de audiencias en las Juntas resulta imposible señalar una fecha tan próxima, debido a la carga de trabajo que enfrentan las referidas Juntas.

Posiblemente el legislador al redactar el referido artículo no se percató que se podría dar una interpretación diversa a este artículo como es el caso que ya manifestamos, o bien no encontró la forma adecuada de referirlo para que se entendiese de mejor manera.

Retomando otro principio referiremos ahora el de concentración en el proceso laboral, ya que los incidentes que no tienen señalado trámite especial se resolverán de plano oyendo a las partes, es decir, respetando la garantía de audiencia con la que contamos todos los gobernados.

En lo que atañe a la tramitación del incidente de nulidad como ya se hizo la diferencia, se requerirá de una audiencia incidental, debiendo resolverse en la propia audiencia dicho incidente, pero nos encontramos en la práctica que si se trata del incidente de nulidad, donde los casos más frecuentes son por falta o defecto de la notificación, a que se refiere el artículo 752 de la ley laboral; pues la Junta, al advertir esa irregularidad en los autos, resuelve de

plano oyendo a las partes, e incluso decreta la nulidad de oficio cuando no se ha notificado personalmente el emplazamiento a juicio, que previene la fracción I del artículo 742 de la ley en comento, aun después de haberse celebrado la primera audiencia, para corregir esa irregularidad, al efecto de “regularizar el procedimiento “, de conformidad con el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo.

#### **3.2.4.- Convalidación del vicio de Notificación.**

“Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omisión surtirá sus efectos como si estuviese realizada conforme a la ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano, ya que el vicio de la notificación se encuentra purgado o convalidado, es decir, nadie puede alegar desconocimiento de un medio de comunicación procesal, cuando consta en autos una situación diferente.”<sup>42</sup>

A continuación se observara una Tesis Aislada en la cual se trata de darle una interpretación al artículo 764 de la Ley Federal del Trabajo, con esto nos ayudara a reforzar sobre este tema.

***[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XVII, Junio de 2003; Pág.***

***1004***

***INCIDENTE DE NULIDAD DE ACTUACIONES POR FALTA O ILEGAL EMPLAZAMIENTO EN JUICIO LABORAL (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 764 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).***

*El artículo 764 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.". Ahora bien, de una recta interpretación de esta disposición legal, puede colegirse que el supuesto ahí consignado se*

---

<sup>42</sup> Tena Suck Rafael y Hugo Ítalo Morales S., op. cit., p.104.

*materializa cuando no existe duda acerca del conocimiento que la parte tuvo de aquella resolución, cuya falta o defectuosa notificación impugna; pues tal hipótesis presupone que a pesar de la omisión de la notificación o de sus deficiencias, la persona a notificar conoció oportunamente la resolución respectiva y ello le permitió concurrir al juicio, desapareciendo así el estado de indefensión generado en virtud de esa omisión o actuación irregular; lo anterior es así, porque las reglas relativas a la forma y términos en que debe realizarse una notificación, específicamente el emplazamiento, tiene como finalidad que el interesado o su representante se enteren de manera indubitable del acto procesal respectivo, a efecto de que se encuentren en aptitud de ocurrir al juicio, haciendo valer las defensas pertinentes. En consecuencia, no es dable asumir que por haber acudido el quejoso a través de sus representantes, prácticamente al cierre de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, sin presentar documento alguno que legalmente acreditara la personalidad con que se ostentaron, pueda decirse que la parte demandada reveló conocimiento pleno de la resolución que ordenaba comparecer a esa diligencia; máxime que a dichos representantes no se les reconoció personalidad alguna, pues asumir tal postura llevaría al extremo de considerar que en aquellos casos en los que se revele el conocimiento posterior de una resolución, se estaría impedido para combatir la legalidad de su notificación, aun cuando le irrogara un perjuicio al interesado.*

*PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.*

*Amparo directo 689/2002. Comisión de la Administración del Sector de Producción de Responsabilidad Solidaria Ilimitada, El Esfuerzo 1-A del Ejido El Esfuerzo, Municipio de Viesca, Coahuila. 28 de abril de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: José Mario Machorro Castillo. Secretaria: Sanjuana Alonso Orona.*

### **3.3 Medios de Impugnación.**

En el proceso del trabajo, por disposición del artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso, ya que no pueden revocar sus propias resoluciones.

Es cierto que las resoluciones de las Juntas no son recurribles por no existir en contra de ellas ningún medio ordinario de impugnación y también lo es que los actos de los presidentes y los actuarios son impugnables cuando sean violatorios de las leyes del procedimiento, lo cual se traduce en violación de las garantías individuales.

Contra los actos de esos funcionarios, la Ley Federal del Trabajo prevé la posibilidad de interposición de dos recursos específicos, la revisión de los actos de ejecución y la reclamación.

- a) Revisión de los actos de ejecución. En contra de la indebida actuación de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados para llevar a cabo la ejecución de los laudos, los convenios, las resoluciones que finiquitan una tercería y las que se dicten en las providencias cautelares, procede el recurso de revisión según lo establece el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo cual significa que al estar ante una resolución legítima dictada por la junta, la ejecución de la misma es realizada de manera deficiente o con excesos, por tanto obliga a la parte afectada a recurrir a la actuación, mediante la revisión que menciona el artículo 849 de la ley en comento.

La revisión se debe plantear ante la Junta de Conciliación o la Junta Especial de la de Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuando se trate de actos de los presidentes de las mismas (art. 850 fracción I).

Si se trata de impugnar actos de los actuarios o funcionarios legalmente habilitados como actuarios, la revisión deberá plantearse ante el presidente de la junta o el de la junta especial correspondiente (fracción II).

La revisión se debe plantear al pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de impugnar los actos de ejecución de su presidente, también cuando se trate de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria (fracción III).

Como lo señala el artículo 851 del mismo ordenamiento legal, la revisión de los actos de ejecución deberá presentarse por escrito ante la autoridad competente, de acuerdo con los criterios expresados en los párrafos anteriores, dentro de los tres días siguientes al que se tenga conocimiento del acto que sea motivo de impugnación.

El artículo 852 de la ley de la materia dispone que se deben observar las normas siguientes en el procedimiento de la revisión:

- I. Al promoverse la revisión se ofrecerán las pruebas respectivas;
  - II. Del escrito de revisión se dará vista a las otras partes por tres días, para que manifiesten lo que a su derecho convenga y ofrezcan las pruebas que juzguen pertinentes; y
  - III. Se citará a una audiencia de pruebas y alegatos, dentro de los diez días siguientes a la presentación de la revisión, en la que se admitirán y desahogarán las pruebas procedentes y se dictará resolución.
- Declarada procedente la revisión, se modificará el acto que la originó en los términos que procedan y se aplicarán las sanciones disciplinarias a los responsables, conforme lo señalan los artículos 637 al 647 de esta Ley.

Las sanciones aplicables en caso de resultar procedente el recurso intentado, pueden ser la amonestación, la suspensión del cargo hasta por tres meses y la destitución del cargo.

La destitución del cargo sólo puede ser decretada por la autoridad que hubiere hecho el nombramiento, así lo dispone el artículo 646 de la Ley Federal del Trabajo.

Las sanciones aplicables son independientes de la responsabilidad penal en que pudiera incurrir el funcionario de que se trate.

- b) La reclamación. El recurso de reclamación procede contra las medidas de apremio que impongan los presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas Especiales, y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de los auxiliares de éstas según el artículo 853 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta al procedimiento para tramitar la reclamación contra las medidas de apremio, el artículo 854 de la ley establece las normas siguientes.

- I. Dentro de los tres días siguientes al que se tenga conocimiento de la medida, se promoverá por escrito la reclamación, ofreciendo las pruebas correspondientes;
- II. Al admitirse la reclamación se solicitará al funcionario que haya dictado la medida impugnada, rinda su informe por escrito fundado y motivado respecto al acto que se impugnó y adjuntando las pruebas correspondientes; y
- III. La Junta citará a una audiencia, que deberá llevarse a cabo durante los diez días siguientes de aquél en que se admitió la reclamación, para recibir y admitir pruebas y dictar resolución.

Si la reclamación resulta procedente, se modificara la medida de apremio en lo que proceda y se aplicara al funcionario responsable cualquiera de las sanciones establecidas por el artículo 672 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con la gravedad de la falta.

Siempre cabe la posibilidad de que las partes interpongan revisiones o reclamaciones notoriamente improcedentes, en estos casos, si se demuestran, el presidente de la Junta podrá imponer al promovente una multa de dos o siete veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo en que se cometió la violación.

De acuerdo con lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 856 de la ley de la materia:

Se entenderá que es notoriamente improcedente cuando a juicio de su Presidente, según el caso, aparezca que se promueve con el propósito de demorar o entorpecer la administración de justicia.

“La disposición legal citada parece imprecisa en dos sentidos, en primer lugar, la multa aplicable sería la adecuada cuando se trata de sancionar a la parte obrera que promueva una reclamación improcedente, pero es ridícula cuando la sanción se aplica a la parte patronal por el mismo motivo. En segundo lugar la calificación de notoriamente improcedente respecto de la reclamación, según el criterio del funcionario que aplica la medida de apremio impugnada, nos parece poco afortunada, lo correcto sería que la autoridad administrativa de rango inmediato superior fuera la que emitiera la calificación con mayor imparcialidad.”<sup>43</sup>

### **3.3.1 Incidente de Nulidad de Actuaciones.**

Recordemos que son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en el Título Catorce Capítulo VII.

Así como la vía para plantear la nulidad de actuaciones su tramitación podrá hacerse con previo y especial pronunciamiento.

Encontramos que salvo en el caso de la incompetencia, que puede ser declarada por la junta de propia iniciativa, con la consecuente anulación de lo actuado a excepción del acto de admisión de la demanda y demás previstos en el artículo 706 de la Ley Federal del Trabajo, la nulidad debe ser promovida por parte interesada que habrá de invocar que cierto acto procesal no cumplió alguno de los requisitos que la ley señala.

---

<sup>43</sup> Asencio Romero Ángel, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 2000, pp. 93-96.

