



UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

“CRÍTICA Y PROPUESTA DE REFORMA AL
ARTÍCULO 743 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

JORGE ALBERTO CONTRERAS FLORES

Director de Tesis:

LIC. GENARO CONDE PINEDA

Revisor de Tesis

LIC. JOEL CAMARGO SEGOVIA

BOCA DEL RÍO, VER.

2012



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A DIOS. Por ser tan bondadoso conmigo y guiarme en esta vida de paso. Sin él, no hubiese llegado hasta aquí, gracias Señor.

A mi MAMA, EVA. Por ser una mujer extraordinaria y cumplir funciones de PADRE, MADRE y AMIGA a la vez, una guerrera incansable que ha sabido sobreponerse a las mayores adversidades de la vida, con base en el trabajo, la perseverancia, la honradez, la humildad y el amor, todo lo que soy te lo debo a ti mami querida, te amo y siempre estaré orgulloso de ti.

A mis abuelos maternos, GLORIA Y JUAN. A ella, por brindarme su gran amor, cuidados y consejos, y por enseñarme que la familia está por encima de nuestras diferencias, a él, por dejar un legado de sabiduría y enseñanzas, que hoy en día, sigue presente en nuestras vidas, eres mi mayor ejemplo a seguir de lo que un hombre debe y tiene que ser.

A mis abuelitos paternos, PAULA Y JUAN. Por ser unas personas maravillosas, sabias y trabajadoras, su recuerdo sigue presente en mi corazón y me hubiese encantado que estuvieran conmigo compartiendo este momento en mi vida.

A mi tía, JOSEFINA. Por ser una segunda mamá para mí, me inculcaste que la disciplina es la base de todo éxito, nunca se me olvidarán tus cuidados y desvelos en momentos de enfermedad, ya que mi mamá debía descansar para poder

trabajar, y no siendo tu obligación, lo hacías con mucho cariño y devoción.

A mis tíos y padrinos, JORGE Y MARICARMEN. Por considerarme parte de su familia al estar pendientes de mí en todo momento y hacerme sentir como un hijo más para ustedes, mi madrina con sus correctos consejos y palabras, mi padrino, con sus bromas singulares y pláticas tan amenas.

A mi tío, JAVIER. Por ser más que un tío, un amigo, un personaje singular al cual le tengo mucho respeto y cariño, esos viajes largos que hacías por el mundo y en los cuales siempre traías un recuerdo para mí, nunca se me olvidarán.

A mis tíos, IRMA Y JAIME. Por ser unos tíos amables y afectuosos conmigo, personas muy trabajadoras, a las cuales yo admiro mucho. Siempre estaré agradecido con ustedes por todo el apoyo que le han brindado a mi mamá.

A mis primos, JORGE EDUARDO, JACOBO, CLAUDIA, MARICARMEN, ANA Y JUAN CARLOS. Porque a pesar de ser hijo único, para mí ustedes son mis hermanos, los quiero y aprecio, y espero poder verlos triunfar en todo lo que se propongan en la vida, pero sobre todo que sean muy felices.

A ti, IVONNE. Porque quizás llegaste en la última etapa de mi carrera, pero has sido la mujer que Dios me puso en la vida, quien nos bendijo al regalarnos una hija; hemos sabido sobrellevar nuestra joven relación con base en el amor y la tolerancia, y sólo Dios sabe hasta dónde llegaremos, te amo.

A ti hija, MÍA GUADALUPE. Por ser ese regalo maravilloso que Dios me dio, eres mi razón de vivir y superarme en la vida, por brindarte todo lo que te haga falta, espero que cuando llegues a la misma etapa en la que hoy me encuentro, tus palabras hacia mí sean de amor y agradecimiento, porque así sabré que he cumplido cabalmente con la tarea de ser tu papá en esta vida, te amo hija.

A los, Lic. ARTURO LANDA SANCHEZ, Lic. GENARO CONDE PINEDA y Lic. MIGUEL ÁNGEL RODRÍGUEZ GONZÁLEZ. Por el apoyo y la ayuda brindada para la realización de la presente tesis, son un ejemplo de excelentes profesionistas y maestros.