En esta jurisprudencia que a continuación observaremos refuerza ampliamente el incidente de nulidad de actuaciones como es que se debe plantear, o sea, ante que instancia debe promoverse:

**[J]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XIX, Marzo de 2004; Pág. 1403  
NOTIFICACIONES IRREGULARES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.  
DEBEN IMPUGNARSE A TRAVÉS DEL INCIDENTE DE NULIDAD DE  
ACTUACIONES Y NO EN EL AMPARO DIRECTO.**

*Si la parte quejosa considera la existencia de irregularidades en la notificación que se le practicó dentro del procedimiento laboral, debe previamente promover ante la Junta responsable el incidente de nulidad de notificaciones para lograr su invalidez, en términos de los artículos 762, fracción I y 763, en relación con el 752 de la Ley Federal del Trabajo y no ante la Justicia Federal en amparo directo, porque ello contravendría el principio de definitividad que rige el juicio de garantías.*

**TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL  
CUARTO CIRCUITO**

*Reclamación 1/2001. René Martínez Rodríguez. 28 de junio de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretario: José Luis Martínez Luis.*

*Reclamación 3/2001. José Meza Ramos y coags. 12 de noviembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: María Isabel Rojas Letechipia.*

*Amparo directo 635/2003. Hospital Christus Muguerza Monterrey, S.A. de C.V. 24 de septiembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: María Isabel Rojas Letechipia.*

*Amparo directo 584/2003. Vidamex, S.A. de C.V. y otros. 22 de octubre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo R. Ríos Vázquez. Secretario: Juan Miguel García Malo.*

*Amparo directo 895/2003. Gerardo Gaytán Espinoza. 4 de febrero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: Angélica María Torres García.*

*Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI, julio de 2002, página 259, tesis 2a./J. 65/2002, de rubro:*



*"NULIDAD DE NOTIFICACIONES EN EL JUICIO LABORAL. ESTE INCIDENTE, RESPECTO DE LAS PARTES QUE HAN COMPARECIDO, CONSTITUYE UN MEDIO ORDINARIO DE DEFENSA Y DEBE AGOTARSE ANTES DE ACUDIR AL AMPARO, EXCEPTO CUANDO LA PARTE AFECTADA SE ENTERA DESPUÉS DEL LAUDO."*

Observemos en esta Tesis Aislada un criterio donde nos señala como es que se debe computar el término para interponer el incidente de nulidad de actuaciones.

**[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXXIII, Junio de 2011; Pág. 1461**

***INCIDENTE DE NULIDAD DE ACTUACIONES EN EL JUICIO LABORAL. PARA DETERMINAR LA OPORTUNIDAD DE SU PROMOCIÓN, ES DABLE TENER EN CUENTA LA FECHA CONSIGNADA EN EL ESCRITO A TRAVÉS DEL CUAL SE INTERPONE, YA QUE CONSTITUYE UN DATO FIDEDIGNO DEL CONOCIMIENTO DE LA VIOLACIÓN ALEGADA.***

*La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 156/2004, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, noviembre de 2004, página 69, de rubro: "NULIDAD DE NOTIFICACIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EL INCIDENTE RELATIVO DEBE PROMOVERSE DENTRO DEL PLAZO GENÉRICO DE TRES DÍAS HÁBILES PREVISTO EN EL ARTÍCULO 735 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A PARTIR DE QUE EL AFECTADO TENGA CONOCIMIENTO O SE MANIFIESTE SABEDOR DE LA ACTUACIÓN QUE LE AGRAVIA, Y SE CONTARÁ EL DÍA DE SU VENCIMIENTO.", sostuvo que el incidente de nulidad citado debe promoverse dentro del plazo genérico de tres días hábiles, contados a partir del momento en el que el afectado tenga conocimiento o se manifieste sabedor de la actuación procesal cuya nulidad pretende, en términos del artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo. Ahora, para determinar la oportunidad en su promoción, es dable tener en cuenta la fecha consignada en el escrito a través del cual se interpone, pues constituye un dato fidedigno del conocimiento de la violación alegada. Ello,*

*porque al margen de que las promociones surtan efectos hasta que se presenten ante el órgano jurisdiccional, tratándose del propio promovente, debe estimarse que la manifestación del hecho contenida en la promoción de mérito, constituye una confesión expresa y espontánea que, por lo mismo, produce todos los efectos legales, en términos del artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo. En sentido opuesto, sería insuficiente que en el juicio se aportara un documento, en el que se observara que el promovente tuvo conocimiento del juicio natural en fecha anterior a aquella en que promovió la nulidad para estimar que el plazo para promover el incidente respectivo inició en ese momento, en virtud de que la fecha que debe tenerse en cuenta es la de la actuación cuya nulidad se pretende, y no aquélla en la que se tenga conocimiento del juicio en donde se dictó.*

*PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.*

*Amparo directo 337/2009. José Cruz Gaona Oyervides. 10 de diciembre de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretaria: Sandra Amelia Aldaba Piedra.*

*Amparo directo 513/2010. Pedro Víctor Licerio García y otro. 24 de febrero de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretario: Faustino Gutiérrez Pérez.*

Para esta jurisprudencia es improcedente el incidente de nulidad, distinto al que se puede interponer de nulidad de actuaciones, por ello hemos retomado este criterio al manifestar que solo este incidente puede promoverse exclusivamente cuando se trate de actuaciones referentes a notificaciones en el proceso laboral.

***[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XX, Julio de 2004; Pág. 284  
NULIDAD. EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL ES IMPROCEDENTE EL  
INCIDENTE QUE SE INTERPONE CON APOYO EN LA FRACCIÓN I DEL  
ARTÍCULO 762 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN CONTRA DE  
ACTUACIONES DISTINTAS A NOTIFICACIONES.***

*Es improcedente el incidente de nulidad que se interpone con apoyo en la fracción I del artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, en contra de actuaciones distintas a las notificaciones efectuadas dentro del*

*procedimiento laboral, pues aun cuando en el citado precepto se dispone que se tramitará como incidente de previo y especial pronunciamiento, entre otras cuestiones, la "nulidad", sin especificar a qué tipo se refiere, lo cierto es que relacionando esta disposición con el estudio conjunto de los artículos 739 a 751, 761 a 765, y especialmente lo dispuesto en el diverso 752 de la propia ley, se advierte que el legislador se refiere a la nulidad de las notificaciones, por lo que resulta correcto el desechamiento, por notoriamente improcedente, del incidente de nulidad interpuesto en contra de actuaciones distintas a las notificaciones practicadas en el procedimiento laboral, con apoyo en lo dispuesto en el artículo 685, en cuanto que prevé los principios de economía, concentración y sencillez que rigen el derecho procesal del trabajo, en relación con el numeral 848 de la ley de la materia, que dispone expresamente que las resoluciones que dicten las Juntas no pueden ser invalidadas por medio de defensa alguno; lo que se corrobora si se tiene en cuenta que en la ley citada se utiliza el término "nulidad de actuaciones" en forma genérica; y que de conformidad con el artículo 107, fracciones III, inciso a) y V, inciso d), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los artículos 158, 159 y 161, primer párrafo, de la Ley de Amparo, y 37, fracción I, inciso d), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, el juicio de amparo directo procede en contra de los laudos o resoluciones definitivas que pongan fin al juicio dictados por Juntas o tribunales laborales federales o locales, respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o reformados, ya sea que la violación se cometa en ellos o durante el procedimiento, que afecte las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo; y que en términos de lo dispuesto por los artículos 107, fracciones III, incisos b) y c), y VII, de la Constitución Federal; 114, fracciones III, IV y V, de la Ley de Amparo y 55, fracción IV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, el juicio de amparo indirecto procede en contra de actos de Juntas o tribunales de trabajo ejecutados en el juicio, fuera de él o después de concluido, que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución de imposible reparación, o que afecten a personas extrañas al juicio.*

*Contradicción de tesis 67/2004-SS. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito. 23 de junio de 2004. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Alma Delia Aguilar Chávez Nava.*

*Tesis de jurisprudencia 92/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dos de julio de dos mil cuatro.*

### **3.3.2 Tipos y de la tramitación del Juicio de Amparo Laboral.**

En el ámbito de las relaciones laborales trabajadores y patrones pueden promover, en calidad de quejosos, tanto amparo directo como indirecto, en contra de los autos de autoridad que transgredan sus derechos individuales, con la finalidad que se les restituya en el goce de la garantía violada.

Tratándose del amparo directo procede en contra de laudos y resoluciones que pongan fin a un juicio laboral, ya sea que la violación se cometa en estas decisiones, o que, cometida durante el procedimiento, haya vulnerado las defensas del quejoso, con trascendencia en el resultado. Este amparo se promueve ante los Tribunales Colegiados de Circuito y tiene por finalidad examinar la legalidad de las resoluciones definitivas de las autoridades jurisdiccionales del trabajo.

En relación con el principio de definitividad del amparo que consiste en que para su procedencia se deben agotar previamente todos los recursos que concedan las leyes, el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo determina que las resoluciones laborales, entre ellas los laudos, no admiten ningún recurso y que las juntas no pueden revocar sus resoluciones, de manera tal que cuando se dicta un laudo, al no existir como en otros juicios una instancia revisora, procede el amparo directo.

No todas las violaciones que se puedan cometer en el proceso pueden dar pie a una demanda de amparo directo. La Ley de Amparo es restrictiva, de manera que solo procederá en los casos expresamente señalados por la

misma ley. En ese sentido el amparo directo, constituye una excepción y el indirecto la regla general.

De acuerdo al artículo 159 de la Ley de Amparo, se consideran violadas las leyes del procedimiento y se afectan las defensas del quejoso.

I.- Cuando no se le cite al juicio o se le cite en forma distinta de la prevenida por la ley;

II.- Cuando el quejoso haya sido mala o falsamente representado en el juicio de que se trate;

III.- Cuando no se le reciban las pruebas que legalmente haya ofrecido, o cuando no se reciban conforme a la ley;

IV.- Cuando se declare ilegalmente confeso al quejoso, a su representante o apoderado;

V.- Cuando se resuelva ilegalmente un incidente de nulidad;

VI.- Cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la ley;

VII.- Cuando sin su culpa se reciban, sin su conocimiento, las pruebas ofrecidas por las otras partes, con excepción de las que fueren instrumentos públicos;

VIII.- Cuando no se le muestren algunos documentos o piezas de autos de manera que no pueda alegar sobre ellos;

IX.- Cuando se le desechen los recursos a que tuviere derecho con arreglo a la ley, respecto de providencias que afecten partes substanciales de procedimiento que produzcan indefensión, de acuerdo con las demás fracciones de este mismo artículo;

X.- Cuando el tribunal judicial, administrativo o del trabajo, continúe el procedimiento después de haberse promovido una competencia, o cuando el juez, magistrado o miembro de un tribunal del trabajo impedido o recusado, continúe conociendo del juicio, salvo los casos en que la ley lo faculte expresamente para proceder;

XI. En tratándose del procedimiento de extinción de dominio, todas aquellas violaciones cometidas en el mismo, salvo que se trate de violaciones directas a la Constitución o de actos de imposible reparación,

y

XII. En los demás casos análogos a los de las fracciones que preceden, a juicio de la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Colegiados de Circuito, según corresponda.

La demanda de amparo deberá de presentarse ante la autoridad responsable, la que hará constar al pie del escrito “la fecha en que fue notificada al quejoso la resolución reclamada, y la de presentación de escrito” (art. 163 Ley de Amparo.)