A mis AMIGOS y AMIGAS incondicionales que me han brindado su amistad y grata compañía a los largo de toda mi vida, en los momentos buenos y malos, hemos estado ahí siempre.

Y también para todas aquellas personas que en algún momento de mi existencia, me han brindado un consejo o unas palabras de aliento hacia mi persona, con el simple y sencillo afán de que yo alcanzara mis metas y creciera en esta vida, GRACIAS.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema 4

1.2 Justificación del Problema 4

1.3 Delimitación de los Objetivos 5

1.3.1 Objetivo General 5

1.3.2 Objetivos Específicos 5

1.4 Formulación de Hipótesis 6

1.4.1 Enunciación de Hipótesis 6

1.5 Determinación de Variables 6

1.5.1 Variable Independiente 6

1.5.2 Variable Dependiente 6

1.6 Tipo de Investigación y Estudio 7

1.6.1 Investigación Documental 7

1.6.1.1 Fuentes de Recopilación de Información 7

1.6.1.1.1 Bibliotecas Públicas 7

1.6.1.1.2 Bibliotecas Privadas 8

1.6.1.1.3 Bibliotecas Particulares	8
1.6.1.2 Técnicas de Investigación Empleadas	8
1.6.1.2.1 Fichas Bibliográficas	8
1.6.1.2.2 Fichas de Trabajo	8
1.6.1.2.3 Fichas Iconográficas	9

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES Y CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1 El Trabajo	10
2.1.1 Origen Etimológico	10
2.1.2 Concepto	11
2.1.3 Semblanza Histórica	11
2.1.3.1 La Esclavitud	12
2.1.3.2 El Feudalismo	14
2.1.3.3 El Artesanado	15
2.1.3.4 La Manufactura y el Maquinismo	15
2.1.3.5 La Actualidad del Trabajo	17
2.2 Historia del Derecho Mexicano del Trabajo	19
2.2.1 Época Prehispánica	19
2.2.2 Época Colonial	20
2.2.3 México Independiente	21
2.2.4 México Revolucionario	29
2.2.5 México Postrevolucionario	32
2.2.6 México Actual	35
2.3 Derecho del Trabajo	38
2.3.1 División Metodológica	38
2.3.1.1 El Derecho Individual del Trabajo	38
2.3.1.2 El Derecho Colectivo del Trabajo	38
2.3.1.3 El Derecho Procesal del Trabajo	39

2.3.2 Definición.....	39
2.3.3 Objeto.....	40
2.3.4 Caracteres del Derecho del Trabajo.....	41
2.3.4.1 Es un Derecho Social.....	41
2.3.4.2 Está en Constante Expansión.....	41
2.3.4.3 Es un Mínimo de Garantías.....	42
2.3.4.4 Es Irrenunciable.....	42
2.3.4.5 Reivindica a la Clase Trabajadora.....	42
2.3.5 Principios del Derecho del Trabajo.....	43
2.3.5.1 Libertad en el Empleo.....	43
2.3.5.2 Trabajo como Derecho y Deber.....	43
2.3.5.3 Igualdad.....	43
2.3.5.4 Estabilidad en el Empleo.....	44
2.3.5.5 Aplicación de la Norma más Favorable para el Trabajador.....	44
2.3.6 Las Fuentes del Derecho del Trabajo.....	44
2.3.6.1 Concepto de Fuente.....	44
2.3.6.2 Fuentes Reales.....	45
2.3.6.2.1 Necesidad de Protección Tutelar.....	45
2.3.6.2.2 La Organización Profesional.....	46
2.3.6.2.3 La Colaboración entre Fuerzas Laborales y el Estado.....	46
2.3.6.3 Fuentes Formales.....	46
2.3.6.3.1 La Legislación.....	47
2.3.6.3.1.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	47
2.3.6.3.1.2 Los Tratados Internacionales.....	47
2.3.6.3.1.3 La Ley Federal del Trabajo.....	48
2.3.6.3.2 La Analogía.....	48
2.3.6.3.3 Los Principios Generales del Derecho.....	48