En lo concerniente al amparo directo es uniinstancial. Se promueve mediante un escrito en que, sustancialmente, además de los datos del quejoso y el tercero perjudicado y de los antecedentes, con precisión del acto que se reclama y el nombre de la autoridad responsable, se deben exponer las razones por las que se consideran violadas en perjuicio del quejoso las garantías constitucionales y, en particular, las previstas en los artículos 14 y 16 (conceptos de violación). Si se invoca la violación de varias leyes de fondo, deberá anotarse por separado cada uno de esos conceptos (art. 166 Ley de Amparo).

De la demanda de amparo deben presentarse las copias necesarias para el tercero perjudicado, autoridad responsable, expediente, Agente del Ministerio Público y, en su caso, para el trámite de la suspensión provisional y definitiva (art. 167 Ley de Amparo).

Al recibir la demanda la Corte o el Colegiado examinarán si presenta o no algún motivo de improcedencia, en cuyo caso la desecharán de plano (art. 177 en relación al art. 73 de la ley en comento). De no existir ninguno, admitirán la demanda ordenando notificar a las partes el acuerdo relativo (art. 179 Ley de Amparo) a efecto de que el tercero y el Ministerio Público puedan presentar sus alegaciones por escrito ante el Tribunal competente “dentro del término de diez días contados desde el día siguiente al del emplazamiento a que se refiere el artículo 167 (art. 180 Ley de Amparo).

El presidente de la Sala respectiva (en materia laboral, la Segunda Sala de la SCJN), o el Tribunal Colegiado, turnaran el expediente al ministro o magistrado relator que corresponda a efecto de que formule por escrito, dentro de treinta días “un proyecto de resolución redactado en forma de sentencia” (art. 182 Ley de Amparo en relación al art. 184-I de la misma ley), del que se pasará copia a los demás ministros o magistrados, quedando los autos a su disposición para su estudio en la secretaría. El plazo puede ampliarse cuando el ponente estime que el de treinta días no es suficiente “por la importancia del negocio o lo voluminoso del expediente” (art. 182 Ley de Amparo).

Una vez hecho el estudio del expediente, la presidencia de la Sala o el Tribunal, en su caso, citará para una audiencia en que deberá discutirse y resolverse, “dentro del término de diez días contados desde el siguiente al en que se haya distribuido el proyecto formulado por el ministro relator” (art. 185 Ley de Amparo). El acuerdo que cite a la audiencia deberá ser publicado.

Los asuntos se examinarán y resolverán en el orden en que hayan sido listados y si no pudiesen verse todos, los restantes figurarán en la lista siguiente en primer lugar “sin perjuicio de que las salas acuerden que se altere el orden de la lista, que se retire algún asunto, o que se aplace la vista del mismo, cuando exista causa justificada” (art. 185 Ley Amparo).

El día señalado para la audiencia, el secretario respectivo dará cuenta del proyecto de resolución “leerá las constancias que señalan los ministros, y se pondrá a discusión el asunto. Suficientemente debatido, se procederá a la votación y, acto continuo, el presidente hará la declaración que corresponda” (art. 186 Ley de Amparo).

Si algún ministro o magistrado no está conforme con el fallo, podrá hacer un voto particular “expresando los fundamentos del mismo y la resolución que estime debió dictarse” (art. 186 Ley de Amparo).

Puede ocurrir que el proyecto sea modificado, en cuyo caso el ponente podrá hacer los cambios aceptando las adiciones o reformas propuestas. Si el ponente no acepta los cambios, un ministro o magistrado de la mayoría redactará la sentencia de acuerdo con el sentido de la votación (art. 187 Ley de Amparo).

“De acuerdo al principio de la relatividad del amparo que corresponde la “Formula Otero”, en el artículo 190 Ley de Amparo se dispone lo siguiente:

Las sentencias de la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Colegiados de Circuito, no comprenderán más cuestiones que las legales propuestas en la demanda de amparo; debiendo apoyarse en el texto constitucional de cuya aplicación se trate y expresar en sus proposiciones resolutorias al acto o actos contra los cuales se conceda el amparo.”<sup>44</sup>

Por otra parte trabajadores y patrones pueden ejercitar ante un Juez de Distrito, el amparo indirecto, el cual procede, por exclusión en aquellos casos de violaciones de garantías en que no opere el amparo directo. Los casos de procedencia del amparo biinstancial se encuentran enunciados en el artículo 114 de la Ley de amparo.

I.- Contra leyes federales o locales, tratados internacionales, reglamentos expedidos por el Presidente de la República de acuerdo con la fracción I del artículo 89 constitucional, reglamentos de leyes locales expedidos por los gobernadores de los Estados, u otros reglamentos, decretos o acuerdos de observancia general, que por su sola entrada en vigor o con motivo del primer acto de aplicación, causen perjuicios al quejoso:

II.- Contra actos que no provengan de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo. En estos casos, cuando el acto reclamado emane de un procedimiento seguido en forma de juicio, el amparo sólo podrá promoverse contra la resolución definitiva por violaciones cometidas en la misma resolución o durante el procedimiento, si por virtud de estas últimas hubiere quedado sin defensa el quejoso o privado de los derechos que la ley de la

---

<sup>44</sup> Buen Lozano Néstor de, op. cit., pp.523-524.



materia le conceda, a no ser que el amparo sea promovido por persona extraña a la controversia.

III.- Contra actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluido.

Si se trata de actos de ejecución de sentencia, sólo podrá promoverse el amparo contra la última resolución dictada en el procedimiento respectivo, pudiendo reclamarse en la misma demanda las demás violaciones cometidas durante ese procedimiento, que hubieren dejado sin defensa al quejoso.

Lo anterior será aplicable en materia de extinción de dominio.

Tratándose de remates, sólo podrá promoverse el juicio contra la resolución definitiva en que se aprueben o desaprueben;

IV.- Contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación;

V.- Contra actos ejecutados dentro o fuera de juicio, que afecten a personas extrañas a él, cuando la ley no establezca a favor del afectado algún recurso ordinario o medio de defensa que pueda tener por efecto modificarlos o revocarlos, siempre que no se trate del juicio de tercería;

VI.- Contra leyes o actos de la autoridad federal o de los Estados, en los casos de las fracciones II y III del artículo 1o. de esta ley.

VII.- Contra las resoluciones del Ministerio Público que confirmen el no ejercicio o el desistimiento de la acción penal, en los términos de lo dispuesto por el párrafo cuarto del artículo 21 Constitucional.

La demanda deberá satisfacer, en términos generales, los mismos requisitos enunciados respecto de la demanda en los amparos directos, si bien el problema de la suspensión, provisional asume características distintas, ya que en los amparos directos es otorgada por la autoridad responsable (art. 170 de Ley de Amparo), en tanto que en los indirectos la decreta el propio Juez de Distrito (art. 122 Ley de Amparo).

El juez de Distrito deberá examinar la demanda y si estima que es improcedente, desechara de plano, sin suspender el acto reclamado (art. 145 Ley de Amparo).

De encontrar alguna irregularidad, mandara a prevenir al promovente para que la subsane en termino de tres días y si aquel no lo hiciere, tendrá por no interpuesta la demanda, “cuando el acto reclamado solo afecte al patrimonio o derechos patrimoniales del quejoso” (art. 146 Ley de Amparo).

En todo caso, deberá darse vista al Ministerio Público por veinticuatro horas, y en atención a lo que exponga, el juez admitirá o desechara la demanda dentro de otras veinticuatro horas, de acuerdo a lo que proceda.

En el auto admisorio de la demanda el juez pedirá los informes con justificación a las autoridades responsables y, en su caso, hará saber de la demanda al tercero perjudicado, señalando día y hora para la celebración de la audiencia, a más tardar dentro del término de treinta días. Tanto a la autoridad responsable como el tercero perjudicado, se les hará entrega de una copia de la demanda.

Las autoridades responsables deberán rendir su informe en el término de cinco días que podrá el juez ampliar a otros cinco si estimare que la importancia del caso lo amerita (art. 148 Ley de Amparo).

En caso de que las responsables no rindan su informe con justificación “exponiendo las razones y fundamentos legales que estimen pertinentes para sostener la constitucionalidad del acto reclamado o la improcedencia del juicio” (art. 149 Ley de Amparo), se presumirá cierto el acto reclamado, salvo prueba en contrario, “quedando a cargo del quejoso la prueba de los hechos que determinen su inconstitucionalidad cuando dicho acto no sea violatorio de garantías en si mismo, sino que su constitucionalidad o inconstitucionalidad dependa de los motivos, datos o pruebas en que se haya fundado el propio acto”.

Las partes pueden ofrecer las pruebas que estimen oportunas, salvo la de posiciones “y las que fuesen contra la moral o contra derecho” (art. 150 Ley de Amparo), si bien su ofrecimiento está sometido a regla especiales si se

trata de pruebas que deban ser preparadas oportunamente, como la testimonial y la pericial (art. 151 Ley de Amparo).

En audiencia constitucional se recibirán, por su orden, las pruebas, los alegatos por escrito y, en su caso, el pedimento del Ministerio Público y acto continuo se dictará el fallo que proceda (art. 155 Ley de Amparo).

“En determinadas circunstancias, podrá suspenderse la celebración de la audiencia constitucional, bien porque no se hayan recibido informes de autoridad ofrecidos como prueba, bien porque se hayan objetado documentos (art. 153 Ley de Amparo), bien porque no se hayan preparado adecuadamente las pruebas que deban desahogarse por falta de citación o peritos.

Un ejemplo; el sindicato que pretende impugnar el acto por el que la autoridad competente le niega el registro, puede atacar tal resolución por medio del amparo indirecto.

El decreto publicado en el diario oficial de 10 de agosto de 1987 que redistribuyó las competencias en materia de amparo ha sido calificado de histórico; convirtió a la SCJ en un auténtico órgano de control constitucional.

La excesiva carga de expedientes que soportaba se desplazó hacia los tribunales colegiados, para dejar al máximo tribunal el conocimiento de los asuntos fundamentales, es decir, aquellos relacionados con la interpretación definitiva del texto de la constitución.

El amparo laboral ha tenido grandes avances producto de su constante depuración; empero, como obra de humanos, es perfectible.

Los avances del legislador se consolidan con el quehacer interpretativo de los estudiosos del derecho. Legisladores e intérpretes, una voluntad al servicio del mejoramiento de la norma laboral.”<sup>45</sup>

Solo para abordar un poco más sobre el tema del amparo laboral no podemos pasar por desapercibido la Suspensión del Acto Reclamado, que indudablemente el incidente más importante dentro del juicio de amparo lo es el incidente de suspensión del acto reclamado, ya que al decir de Trueba Barrera “prácticamente es otro juicio dentro del juicio principal”

Tratando acerca de la naturaleza de este incidente, tendremos que concluir que es una medida de seguridad jurídica cautelar, que tiene por finalidad conservar la materia del juicio principal, no aceptando que se realicen acciones que causen daños y perjuicios irreparables a los agraviados con las resoluciones reclamadas.

Ahora bien, debemos precisar que la suspensión del acto reclamado varía según se trate de un amparo indirecto o de un amparo directo, por lo cual al hacer referencia del mismo, lo haremos en atención a las dos vías de amparo.

La suspensión en el amparo indirecto corresponderá dictarla a los Jueces de Distrito los competentes para decretar la suspensión de los actos reclamados en los amparos promovidos por esta vía.

Existen dos clases de suspensión en el amparo indirecto: la de oficio y la ordinaria. La primera procede en las situaciones que de llevarse a cabo acto reclamado causará perjuicio que hará físicamente imposible restituir al quejoso el goce de sus garantías violadas. Para decretar ésta, es suficiente la prestación de la demanda de amparo y que se encuentre en alguno de los

---

<sup>45</sup> Dávalos José, Tópicos Laborales Derecho Individual del Trabajo, Colectivo y Procesal, Trabajos Específicos, Seguridad Social, Perspectivas, cuarta edición, Porrúa, México, 2000, p.283-285.

casos señalados en el artículo 22 constitucional, entonces el Juez de Distrito debe decretar de plano la suspensión de oficio.

La suspensión ordinaria requiere que el quejoso primeramente la solicite en forma provisional y después en definitiva, pudiendo hacerlo desde la presentación de la demanda o durante el trámite del juicio.

La suspensión será decretada por el Juez de Distrito, cuando no se siga perjuicio al interés social, ni se contravengan disposiciones de orden público, y se garantice la reparación del daño o perjuicio a tercero, con el otorgamiento de garantía bastante para ello, misma que será fijada discrecionalmente por el Juez de Distrito.

El termino suspensión definitiva, solo significa que la suspensión durará durante toda la tramitación del juicio, salvo que ocurran situaciones que hagan posible su revocación, y de ninguna manera es indicativa de la dirección que se tomará al dictarse la sentencia de amparo.

La suspensión en el amparo laboral directo deberá ser solicitada al Presidente de la propia autoridad responsable, ya sea al momento de la presentación del amparo o durante su trámite, y será el Presidente de la Junta responsable quien la decrete, teniendo en cuenta siempre que debe apegarse a los dispuestos por el artículo 174 de la Ley de Amparo que dice: “Tratándose de laudos o de resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales del trabajo, la suspensión se concederá en los casos en que, a juicio del presidente del tribunal respectivo, no se ponga a la parte que obtuvo, si es la obrera, en peligro de no poder subsistir mientras se resuelve el juicio de amparo, en los cuales sólo se suspenderá la ejecución en cuanto exceda de lo necesario para asegurar tal subsistencia. La suspensión surtirá efectos si se otorga caución en los mismos términos del artículo anterior, a menos que se constituya contrafianza por el tercero perjudicado.”

Recordemos que la suplencia de la queja en materia de amparo laboral, y de acuerdo con la fracción II del artículo constitucional 107, existe la suplencia

de la queja, siempre y cuando el quejoso sea el trabajador, y con ello se pretende, como dice Fix Zamudio “lograr la igualdad efectiva de las partes a través de un desequilibrio necesario para denominar lo que necesita Coutore: igualdad por compensación”.

Para concluir este Capítulo aremos alusión a las sentencias en el amparo que pueden resultar en tres sentidos: las sentencias de sobreseimiento, entendiendo por esta: dejar sin recurso ulterior un procedimiento; sentencia que conceda el amparo; o bien sentencia que lo niega.

La naturaleza misma del juicio de amparo hace que la sentencia del mismo solo se acupe de individuos particulares o de las personas morales que lo hubieran solicitado, limitándose a ampararlos y protegerlos en el caso especial sobre el que verse la queja, sin hacer ninguna declaración general respecto a la ley o al acto que lo ha motivado.

“En cuanto a su contenido, toda sentencia de amparo debe establecer, la fijación clara y precisa del acto o actos reclamados y la apreciación de las pruebas conducentes para tenerlos o no por demostrados. Los fundamentos legales en que se apoye para sobreseer el juicio, o bien para declarar la constitucionalidad o la inconstitucionalidad del acto reclamado; así como los puntos resolutive concretando en ellos con claridad y precisión el acto o los actos por los que se sobresea, conceda o niegue el amparo. Todo esto sin una formalística especial exigida por la ley, pero que en la tradición ha guardado la observancia de tres capítulos conocidos como resultando, considerandos y puntos resolutive.

Ya teniendo por delineado en capítulos anteriores el concepto de recurso, aquí concretaremos a señalar que el juicio de amparo admite tres recursos, que son: el de revisión, el de queja y el de reclamación. En cuanto al primero, diremos que tiene como materia exclusivamente la decisión de las cuestiones propiamente constitucionales y sus efectos serán los de confirmar, revocar o modificar la sentencia o el auto contra el cual se haya promovido el recurso. El recurso de queja podrá ser interpuesto por

cualquiera de las partes en el juicio de amparo o por cualquier otra persona que justifique que la ejecución o cumplimiento de alguna resolución le agravia. En algunos casos, este recurso se interpondrá ante el Tribunal Colegiado de Circuito (fracciones I, IV y VII del artículo 95 de la Ley de Amparo).<sup>46</sup>

Por último, en relación al recurso de reclamación diremos que aun cuando se encuentra establecido en la ley de amparo, en la misma, solo se establece que el recurso se puede interponer por cualquiera de las partes por escrito, en la cual se expresen agravios en el término de tres días y que, el órgano jurisdiccional que deba conocer el fondo del asunto resolverá de plano este recurso. Si se estima que el recurso fue interpuesto sin motivo, se impondrá al recurrente una multa de diez a ciento veinte días de salario.

---

<sup>46</sup>Bermúdez Cisneros Miguel, op. cit., pp. 240-242.

## **CAPITULO IV**

### **LOS MEDIOS DE CERCIORAMIENTO EN LAS NOTIFICACIONES LABORALES PERSONALES.**

#### **4.1 Exigencias de las Notificaciones.**

Basándonos en la aportación que al respecto hace Tena Suck sobre las exigencias que debe contener toda notificación refiere que “el legislador al establecer las reglas de las notificaciones personales fue extremadamente cuidadoso para evitar la discrecionalidad de los actuarios- que en ocasiones no son peritos en derecho- y al efecto consignó las siguientes exigencias fundamentales: 1) identificación del domicilio, 2) tratándose de personas morales que la persona quien la reciba sea su representante legal, 3) identificación y firma plena e inconfundible de la persona que la recibe, 4) citatorio previo si no está presente el notificado, 5) cerciorarse de quien recibe el documento sea el representante legal y 6) certeza jurídica de todo lo anterior.

La doctrina y los criterios de la Suprema Corte, ha coincidido que en el emplazamiento no basta que el actuario asiente que se cercioró de que el sitio designado para hacerlo, es la habitación, el despacho, el establecimiento mercantil o industrial de la persona a quien haya de hacerse la notificación, o que por no encontrarse el demandado lo entendió con el encargado o representante, sino que es indispensable que haga constar los elementos o circunstancias que lo llevaron a la certeza de que era el sitio destinado para el emplazamiento y la forma en que llegó a su conocimiento



que la persona con quien entendió la diligencia era efectivamente el encargado o representante del demandado.”<sup>47</sup>

Consideramos que la idea planteada por el autor al decir que el legislador fue extremadamente cuidadoso en establecer las reglas de las notificaciones resulta incierta, debido a que como observaremos le falto profundizar sobre el tema resultando insuficientes las reglas que plantea.

En primer lugar encontramos el problema que exponen varios autores al señalar y coincidir que los actuarios, en algunas ocasiones no son peritos en derecho, ya que la ley de la materia en su artículo 626 señala los requisitos que deberá satisfacer el actuario como son:

- I. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos;
- III. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Encontramos en su fracción II, el argumento de los autores al decir que en ocasiones no son peritos en derecho, por que la ley les permite ocupar el cargo con el simple hecho de haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, a mi parecer, la ley debería ser más rígida para la designación de este cargo, ya que es una tarea que debería efectuar un licenciado en derecho con carrera concluida, que se presupone tiene un panorama más general en la materia jurídica y más expectativas para realizar una diligencia de notificación y demás tareas que le infiere su cargo como fedatario.

Una vez que la Junta se estime competente deberá en su auto de radicación señalar día y hora para que tenga lugar la celebración de una audiencia

---

<sup>47</sup> Tena Suck Rafael y Hugo Ítalo Morales S., El Juicio Ordinario Laboral, Sista, México, 2006, pp.103-104.

previa dividida en tres etapas: una de conciliación, otra de demanda y excepciones y una tercera de ofrecimiento y admisión de pruebas. El acuerdo correspondiente deberá ser notificado personalmente a las partes actora y demandada con apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con toda posible conciliación y por contestada la demanda en sentido afirmativo si no comparece a dicha audiencia.

Como ya se observo en capítulos anteriores, la primera notificación a las partes se le denomina emplazamiento, se puede decir que a la parte actora es muy fácil emplazarle ya que por lo regular ella misma comparece ante la Junta a darse por notificada, o bien, por medio de su representante legal del auto de radicación dictado por la Junta, en donde el actuario al reverso de dicho auto, asienta el nombre completo de la persona que se está dando por notificada, una vez que ya observo en autos que es persona autorizada para hacerlo, así como los datos de la identificación oficial con la que se ostenta, la fecha y hora con la que se está haciendo sabedora del referido acuerdo.

Si no comparece a la Junta a darse por notificado la parte actora, el actuario deberá notificar a ambas partes en los domicilios que proporcionó la parte actora en su escrito inicial de demanda.

Analizando y profundizando cada una de las exigencias que sugiere Tena Suck, podemos encontrar excelentes razones que pudiésemos retomar para realizar una correcta notificación pero como veremos resultaran insuficientes.

1) Tratándose de la identificación del domicilio que debe hacer el actuario, resulta una difícil tarea que día a día se enfrenta, porque los datos que proporcionó la parte actora en su escrito inicial de demanda le resultan insuficientes, tal es el caso que se omitió el número o nombre de la calle, delegación o municipio, código postal, o bien, manifiestan domicilio conocido, o sin número, de tal situación el actuario asentará razón en autos y dará cuenta a la Junta.

El actuario como vemos en el artículo 743 fracción I, 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. El fedatario al momento de apersonarse en el lugar donde supuestamente habita, trabaja o tiene su domicilio la persona que se va notificar, tiene que estar completamente seguro que ahí puede localizar a dicha persona.