2.3.6.3.4	La Costumbre	49
2.3.6.3.5	La Jurisprudencia	49
2.3.6.3.6	El Contrato Colectivo	49
2.3.6.3.7	El Reglamento de Trabajo	50
2.3.6.3.8	La Doctrina	50
2.3.6.3.9	La Equidad	50
2.4	Derecho Procesal del Trabajo	51
2.4.1	Concepto	51
2.4.2	Objeto	52
2.4.3	Principios	52
2.4.3.1	Principio de Publicidad	53
2.4.3.2	Principio de Gratuidad	53
2.4.3.3	Principio de Inmediatez	54
2.4.3.4	Principio de Oralidad	54
2.4.3.5	Principio Dispositivo	54
2.4.3.6	Principio de Economía	54
2.4.3.7	Principio de Sencillez	55
2.4.3.8	Principio de Suplencia y Subsancionador	55

CAPÍTULO III

LAS NOTIFICACIONES EN EL PROCESO DEL TRABAJO

3.1	Las Notificaciones Procesales	56
3.1.1	Etimología	57
3.1.2	Antecedentes Históricos	57
3.1.3	Elementos de la Notificación	58
3.1.3.1	Sujetos	58
3.1.3.1.1	Activo	58
3.1.3.1.2	Pasivo o Destinatario	59
3.1.3.2	Objeto	59

3.1.3.3 Actividad que involucra.....	59
3.1.3.3.1 Lugar.....	59
3.1.3.3.2 Tiempo.....	59
3.1.3.3.3 Forma.....	60
3.1.4 Finalidad.....	60
3.1.5 Conceptos Doctrinales.....	60
3.1.6 Tipos de Notificaciones.....	61
3.1.6.1 Notificaciones a las Partes.....	61
3.1.6.2 Notificaciones a los Terceros.....	62
3.1.6.3 El Emplazamiento.....	62
3.1.6.4 Las Citaciones.....	62
3.1.6.5 Los Requerimientos.....	63
3.1.6.6 El Exhorto.....	63
3.1.6.7 El Oficio.....	64
3.1.6.8 La Carta Rogatoria Internacional.....	65
3.1.7 Formas de las Notificaciones.....	65
3.1.7.1 Personal.....	65
3.1.7.2 Boletín Judicial.....	66
3.1.7.3 Por Cédula.....	66
3.1.7.4 Edictos.....	67
3.1.7.5 Estrados.....	68
3.1.7.6 Correo, Telégrafo, Teléfono, Radio, Televisión o Volantes.....	68
3.2 Las Notificaciones en el Derecho Laboral.....	69
3.2.1 Emplazamiento a Juicio.....	69
3.2.2 Las Notificaciones Personales.....	70
3.2.3 Requisitos de las Notificaciones Personales.....	75
3.2.4 Posteriores Notificaciones.....	76
3.2.5 Momento en que Surten sus Efectos las Notificaciones	77
3.2.6 Término para las Notificaciones.....	77

3.2.7 Elementos de la Cédula de Notificación.....	78
---	----

CAPÍTULO IV

LA UTILIDAD DEL INTERNET EN EL DERECHO

4.1 ¿Qué es Internet?.....	80
4.2 Historia de Internet.....	81
4.3 Organización y Funcionamiento de Internet.....	82
4.4 ¿Qué se Necesita para tener Acceso a Internet?.....	84
4.5 Costos de tener Acceso a Internet.....	85
4.6 ¿De qué manera el Internet Contribuye al Derecho?.....	86
4.6.1 El Internet como Medio de Comunicación del Derecho..	86
4.6.2 El Internet como Medio de Acceso a la Información Jurídica.....	88
4.6.3 El Internet como Medio de Control, Gestión Y Publicación en la Administración Pública y la Administración de Justicia.....	89
4.6.3.1 En la Administración Pública.....	89
4.6.3.2 En la Administración de Justicia.....	90

CAPÍTULO V

CRÍTICA Y PROPUESTA

5.1 Crítica.....	93
5.2 Propuesta.....	94
CONCLUSIONES.....	98
BIBLIOGRAFÍA.....	100

FUENTES DE INTERNET.....	102
LEGISGRAFÍA.....	103

INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de trabajo, podemos sintetizar que este es la expresión del hombre. Dado que el ser humano tiene necesidades que deben ser satisfechas, el trabajo se convirtió en el medio idóneo y correcto para conseguir las, por lo que el Estado se dio a la tarea de protegerlo y garantizarlo para todos sus gobernados.