Pero como es que puede estar totalmente seguro de que en ese domicilio debe practicar la notificación, a mi criterio tiene que observar detenidamente elementos de prueba o convicción que lo lleven a la certeza del domicilio, como por ejemplo las placas metálicas que se encuentran en la calle, donde se expresa el nombre correcto, en algunos casos la delegación o municipio y hasta el código postal, otro elemento sería detallar las características del inmueble y si cuenta con letreros en la fachada o alguna denominación o razón social de igual manera detallarlos.

Una vez estando el actuario en el domicilio para efectuar la notificación, procederá a tocar la puerta, o bien, dirigirse directamente a la recepción del inmueble, donde se encontrara con otro problema que a continuación se detallara.

2) Tratándose de personas morales que la persona quien la reciba la notificación sea su representante legal, como se aprecia en la práctica de esta diligencia es muy frecuente que la persona que atiende al llamado de la puerta pregunta el motivo de la presencia o de donde viene, para en su caso, abrirle o negarle el acceso. Una vez que el actuario ha logrado ser atendido o bien introducirse al inmueble solicita la presencia del interesado como lo indica la fracción II del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará, la resolución entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquella. Puede darse el caso de que el interesado o el representante se dé por notificado identificándose plenamente y firmando de recibido, o en su caso acreditando ser el representante de la persona moral buscada, pero por lo regular no se da esto en la práctica de la diligencia.

Los demandados buscan artimañas para no darse por notificados haciendo que las personas que reciben al actuario nieguen en muchas ocasiones el acceso al inmueble, o bien, les ordenan no recibir ningún tipo de documento, ni mostrar ninguna identificación, o en su caso negar que la persona buscada se encuentra, ni nadie quien lo pueda atender.

El actuario debe de exigir, que acredite el demandado fehacientemente por medio de instrumento notarial que efectivamente la persona que está recibiendo la notificación, está facultada para hacerlo a nombre de la empresa buscada, asentando el actuario numero de instrumento, numero de notario que lo expide y el año, así como la fecha y hora en que se está dando por notificado y su firma.

3) Identificación y firma plena e inconfundible de la persona que la recibe, como ya se explico tratándose de la identificación que acredita ser representante de la persona moral debe hacerlo con instrumento notarial, cuando se trate de persona física puede hacerlo por medio de identificación oficial corroborando la firma que se encuentra en la identificación con la que está asentando al momento de darse por notificado.

Si nos encontramos en el supuesto de que la persona que se está dando por notificada se niega a dar su nombre o a decir el porqué está en el domicilio a continuación encontramos una jurisprudencia donde obliga al actuario a asentar en el acta respectiva ciertos datos que permitan apoyar su dicho.

**[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XX, Noviembre de 2004; Pág. 68**

**EMPLAZAMIENTO A JUICIO EN MATERIA LABORAL. LOS ACTUARIOS ESTÁN OBLIGADOS A ASENTAR EN EL ACTA RESPECTIVA, CIERTOS DATOS QUE PERMITAN APOYAR SU DICHO, SIN LLEGAR AL EXTREMO DE EXPRESAR LAS CARACTERÍSTICAS FÍSICAS, Y DEMÁS DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA CON QUIEN SE ENTIENDE, SI ÉSTA SE NEGÓ A DAR SU NOMBRE Y A DECIR POR QUÉ SE ENCUENTRA EN EL LUGAR.**

*De conformidad con lo dispuesto en el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, basta que se encuentre en el domicilio alguna persona que informe sobre la presencia o ausencia de la persona a quien ha de notificarse, y pueda confirmar que en ese lugar habita o trabaja la persona buscada, sin que se le pueda obligar a dar su nombre o a que se identifique, o a dar razón del porqué de su presencia en el domicilio, pues ninguna disposición legal prevé dicha circunstancia. En esa virtud, el que el actuario exprese o no en su acta determinadas características de la persona que lo atendió, no cambia la afirmación que hace en el sentido de haber sido atendido o recibido por una persona, pues el hecho de que la última parte del precepto legal que se analiza, obligue al actuario a señalar con claridad los elementos de convicción en que se apoye, no llega al extremo de mencionar los rasgos físicos de la persona, ni su edad o sexo, o cualquier otro dato, por lo que ha de bastar su afirmación en el sentido de que hubo alguien que le proporcionó la información requerida, partiendo principalmente de la premisa de que está en el domicilio correcto, como elemento esencial para la validez de la diligencia. Lo anterior es así, ya que resultaría carente de sentido común la exigencia de la pomenorización de determinados elementos de identificación de una persona, pues ante la fe pública de que está investido el actuario en el ejercicio de sus funciones, difícil resulta pensar que pudieran desvirtuarse las características por éste asentadas, cuando sean negadas por quien impugna la notificación, pues sería la prueba de hechos negativos, es decir, que no existe una persona con tales características, a diferencia de las circunstancias respecto de que se cercioró de ser el domicilio correcto, por ser una situación objetivamente demostrable. Ello en el entendido de que nada le impide señalar cuantos datos estime necesarios para apoyar su dicho respecto de la persona que lo atendió al practicar la diligencia, dado que esa es una forma de corroborar, en su caso, la razón pomenorizada de su actuación.*

*Contradicción de tesis 71/2004-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el entonces Tercero del Cuarto Circuito, ahora Tercero en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito. 10 de septiembre de 2004. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.*

*Tesis de jurisprudencia 162/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de octubre de dos mil cuatro.*

4) Citatorio previo si no está presente el notificado, exigencia que se encuentra regulada en la fracción III del artículo 743 de la ley de la materia, al enmarcar que si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada; esto para evitar que el actuario vuelva a ir y no localice al interesado o representante para ello debe ser muy importante que fije la hora precisa en que va a regresar.

5) Cerciorarse de quien recibe el documento sea el representante legal, exigencia que ya ha sido detallada en el inciso 2), pero que si el actuario no se percata debidamente del carácter con que se está ostentado el representante legal sería imposible que la notificación estuviese debidamente practicada y obviamente estaría afectada de nulidad.

6) Certeza jurídica de todo lo anterior, para que se tenga la seguridad del cumplimiento de la ley, evitar la discrecionalidad de la autoridad en este caso del actuario, y así lograr que nuestros procedimientos laborales sean menos largos, complejos y que la ciudadanía confié ampliamente en la impartición de justicia laboral, que en ocasiones ha sido menospreciada o tachada de ineficaz.

Creemos que las anteriores exigencias son insuficientes, debido a que no ponen solución a nuestro tópico en disputa que es realizar una correcta notificación, para ello propondremos mas adelante, medios de cercioramiento de los cuales el actuario pueda allegarse para efectuar una acertada notificación, que ayudaran a prevenir nulidades en las notificaciones.

## **4.2 Problemática de la falta de medios de cercioramiento al no establecerlos en la Ley Federal del Trabajo.**

Los problemas que enfrenta la Ley Federal del Trabajo al no establecer cuáles son, que son, los medios de cercioramiento, abundan y necesitan de una solución inmediata porque la problemática va creciendo, debido a que un sin número de notificaciones se encuentran viciadas y están siendo atacadas por nulidad de actuaciones o bien por la vía del amparo, debido a que la parte demandada argumenta que el actuario no se cercioró del lugar donde practico la notificación, y no entendió la diligencia con persona debidamente autorizada para hacerlo, ni se allegó de los medios de convicción necesarios para practicarla.

No olvidemos que también el actuario se enfrenta a una serie de problemas sino práctica sus funciones con apego a lo que le manda la ley, existen distintos ordenamientos tanto penales como administrativos que tipifican las faltas en las que puede incurrir este servidor público, por eso creemos necesario que la ley enmarque específicamente como es que debe actuar en las diligencias que le competen, en este caso en las notificaciones, así evitaremos una vez más la discrecionalidad del actuario y a que incurra en responsabilidades.

Así también la Ley Federal del Trabajo detalla las faltas y sanciones en las que puede incurrir el actuario si incumple con sus obligaciones, que se encuentran reguladas en los artículos 636, 640, 644 y 645.

*Artículo 636.- El incumplimiento de las obligaciones del personal jurídico de las Juntas, que no constituya una causa de destitución, se sancionará con amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses.*

*Artículo 640.- Son faltas especiales de los Actuarios:*

*I. No hacer las notificaciones de conformidad con las disposiciones de esta Ley;*

*II. No notificar oportunamente a las partes, salvo causa justificada;*

- III. No practicar oportunamente las diligencias, salvo causa justificada;*
- IV. Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;*
- V. No devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias; y*
- VI. Las demás que establezcan las leyes.*

*Artículo 644.- Son causas generales de destitución de los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales:*

- I. Violar la prohibición del artículo 632;*
- II. Dejar de asistir con frecuencia a la Junta durante las horas de trabajo e incumplir reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo;*
- III. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes; y*
- IV. Cometer cinco faltas, por lo menos, distintas de las causas especiales de destitución, a juicio de la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.*

*Artículo 645.- Son causas especiales de destitución:*

- I. De los Actuarios: hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;*
- II. De los Secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar substancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen;*
- III. De los Auxiliares:*
  - a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos.*
  - b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto.*
  - c) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente;*  
*y*
- IV. De los Presidentes de las Juntas Especiales:*
  - a) Los casos señalados en los incisos a) y c) de la fracción anterior.*
  - b) Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.*
  - c) No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos.*



Otro problema que arrastra como consecuencia de la falta de medios de cercioramiento, es que no se cumple con el principio de inmediatez procesal que encontramos consagrado en la Ley Federal del Trabajo, ya que como es de observarse muchas veces para efectuar una notificación se incumple con los términos establecidos por la misma ley, debido a que la carga de trabajo en algunas Juntas es excesivo, o bien, el expediente fue turnado extemporáneamente al actuario o el demandado actúa en complicidad con el fedatario para que se le notifique fuera de tiempo y tenga como consecuencia que no se lleve a cabo la audiencia o en su caso la diligencia respectiva.

Como se dijo anteriormente otra consecuencia de una notificación mal elaborada trae aparejada una nulidad, que se puede atacar con un incidente de nulidad de actuaciones o bien por la vía de amparo, que algunas veces puede demorar bastante el juicio e incluso retroceder todo lo actuado si es que la nulidad fue procedente, pero también puede darse el caso que la parte demanda solo lo interponga para alargar el procedimiento y ganar tiempo para alguna artimaña carente de ética jurídica.

#### **4.3 Medios idóneos de los cuales se debe allegar el actuario para una correcta notificación.**

Para tratar de darle solución al conflicto que se encuentra en la Ley Federal del Trabajo en su apartado de las notificaciones, lo primero que propongo sería que una vez que el actuario se encuentre ya constituido en el domicilio que anteriormente proporciono la parte actora en su escrito inicial de demanda, se allegue de todos y cada uno de los elementos de convicción objetivos (los que el actuario percibe con sus sentidos), como las características que observa a su alrededor del inmueble, como pueden ser placas oficiales que se encuentran en la calle donde indica nombre, delegación o municipio y en algunas ocasiones código postal como ya se expreso anteriormente, así como revisar si la puerta de entrada cuenta con un numero que la identifique, detallar más características del inmueble como pudiesen ser el color, si es que tiene letreros de denominación o razón social en la fachada, todo esto para cumplir con lo que establece el artículo 743 de

la Ley Federal del Trabajo fracción I, “el actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación”, para evitar que sea nula una notificación se necesita corroborar íntegramente que es el domicilio correcto para realizar la notificación debido a que habita, trabaja o tiene su domicilio la persona que debe notificar tal y como lo ordena la siguiente jurisprudencia.

**[J]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXVI, Diciembre de 2007; Pág. 1452**

**EMPLAZAMIENTO EN MATERIA LABORAL. ES NULO EL REALIZADO POR EL ACTUARIO SI SOLAMENTE SE CERCIOA DE QUE EL LUGAR EN EL QUE ACTÚA ES LA CASA O LOCAL SEÑALADO EN AUTOS PARA PRACTICAR LA DILIGENCIA, PERO OMITE CORROBORAR QUE AHÍ HABITA, TRABAJA O TIENE SU DOMICILIO LA PERSONA A QUIEN DEBE NOTIFICAR.**

*La fracción I del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo prevé, como requisito de validez para la primera notificación personal, que el actuario se cerciore 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. En tal virtud, si de las actas del citatorio y del emplazamiento se aprecia que el funcionario referido solamente se cercioró de que el lugar en que se constituyó era la casa o local señalado en autos para practicar la diligencia, pero omitió corroborar que éste fuera donde habitaba, trabajaba o tenía su domicilio la persona que debía notificar, dicho emplazamiento es ilegal y, consecuentemente, nulo, toda vez que de esto último debe asegurarse de manera independiente respecto de la mera ubicación espacial; y, por ende, su aseveración de que se constituyó en el domicilio del demandado resulta, por una parte, insuficiente para tener por cumplido el requisito en comento; y, por otra, dogmática al no apoyarse en cercioramiento fehaciente de que así fuera; consecuentemente, tales actuaciones son nulas de conformidad con el artículo 752 de la aludida legislación, puesto que el citatorio y el emplazamiento no se practicaron conforme al artículo primeramente referido.*

*SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL  
TERCER CIRCUITO.*

*Amparo en revisión 261/2002. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. 25 de abril de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: José Ignacio Rodríguez Sánchez.*

*Amparo en revisión 63/2006. Gloria Higuera Morales. 14 de agosto de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonso M. Cruz Sánchez. Secretario: Dante Omar Rodríguez Meza.*

*Amparo en revisión 54/2007. Heriberto Mora Ruvalcaba. 22 de agosto de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Gabriel Montes Alcaraz. Secretario: Marco Antonio López Jardines.*

*Amparo en revisión 104/2007. José Bernal Sainz. 12 de septiembre de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Gabriel Montes Alcaraz. Secretaria: María Guadalupe de Jesús Mejía Pulido.*

*Amparo en revisión 123/2007. Óscar Gutiérrez Franco. 26 de septiembre de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Gabriel Montes Alcaraz. Secretario: Marco Antonio López Jardines.*

Una herramienta de la que se puede apoyar el actuario para cerciorarse de que es el domicilio correcto para notificar a la demandada tratándose de persona moral, es el observar con detalle todo lo que aprecia en la recepción del inmueble, como puede ser, una Cédula de Identificación Fiscal en este caso un Registro Federal de Contribuyentes donde encontramos datos como nombre, denominación o razón social, domicilio, clave del Registro Federal de Contribuyente, actividad, situación de registro y fecha de inscripción y así comprobarlo con el que proporcione la parte actora.

Otro documento que puede usar y posiblemente apreciar el actuario a simple vista sería, el registro de inscripción patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, donde aparece de manera expresa el domicilio, mismo que el fedatario puede corroborar con el que aparece en el escrito inicial de demanda y así crear más medios de cercioramiento.

Aquí podemos aportar que cuando no se tengan a la vista del actuario los documentos antes señalados, se faculte a dicho fedatario para poder exigirlos a su representante en ese mismo momento, pero si no se encontrare el representante en ese momento, deberá exhibirlos al día siguiente que regrese el actuario, situación que no se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo.

También podríamos implementar más medios de cercioramiento con los elementos subjetivos de convicción (los que le sean proporcionados por otras personas), que puede recabar el actuario al practicar la diligencia, como sería el caso cuando se encuentre apersonado en el domicilio y sea atendido por alguna persona quien dice ser empleado del lugar, no basta que diga que es empleado del lugar y que por el momento no se encuentra la persona buscada, sino que acredite su calidad de trabajador pues no es suficiente que solo refiera su nombre, el actuario deberá pedir que se identifique como tal, por medio de su credencial o documento alguno que le acredite con tal carácter y en caso de negativa expresarla en el acta respectiva.

Asimismo apreciamos que no es suficiente que diga la persona que atiende al actuario, que el domicilio es el correcto para hacer la notificación, porque como expusimos anteriormente debe allegarse de elementos objetivos de convicción que le ayuden a cerciorarse plenamente que es el domicilio correcto para efectuar la notificación, y tomando de sustento las consideraciones y los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación citamos la siguiente jurisprudencia.

***[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; IX, Febrero de 1999; Pág. 121***

***EMPLAZAMIENTO A JUICIO LABORAL. NO BASTA QUE ALGUIEN INFORME QUE "POR EL MOMENTO NO SE ENCUENTRA LA PERSONA QUE BUSCA" PARA CONSIDERAR QUE EL ACTUARIO SE CERCIORÓ QUE EN ESE LUGAR HABITA, TRABAJA O TIENE SU DOMICILIO EL DEMANDADO.***

*El emplazamiento a juicio laboral es un acto procesal que reviste gran importancia, por permitir el cumplimiento de la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional y, por eso, el artículo 743, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, establece que al realizarlo el actuario debe cerciorarse que en el lugar señalado en autos habita, trabaja o tiene su domicilio la persona que busca; por lo que cuando alguien le informa que "por el momento no se encuentra" la persona que busca, ese funcionario debe recabar otros datos objetivos que le permitan asegurarse de que verdaderamente ahí habita, trabaja o tiene su domicilio el destinatario de la notificación, puesto que aquella afirmación no conduce inequívocamente al estado de certeza que exige el precepto legal en cuestión, sino que puede llevar a cometer errores que no permitirían o impedirían al particular conocer el inicio del procedimiento.*

*Contradicción de tesis 75/98. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de enero de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ernesto Martínez Andreu.*

*Tesis de jurisprudencia 9/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del quince de enero de mil novecientos noventa y nueve.*

Asimismo sirve de apoyo la siguiente jurisprudencia para reafirmar lo que se ha venido planteando en este trabajo de investigación, sobre las formalidades que debe asentar el actuario para que sus actos sean jurídicamente válidos:

***[J]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXIII, Febrero de 2006; Pág. 1636***

***CITATORIO Y EMPLAZAMIENTO A JUICIO EN MATERIA LABORAL. AUN CUANDO EL ACTUARIO TIENE FE PÚBLICA DEBE ASENTAR EN LAS ACTAS RELATIVAS CIERTAS FORMALIDADES PARA QUE AQUÉLLOS SEAN JURÍDICAMENTE VÁLIDOS.***

*Del artículo 743, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, se colige que el actuario debe cumplir con ciertas formalidades para que tanto el citatorio como el emplazamiento sean jurídicamente válidos; esto es, debe cerciorarse de que el lugar en el que se apersonó es aquel en el que debe actuar, así como en donde puede localizarse a la persona que debe notificar, porque ahí habita, trabaja o tiene su domicilio. Para cumplir con lo anterior, debe expresar las razones particulares o medios de convicción que tenga a su alcance para determinar que el domicilio en el que actúa es el correcto para practicar el emplazamiento a juicio, e indicar las características del inmueble donde se constituyó, y cualquier otra circunstancia objetiva que revele que se ubicó en el domicilio ordenado, y no únicamente mencionar que lo tuvo a la vista; además, en su caso, los nombres de las personas que le indicaron que ahí es el domicilio del demandado, o bien, la negativa a proporcionar su nombre y no únicamente señalarlos genéricamente; es decir, debe hacer constar en las actas respectivas los medios de que se valió, tanto objetivos (aquellos que aprecie directamente el funcionario), como subjetivos (los que le sean proporcionados por otras personas), para tener la certeza que en ese lugar habita, trabaja o tiene su domicilio la persona a quien se busca o en su caso al representante legal de la persona moral demandada, ya que si carece de tales datos, no puede sostenerse jurídicamente la legalidad del emplazamiento, no obstante la fe pública del funcionario.*

*TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO. Amparo en revisión 149/2005. Constructora y Arrendadora Hannco, S.A. de C.V. 8 de septiembre de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Samuel Alvarado Echavarría. Secretario: Juan Francisco Valverde Contreras.*

*Amparo en revisión 162/2005. Jorge Barranco Bautista. 8 de septiembre de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Samuel Alvarado Echavarría. Secretario: Sergio Antonio Montes Morales.*

*Amparo en revisión 164/2005. Alejandro Gonzalo Gómez Olvera. 22 de septiembre de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Samuel Alvarado Echavarría. Secretario: Juan Francisco Valverde Contreras.*

*Amparo en revisión 5/2006. Corporación de Servicios XXI, S.A. de C.V. 19 de enero de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Samuel Alvarado Echavarría. Secretario: Sergio Antonio Montes Morales.*

*Amparo en revisión 2/2006. María Martha Cruz Pérez. 26 de enero de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Samuel Alvarado Echavarría. Secretario: Juan Francisco Valverde Contreras.*

Continuando y apoyándonos de más elementos subjetivos de cercioramiento, pueden ser los que recabe el actuario indagando con algún vecino del domicilio donde se encuentra constituido, o bien con el dicho de alguna persona que se encuentre saliendo o entrando al domicilio para concretar que efectivamente se encuentra en el domicilio correcto para efectuar la notificación.

Cuando el actuario se encuentre en el caso que sea atendido por la empleada domestica del domicilio donde pretende hacer la notificación y esta diga que es el domicilio donde habita la demandada resulta insuficiente, el fedatario debe recabar elementos de convicción objetivos que tenga a su alcance pudiendo ser, entre otros, la razón de que este en el domicilio, la relación que guarda con el interesado o cualquier otro elemento objetivo que acredite su información, pues la manifestación que hace resulta insuficiente como lo subraya la tesis aislada que se presenta.