El Derecho del Trabajo es la respuesta a dicha tarea, que sin duda, es la rama del Derecho cuya creación ha sido de mayor trascendencia y relevancia para la vida del trabajador mexicano. Debido a la dinámica con que cuenta, no se puede sujetar siempre a las mismas condiciones históricas y sociales por las cuales fue creado, es por ello que siempre sufre constantes transformaciones, pero aún falta mucho en ese sentido ya que las expectativas con las cuales hoy en día se espera resuelva el Derecho del Trabajo a través de la Ley Federal del Trabajo requiere de una profunda revisión y modificación, así como del consenso de la clase trabajadora y los dueños de la inversión.

No es el tema de la presente tesis realizar una crítica en ese sentido de la materia, ni mucho menos generar

controversia de ello, sin embargo, considero que hoy en día existen grandes avances tecnológicos en el ramo de las comunicaciones que no deben ser ignoradas por el Derecho del Trabajo, ya que lo que se busca en la resolución de un conflicto laboral, es que sea rápida y económica.

En ese sentido analizaré y propondré en este presente trabajo lo referente a las notificaciones vía Internet, que como veremos no es un tema nuevo ya que se ha implementado en algunas ramas del Derecho y con mucha atingencia, y que considero tendría muy buena aceptación dentro del Derecho del Trabajo y ayudaría a que la tramitación de un conflicto laboral fuese mejor.

Para lograr desarrollar mi propuesta, dividí el presente estudio en 5 capítulos: en el primero, Metodología de la Investigación, se fundamentan las bases y la sustentabilidad de este proyecto; en el segundo, cuyo título es Antecedentes y Conceptos Generales del Derecho del Trabajo, hablaré acerca de lo que es el trabajo, así como su evolución histórica, también analizaré y explicaré brevemente las diversas instituciones, principios, caracteres y conceptos del Derecho del Trabajo; en el tercer capítulo, Las Notificaciones en el Proceso del Trabajo, empezaré por estudiar los conceptos doctrinales sobre las notificaciones procesales en general, para así explicar y comprender propiamente las notificaciones en el ámbito laboral; en el cuarto capítulo La Utilidad del Internet en el Derecho se analizará y explicará muy brevemente lo que es el Internet y su historia, así como las ventajas que representa la utilización de este medio para el

Derecho; y en el último capítulo Crítica y Propuesta, se hablará propiamente del tema principal del presente trabajo de investigación, culminándolo con las Conclusiones a las cuales se llegaron.

El objetivo de dicho trabajo de investigación, es de unificar al Derecho con el internet, para contar así, con una mejor herramienta, dado la rapidez, economía y trascendencia que hoy en día ocupa Internet, y con ello, se lograría que las notificaciones fuesen con mayor velocidad, eficacia y certeza, y con lo cual, el Derecho del Trabajo, a través de su Ley Federal del Trabajo, se actualizaría a la realidad tecnológica en la que hoy en día nos encontramos.

CAPÍTULO I

Metodología de la Investigación

1.1 Planteamiento del Problema

Es inoperante la aplicación del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo en su totalidad, ya que es necesaria una adición al mismo en relación para el aumento de una séptima fracción al mismo y poder llevar a cabo una notificación mediante la nueva tecnología existente.

1.2 Justificación del Problema

Este trabajo tiene como propósito el poder adicionar una fracción más al artículo 743 de la LFT, ya que hasta la fecha han sido pocas las reformas en el ámbito legal, por lo que en el presente trabajo se busca tener una manera de llevar a cabo las notificaciones en una forma más rápida y eficiente,

tanto para las partes en el ámbito legal como para la autoridad.

1.3 Delimitación de los Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Es hacer un estudio a profundidad de lo que es en su aplicación el artículo 743 y sus respectivas fracciones por parte de la autoridad laboral en la utilización de dicha ley y la necesidad que se tiene para que se tomen en consideración estos nuevos cambios.

1.3.2 Objetivos Específicos

Analizar el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo

Consecuencias que provocan dichas notificaciones

Analizar brevemente las instituciones del Derecho del Trabajo

Revisar los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo

Analizar la aplicación del artículo 743 de la LFT

Proponer la adición de la fracción VII del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo

1.4 Formulación de Hipótesis

1.4.1 Enunciación de Hipótesis

La notificación establecida en el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo es importante y necesaria, pero no suficiente a los cambios que ha sufrido nuestra Ley Laboral, y lo que se busca es aprovechar los cambios y avances tecnológicos para que estos sirvan en el mejoramiento de una rápida y eficaz actuación por parte de la autoridad laboral, así como de las partes que de una u otra manera tienen que ver en el campo laboral (parte actora, parte demandada) principalmente.

1.5 Determinación de Variables

1.5.1 Variable Independiente

La contravención contenida parcialmente del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, por la falta de una correcta actualización en la aplicación de dicho artículo.

1.5.2 Variable Dependiente

La necesidad de adicionar la fracción VII para que pueda existir un mejoramiento y una mayor rapidez en su aplicación, y un ahorro en el aspecto tanto económico y humano por parte de la autoridad y de las partes.

1.6 Tipo de Investigación y Estudio

Este trabajo de investigación será de tipo analítico y propositivo.

1.6.1 Investigación Documental

El presente trabajo de investigación estuvo basado en bibliografía vinculada y relacionada con la rama del Derecho del Trabajo y de la Ley Federal del Trabajo; eligiéndose para tal efecto la investigación documental, además con la visita de algunos acopios de información gubernamentales.

1.6.1.1 Fuentes de Recopilación de Información

1.6.1.1.1 Bibliotecas Públicas

- a) Biblioteca de la Casa de la Cultura Jurídica "Humberto Román Palacios", ubicada en la calle de Emparan esquina Cinco de mayo sin número, colonia centro, en la ciudad de Veracruz, Veracruz.

- b) Unidad de Servicios Bibliotecarios y de Información (USBI), de la Universidad Veracruzana, ubicada en Adolfo Ruiz Cortines esquina Juan Pablo Segundo sin número, en la ciudad de Boca del Río, Veracruz.

1.6.1.1.2 Bibliotecas Privadas

- a) Biblioteca de la Universidad Autónoma de Veracruz Villa Rica, ubicada en Urano esquina Progreso, en la ciudad de Boca del Río, Veracruz.

1.6.1.1.3 Bibliotecas Particulares

- a) Biblioteca particular del Maestro Arturo Landa Sánchez, ubicada en Zamora no. 708 entre Bravo y Guerrero, col. Centro en la ciudad y puerto de Veracruz, Ver.

1.6.1.2 Técnicas de Investigación Empleadas

En cada una de las obras consultadas para la realización del presente trabajo de investigación jurídica y, con la finalidad de organizar la información recabada, se elaboraron fichas bibliográficas, de trabajo e iconográficas.

1.6.1.2.1 Fichas Bibliográficas

Las cuales constan de: Nombre del autor, nombre del libro, número de edición, editorial, lugar, fecha de impresión Y total de páginas.

1.6.1.2.2 Fichas de Trabajo

Las cuales contienen una síntesis del contenido del libro consultado en la elaboración de este proyecto de investigación teórico-jurídica.

1.6.1.2.3 Fichas Iconográficas

Que contienen dirección de internet, nombre del autor, título del artículo y reseña del mismo.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES Y CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1 El Trabajo

La transformación cotidiana de la vida del hombre implica cambios a los que tiene necesidad de adaptarse. Algunos de ellos ocurren lentamente y otros ocurren súbitamente, y un solo hecho puede generar variadas y múltiples modificaciones en la conducta social, como el *trabajo*, actividad constante y permanente, considerado por muchos como un bien invaluable de la humanidad que requiere ser garantizado y protegido por el Estado.

2.1.1 Origen Etimológico

La palabra *trabajo* proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa *traba*, porque es el instrumento de sujeción del hombre y siempre lleva implícito el desarrollo de un cierto

esfuerzo. También hay quienes sostienen que se origina del vocablo latino *laborare*, que significa trabajar, labrar la tierra. Por su parte, el *Diccionario de la Lengua Española* señala que esta voz se deriva del latín *tripaliare*, *tripallium*, de la cual se deduce la acción de esfuerzos y actividades.