***[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XIII, Mayo de 2001; Pág. 1135***

***EMPLAZAMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. PARA SU EFICACIA RESULTA INSUFICIENTE QUE LA ENTREVISTADA (DOMÉSTICA), ÚNICAMENTE DIGA QUE AHÍ VIVE EL DEMANDADO.***

*De la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 743, se advierten los requisitos legales establecidos para llevarlo al cabo, cuya finalidad se encuentra en asegurar que tal notificación se haga personalmente, y en caso de no encontrar al interesado se deje citatorio y se proceda en términos de las fracciones III y IV del numeral mencionado, previo cercioramiento de que en el lugar en que se practica la diligencia habita, trabaja o tiene su domicilio el*

*interesado, considerándose insuficiente para ello que la persona que se entrevistó (doméstica), diga que ese es el domicilio donde habita la demandada, además porque en este supuesto, el diligenciario debe valerse de otros medios objetivos de cercioramiento, ya que el término "cerciorar" significa asegurar a alguien la verdad de una cosa y, de ahí, que la palabra cerciorarse se entiende como asegurarse de la verdad de algo. Sin perder de vista que se infiere del último párrafo del dispositivo en mención que el actuario asentará razón en autos "señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye", dicha referencia obliga al actuario a señalar los elementos de convicción objetivos que tenga a su alcance pudiendo ser, entre otros, la razón de que esté en el domicilio, la relación que guarda con el interesado, o cualquier otro elemento objetivo que acredite su afirmación, pues ésta, por sí sola, tiene carácter subjetivo e insuficiente para demostrar su aserto, pues se comparte el criterio establecido en la tesis de jurisprudencia 26/94, de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitida al resolver la contradicción de tesis 9/94, cuyo rubro señala: "NOTIFICACIONES PERSONALES EN MATERIA LABORAL. CUANDO SE PRACTICAN CON PERSONA DISTINTA DEL INTERESADO POR NO ESTAR PRESENTE ÉSTE NI SU REPRESENTANTE A PESAR DEL CITATORIO QUE SE DEJÓ, EL ACTUARIO DEBE ASENTAR LOS ELEMENTOS QUE LO LLEV". SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.*

*Amparo en revisión 71/2000. Luz María Silva Domínguez Morfín. 26 de enero de 2001. Mayoría de votos. Disidente: Hugo Gómez Ávila. Ponente: Alfonso M. Cruz Sánchez. Secretario: David Elizalde López.*

*Notas: La tesis de jurisprudencia citada, aparece publicada con el número 335 en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 272.*

*El Tribunal Colegiado de Circuito abandonó el criterio sostenido en esta tesis, según se desprende de la que con el número III.2o.T.109 L, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, julio de 2004, página 1750, de rubro: "NOTIFICACIONES PERSONALES EN MATERIA LABORAL. ELEMENTOS QUE DEBE CONTENER EL ACTA CORRESPONDIENTE DEL ACTUARIO CUANDO*



NO SE REALIZA DIRECTAMENTE CON EL INTERESADO (INTERPRETACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 26/94 DE LA CUARTA SALA DE LA ANTERIOR INTEGRACIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN)."

Si se dan los supuestos que marca el artículo 743 fracción III y IV de la ley en comento, es muy importante que el actuario previamente haya observado todos los elementos de convicción tanto objetivos como subjetivos que ya se mencionaron, para así poder estar seguro de que el domicilio donde pretende dejar las citaciones previas fuese el de la demandada para que lo esperen al día siguiente ya sea el interesado o su representante a una hora determinada, ya que si no recaba todos esos datos no puede estar seguro de que sea el domicilio donde pueda dejar el citatorio.

Encontramos una tesis aislada la cual nos parece relevante el razonamiento que realiza al referirse que, el lapso de tiempo que media entre la citación y el emplazamiento no es un término improrrogable, y dice que resulta beneficiada la parte que se pretende notificar si este plazo se prolonga, debido a que cuenta con un mayor tiempo para conocer de la citación y poder estar presente al momento de la notificación tal y como lo indica a continuación.

**[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XIV, Septiembre de 2001; Pág. 1337**

**NOTIFICACIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EL LAPSO QUE DEBE MEDIAR ENTRE EL CITATORIO DE ESPERA Y EL EMPLAZAMIENTO, NO ES UN TÉRMINO IMPRORROGABLE.**

*De la lectura del artículo 743, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la voluntad del legislador de establecer la obligación a cargo del actuario de que en los casos en los cuales en la primera búsqueda no encuentre al interesado o su representante para entender con ellos la diligencia de emplazamiento, les deje citatorio de espera para el día siguiente, a una hora determinada, para que se encuentren presentes y, por tanto, entender con cualesquiera de ellos esa diligencia, es evidente que es con la finalidad de asegurarle a aquél o aquéllos un lapso razonable para*

*enterarse de que una autoridad laboral pretende practicar una diligencia de ese carácter, sin que ese espacio de tiempo que debe mediar entre la entrega del citatorio y el emplazamiento, pueda interpretarse como un término improrrogable, sino como el mínimo necesario que las autoridades tendrán que respetar para tal fin, y en los casos en los cuales éste se aumente, tal circunstancia redundará en un beneficio superior para la persona a emplazar, toda vez que al concederse o concedérseles un plazo mayor al exigido, aumentaron sus posibilidades de conocer oportunamente de la existencia del referido citatorio y de poder estar presentes en la diligencia.*

**PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.**

*Amparo en revisión 107/2001. Pedro Mercado Rojas. 21 de junio de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Graciela Guadalupe Alejo Luna. Secretario: Francisco René Olivo Loyo.*

En base al contenido del artículo 783 de la ley en comento, manifiesta que la autoridad laboral puede requerir a toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada de aportarlos, bajo esta tesitura estaríamos obligando a solicitar informes relativos con datos que se tengan del patrón como por ejemplo, nombre completo, actividad a la que se dedica, domicilio de persona física y moral según sea el caso, a las autoridades administrativas, fiscales, aduaneras, electorales (en caso de personas físicas) de seguridad social, agrupaciones privadas, etcétera, con ello ayudaría al fedatario a corroborar si efectivamente el domicilio que aporporto la parte actora para realizar la notificación concuerda con el que la autoridad le facilitó, o bien, le sirve de sustento para manifestar que ya ha sido previamente informado del domicilio de determinada persona, por una autoridad que cuenta con datos precisos y confiables, que le sirven de elemento de cercioramiento para realizar la notificación en determinado domicilio, con esta propuesta y retomando el contenido de la siguiente jurisprudencia, la Junta debe emplear todos los medios a su alcance para

efectuar la notificación y no desechar, ni archivar el expediente porque el domicilio resulte falso o inexacto...

**[J]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXXIV, Septiembre de 2011; Pág. 1970.**

**EMPLAZAMIENTO AL JUICIO LABORAL. ES ILEGAL LA DETERMINACIÓN DE LA JUNTA QUE ORDENA ARCHIVAR EL EXPEDIENTE, DESECHA O NO DA TRÁMITE A LA DEMANDA, O BIEN, APERCIBE AL ACTOR DE TENERLA POR NO INTERPUESTA EN CASO DE QUE EL DOMICILIO SEÑALADO PARA EMPLAZAR AL DEMANDADO RESULTE FALSO O INEXACTO Y NO EMPLEA LOS MEDIOS LEGALES A SU ALCANCE PARA EFECTUARLO.**

*La Ley Federal del Trabajo no contiene disposición que autorice a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para ordenar el archivo del expediente, desechar o no dar trámite a la demanda o apercibir a la parte actora de tenerla por no interpuesta en caso de resultar falso o inexacto el domicilio señalado para realizar el emplazamiento al juicio; por consiguiente, si la Junta actúa de esa manera, su proceder resulta ilegal, porque, por una parte, ello implica la revocación del acuerdo que ordenó admitir la demanda, lo cual es contrario a la parte final del segundo párrafo del artículo 686, en relación con el diverso numeral 848, ambos de la referida ley; y, por otra, porque de conformidad con el numeral 17 del aludido ordenamiento, la Junta debe emplear los medios legales a su alcance para notificar y emplazar a juicio a la parte demandada, a fin de no contravenir las normas legales relativas a las facultades que para mejor proveer le son otorgadas para el esclarecimiento de la verdad, lo cual puede lograrse a través del conocimiento que tiene del nombre del patrón y la actividad indicada por el trabajador, y que constituyen elementos con los que podría solicitar los informes relativos a las autoridades administrativas, fiscales, aduaneras, electorales (en caso de personas físicas) de seguridad social, agrupaciones privadas, etcétera, a fin de que le proporcionen el domicilio de la persona, física o moral, demandada.*

**SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

*Amparo directo 1221/2008. 15 de enero de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Lourdes Patricia Muñoz Illescas.*

*Amparo directo 117/2009. Abel Esquivel Marín. 19 de marzo de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Elia Adriana Bazán Castañeda.*

*Amparo directo 1090/2009. Sindicato "Vanguardia Obrera" de Servicios Educativos, Mantenimiento y Limpieza, Administrativos, Similares y Conexos del Distrito Federal. 12 de noviembre de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: José Luis Reyes Torres.*

*Amparo directo 1218/2009. Erika Yesica Alva Romero. 12 de noviembre de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Ramón E. García Rodríguez.*

*Amparo en revisión 34/2010. José Alfredo León Facio. 15 de abril de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Lourdes Patricia Muñoz Illescas.*

#### **4.4 Adición al artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo.**

Estamos seguros de que la sociedad es cambiante y muchas veces la realidad jurídica ha sido rebasada, por ello las reformas o adiciones a los preceptos legales son necesarias para una mejor administración de justicia, en el caso concreto del medio laboral mexicano, nos encontramos que la reforma más reciente que ha tenido la Ley Federal del Trabajo data de 1980, es decir que han pasado 32 años sin que la legislación obrera haya sido 'objeto de un revisión profunda.