2.1.2 Concepto

Se podría definir al trabajo como la *actividad física o mental que se desarrolla con el fin de crear o transformar una cosa*¹. Esta valiosa actividad se ha convertido en conducta inseparable del hombre, además de que le ha dado contenido económico a la existencia y ha hecho evolucionar al ser humano en lo individual, al igual que en forma colectiva a los pueblos y a la sociedad.

2.1.3 Semblanza Histórica

La historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de la humanidad va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia.

Cuando hablamos de trabajo, comúnmente nos referimos a toda aquella actividad que el hombre realiza con el fin de obtener una remuneración económica, para así poder subsistir. Sin embargo, el trabajo abarca una concepción mucho más compleja de la que acabamos de citar, y que ha ido evolucionando desde sus orígenes hasta lo que hoy conocemos.

¹ Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, Oxford, México, D.F., 2000, p. 3.

La capacidad de acción del hombre está dada por su inteligencia y su voluntad, que le permiten discernir los medios aptos, y por su cuerpo, que le sirve de instrumento en la ejecución de los actos necesarios para lograr los fines perseguidos.

En el *Antiguo Testamento* (Génesis, III, 17 y 19) Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento "con grandes fatigas" y a comer el pan "mediante el sudor de su rostro". El trabajo se entiende entonces en la Biblia como un castigo.

En la época prehistórica, no se requiere de mucha imaginación para entender que la lucha por la supervivencia obligaba a los hombres a trabajar para hacer las armas primitivas de defensa y sobre todo, para tener los elementos necesarios que le permitieran subsistir.

El primer documento importante es el Código de Hamurabi, Rey de Babilonia, mas de dos mil años antes de Cristo, en el que se reglamentaban algunos aspectos del trabajo; por ejemplo, el salario mínimo, aprendizaje y formas de ejecutar algunas labores, determinaba los jornales de los obreros dedicados a la fabricación de ladrillos, de los marineros, carpinteros, pastores, etc.

2.1.3.1 La esclavitud

En los comienzos de la humanidad, el hombre erraba por la tierra en grupos pequeños. Cuando estallaba una guerra entre las poblaciones enemigas, los vencedores exterminaban a

los vencidos, hasta que un día, fueron tantos los vencidos, que se dieron cuenta que era mejor utilizarlos en distintos trabajos que matarlos, es así que nace la *esclavitud*, como una de las primeras formas de trabajo.

Aunque en un principio la esclavitud tenía el carácter de condición excepcional, luego fue tan generalizada que dividió a la población en libres y esclavos, es así que la esclavitud se convirtió en un sistema económico.

Con ello se le restó valor al trabajo, pero sin dejar de reconocer su importancia. Para filósofos como Aristóteles (Política, L. I cap. II) el trabajo era una *actividad propia de los esclavos*. El señor solo debe saber cómo tiene que mandar lo que el esclavo debe saber cómo tiene que obedecer.

Es precisamente la ciudad de Roma la que reviste mayor importancia para nuestra materia; ahí se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del servicio. El trabajo fue considerado como una *res* (cosa) y por ello se identifica en cierta forma con una mercancía, tanto aplicable a quien ejecutaba el trabajo como al resultado del mismo. Sin embargo, la sutileza del Derecho Romano permitió distinguir entre la *locatio conductio operarum* y la *locatio conductio operis*, para diferenciar el contrato, que tuvo por objeto la actividad del hombre y aquella que contemplaba tan solo el resultado de esa actividad.

En esta época el esclavo resultaba un valor patrimonial, de manera que había que cuidarlo.

2.1.3.2 El Feudalismo

Durante la *edad media*, la sociedad feudal, fue integrada por tres grupos: los *clérigos*, que poseían la cultura y el poder, los *bellatores* o *guerreros*, que eran los dueños de la riqueza, y la masa de los *siervos*, *villanos* o *aldeanos*, que eran los hombres productivos que sostenían el régimen. Todos ellos rodeaban al señor feudal y estaban obligados a un trabajo servil: eran siervos, pertenecían al señor en entera propiedad, eran inseparables de su feudo o de su persona, ya que los podía dar, vender o cambiar por otros, conforme su voluntad.