El actual Gobierno Federal insiste en una reforma laboral de fondo que no ha podido ser aprobada por el Congreso de la Unión debido a que los fines partidistas se encuentran muy por encima de los derechos de la clase trabajadora, y no se han puesto de acuerdo para poder aprobarla, revisando el proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, nos encontramos que lo referente al capítulo de las notificaciones se encuentra prácticamente igual, sin adentrarse a los problemas que implica la falta expresa de señalar que

medios de cercioramento el actuario debe allegarse para que una notificación no resulte nula, a continuación citaremos los artículos que se refieren al tema, una vez que ya se haya dado la reforma quedarían de la siguiente manera:

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

*Asimismo, deberán señalar el domicilio del demandado para recibir notificaciones, o el último lugar donde el trabajador prestó sus servicios. La notificación es personal y se diligenciará conforme a lo dispuesto en el artículo 743.*

*La persona que comparezca como tercero interesado en un juicio, deberá señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones; si no lo hace, se estará a lo dispuesto en la parte final del primer párrafo de este artículo.*

*En caso de que las partes señalen terceros interesados, deberán indicar en su promoción inicial el domicilio de éstos para recibir notificaciones.*

*Artículo 740. Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la persona con que labora o laboró el trabajador, será requerido por la Junta para que indique el lugar de prestación de sus servicios, donde se practicará la notificación en los términos del artículo 743 de esta ley.*

*Artículo 742. ...*

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

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

*III. a X. ...*

*XI. En los casos a que se refieren los artículos 772 y 774 de esta ley; y*

*XII. ...*

*Artículo 743. ...*

*I. El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación;*

*II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entienda la diligencia es representante o apoderado legal de aquélla;*

*III. ...*

*IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará, bajo la estricta responsabilidad del actuario, a cualquier persona que esté vinculada al demandado y se encuentre en la casa o local; y si estuvieren estos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;*

*V. a VI. ...*

*...*

Como pudimos observar no da solución, ni responde a las exigencias que se dan en el proceso laboral con respecto al problema que encontramos en las notificaciones laborales, debido a que el legislador no hizo un estudio concreto para tratar de dar solución al tema de los medios de cercioramiento que debe allegarse el actuario al momento de practicar una notificación.

Por eso creemos pertinente que el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo debe ser adicionado, para tratar de dar una solución eficiente al conflicto que se da por la ausencia de cercioramiento del actuario al practicar una notificación y es por ello que proponemos que el artículo quede de la siguiente manera:

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

- I. *El actuario recabara todos y cada uno de los elementos objetivos (aquellos que aprecie directamente el funcionario), y subjetivos (los que le sean proporcionados por otras personas), que tenga a su alcance al momento de practicar el emplazamiento o bien una notificación y así poder estar plenamente cerciorado de que la persona que deba ser notificada, habita trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación;*
- II. *Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará, la resolución entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante o apoderado legal de aquélla;*
- III. *Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada, una vez que el actuario este plenamente cerciorado de todos los elementos que lo llevaron a la convicción de que en ese lugar debe practicar el emplazamiento o la notificación correspondiente.*
- IV. *Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que esté vinculada al demandado y se encuentre en la casa o local, previa entrevista que el actuario realice al momento de efectuar el emplazamiento para recabar datos del porqué se encuentran en el inmueble y cuál es la relación que guardan con el demandado; y si estuvieren estos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;*
- V. *Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, el actuario recabara datos de las personas que se negaron a recibir la notificación, así como su calidad con la que se ostentan por medio de sus*

*identificaciones que él les requerirá y si persisten en su negativa, esta se hará por instructivo que se fijara en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y*

- VI. *En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario se cerciorara y corroborara de que el local designado en autos, coincide con el que le han proporcionado previamente las dependencias a las que solicito información sobre el lugar donde el trabajador presta o se prestaron los servicios.*

*En todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, apoyándose y señalando con claridad todos y cada uno de los elementos de convicción objetivos y subjetivos que se recaben al momento de practicar las notificaciones correspondientes.*

Con esta adición al artículo 743 de la Ley, creemos que ahora el actuario cuenta con más elementos de convicción de los cuales se puede allegar al momento de efectuar una notificación y así tratar de evitar su discrecionalidad, ya que con esos elementos creemos se puede realizar una correcta notificación, también podremos asegurar que las notificaciones ya no se encuentren viciadas de nulidad y que sigan siendo atacadas por incidentes o bien por la vía de amparo, que como ya dijimos muchas veces retrasan el procedimiento o son usados como mecanismos o artimañas de los litigantes para alargar los juicios laborales.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Las notificaciones laborales son un acto procesal de suma importancia, se podría decir que son indispensables para la comunicación entre las partes y la autoridad, donde se hace sabedora a una persona física o moral, de que esta demandada ante un tribunal, de que se ha dado inicio a un proceso en su contra, del contenido de la cuestión a debatirse, así como del plazo con el que cuenta para comparecer ante el tribunal a oponer sus excepciones y defensas.

**SEGUNDA.** Todas las notificaciones deben realizarse con apego a la garantía de audiencia que tutela el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y por ende las notificaciones laborales se deben efectuar con apego a lo que marca la legislación laboral en su apartado de las notificaciones, de lo contrario serán nulas, las que no se practiquen con base a las disposiciones correspondiente.

**TERCERA.** Cuando un precepto legal ha sido rebasado por la realidad jurídica que enfrenta la sociedad es necesario que se modifique, para así conseguir una eficiente administración de justicia en este caso laboral, ya que han pasado 32 años sin que se efectuó una verdadera reforma procesal o fondo en México.

**CUARTA.** Actualmente en nuestra impartición de justicia laboral en México encontramos que muchos de los emplazamientos y notificaciones, son actuaciones nulas, debido a que nuestra Ley Federal del Trabajo no establece como es que el actuario debe de cerciorarse al practicar estas diligencias, ni de qué medios se debe allegar al efectuarlas.

**QUINTA.** Para que el actuario efectúe una correcta notificación es necesario que recabe todos y cada uno de los elementos objetivos (aquellos que aprecie directamente el funcionario), y subjetivos (los que le sean proporcionados por otras personas), que tenga a su alcance al momento de cerciorarse 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.

**SEXTA.** Tratándose de los elementos objetivos que el actuario debe observar cuando efectúe un emplazamiento o bien una notificación, estos deben ser; detallar las características que observa a su alrededor del inmueble, como pueden ser placas oficiales que se encuentran en la calle donde indica nombre, delegación o municipio y en algunas ocasiones código postal, así como revisar si la puerta de entrada o en cualquier parte del inmueble cuenta con un número que la identifique, detallar más características del inmueble como pudiesen ser el color, si es que tiene letreros de denominación o razón social en la fachada, esto para que el actuario asiente en su razón correspondiente los medios de cercioramiento de los cuales se está allegando al momento de practicar la diligencia.

**SEPTIMA.** Otro medio de cercioramiento del que se puede apoyar el actuario para cerciorarse de que es el domicilio correcto para notificar a la demandada tratándose de una persona moral, es el observar con detalle todo lo que aprecia en la recepción del inmueble, como puede ser, una Cédula de Identificación Fiscal en este caso un Registro Federal de Contribuyentes donde encontramos datos como nombre, denominación o razón social, domicilio, clave del Registro Federal de Contribuyente, actividad, situación de registro y fecha de inscripción, así podríamos comprobarlo con el domicilio que proporciono la parte actora.

**OCTAVA.** Un documento que posiblemente el actuario a simple vista pudiese apreciar al momento de constituirse en el domicilio de una persona moral sería, el registro de inscripción patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, donde aparece de manera expresa el domicilio de la referida persona moral, mismo que el fedatario puede corroborar con el que fue proporcionado por la parte actora en la demanda y así crear un medio más de cercioramiento para poder emplazar o realizar una notificación.

**NOVENA.** Cuando no se tengan a la vista del actuario los documentos antes señalados, se debe facultar a dicho fedatario para poder exigirlos a su representante o apoderado legal en ese mismo momento, pero si no se

encontrare el representante en ese momento, deberá exhibirlos al día siguiente que el actuario regrese.

**DECIMA.** Un elemento subjetivo de cercioramiento del que se puede allegar el actuario, es aquel que recabe indagando con algún vecino del domicilio donde se encuentra constituido, o bien con el dicho de alguna persona que se encuentre saliendo o entrando al domicilio para concretar que efectivamente se encuentra en el domicilio correcto para efectuar la notificación. Así también facultar al actuario para pedir las identificaciones que acrediten como trabajador a la persona que se encuentra en el inmueble donde va a realizar la notificación y en caso de estar imposibilitadas para hacerlo, el actuario asentará la razón correspondiente de su negativa.

**ONCEABA.** Facultar a las autoridades de la Junta para que giren oficios a las dependencias para solicitar informes relativos referentes a datos que se tengan del patrón como por ejemplo, nombre completo, actividad a la que se dedica, domicilio de persona física y moral según sea el caso, a las autoridades administrativas, fiscales, aduaneras, electorales (en caso de personas físicas) de seguridad social, agrupaciones privadas, etcétera, con el fin de que el actuario cuente con la certeza de constituirse en el domicilio correcto para efectuar un emplazamiento o una notificación, o bien para corroborar con el que aprecia en el expediente en el que se actúa.

## BIBLIOGRAFIA

ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, Reformas a la Ley Federal del Trabajo, de 1979, U.N.A.M., México, 1980.

BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio, Derecho Laboral Teoría, Diccionario, Preguntas y Respuestas, Mundo Jurídico, México, 1992.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Panorama del Derecho Mexicano del Trabajo, U.N.A.M., México, 1997.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo, U.N.A.M., México, 1990.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Trillas, México, 1989.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford, México, 2000.

BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, Iure, México, 2006.

BUEN LOZANO, Néstor de, Derecho del Trabajo, Tomo II, decimo octava edición, Porrúa, México, 2008.

BUEN LOZANO, Néstor de, Derecho Procesal del Trabajo, decimo tercera edición, Porrúa, México, 2004.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B, Jurisprudencia Laboral Comentada, por Contradicción de Tesis y por Reiteración, Esfinge México, 2008.

DÁVALOS, José, Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, decimo séptima edición, Porrúa, México, 2008.

DÁVALOS, José, Relaciones Laborales en el siglo XXI, "Perspectivas del Derecho Procesal del Trabajo en el Nuevo siglo", U.N.A.M., México, 2000.

DÁVALOS, José, Tópicos Laborales Derecho Individual del Trabajo, Colectivo y Procesal, Trabajos Específicos, Seguridad Social, Perspectivas, cuarta edición, Porrúa, México, 2000.

GONZÁLEZ GARCÍA, Mario, Comentarios Procesales a la ley Federal del Trabajo, Porrúa, México, 2000.

IBARRA FLORES, Román, La Administración de la Justicia Laboral Federal en México, Porrúa, México, 2004.

LUIS MAURINO, Alberto, Notificaciones Procesales, Astrea, Buenos Aires, 2000.

MOLERO MANGLADO, Carlos, Derecho Laboral, Reus S.A, Madrid, 1980.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo, sexta edición, Tecnos, Madrid, 1960.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales S., Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 1989.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales S., El Juicio Ordinario Laboral, Sista, México, 2006.

TENOPALA MENDIZABAL, Sergio, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, segunda edición, México, 2008.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Teoría Integral, Porrúa, México, 1992.