El *feudalismo* prolongó la esclavitud como un sistema de trabajo servil distribuido en tres instituciones: la *servidumbre*, en el cual los siervos no eran esclavos, sino hombres subordinados a su amo con la obligación de servirle en el campo, los quehaceres o en el oficio, durante toda su vida sin poder mudarse de lugar, recibiendo como pago una parte de la cosecha; el *colonato*, en el cual el *colono* era comúnmente libre, pero aceptaba trabajar las tierras de su señor, en las que produciría y gozaría el producto con la sola obligación de darle una cuota o parte al señor feudal; y por último, el *vasallaje*, el cual consistía en que el candidato a *vasallo* besara públicamente la mano de su señor, existiendo desde ese momento el sometimiento de un hombre a

otro, a causa de esto, el sometido debía a su patrón fidelidad, homenaje y dependencia.

2.1.3.3 El Artesanado

En una villa medieval había que proporcionar todos los satisfactores que la comunidad requiriera, y para ello se necesitaban talleres artesanales capaces de producir, mediante un proceso de enseñanza-aprendizaje. Quienes eran siervos de los antiguos talleres, se convirtieron mas tarde en obreros libres o *artesanos*.

Al final de la *edad media* cobra gran importancia el artesanado y aparecen los *gremios*, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio, que son considerados como un antecedente muy remoto a lo que hoy conocemos como *sindicato*. Dichas corporaciones nacen con un propósito de emancipación de parte del artesano y el siervo hacia con el señor feudal, rompiendo con este último, pero al engrosar las filas de los gremios en las ciudades, con el tiempo se erigieron en verdaderas empresas monopólicas corporativistas, lo que originó la promulgación de la *Ley Chapellier* de 1871, la que prohibió a los trabajadores agruparse, acabando así con los gremios que amenazaban con ser una fuerza organizada de los trabajadores.

2.1.3.4 La Manufactura y el Maquinismo

Debido a lo anterior, se generaron diversos movimientos sociales que se desarrollaron durante el siglo XIX, dando

como resultado que el trabajo fuese concebido de una nueva forma.

Uno de los más importantes sin lugar a duda fue la Revolución Francesa, la cual destruye el régimen corporativo y da nacimiento a una organización jurídica eminentemente individualista y para respetar los principios de libertad, impide asociaciones particulares y deja al hombre aislado, luchando por sí mismo, pero confiado en que las sabias leyes de la Naturaleza resolverán los problemas sociales como resuelven los problemas físicos. En ese momento, los inventos y los descubrimientos de la mente humana abren la puerta a la manufactura de artículos o a la prestación de servicios que los hombres apetecen. Con la revolución industrial, aparece la maquinaria y se desborda, impetuosa, una corriente de febril actividad que transformaría radicalmente usos y formas de vida.

La nueva organización requiere de grandes capitales indispensables para construir las máquinas, para instalarlas, para comprar las materias primas y necesita también, al director o grupo de directores que organizarán y conducirán las actividades y al conjunto de individuos que, obedeciendo sus órdenes, van a crear con sus fuerzas físicas o intelectuales, los productos o los servicios de cada negociación.

Aparece así la primera relación *obrero-patronal*, la cual es de vital importancia, pues habría que recalcar que dicha

relación es el objeto de lo que hoy conocemos como Derecho del trabajo.

El maquinismo se desarrolló durante el siglo XIX. Con ello se facilitó la aparición de lo que se ha dado en llamar la *racionalización científica del trabajo*, con la que se logró una mayor producción y se evitó la pérdida de tiempo y material.

2.1.3.5 La Actualidad del Trabajo

Los esfuerzos para cambiar la condición de los trabajadores a fin de dotarlos de mejores condiciones de vida y dignificar el trabajo, fueron fructuosos, a finales del siglo XIX. A principios del siglo XX, en la mayor parte de los países del mundo, el Estado ya no permitió que las negociaciones en cuanto a contratos de trabajo fueran particulares; por el contrario, pasaron a estar bajo una constante supervisión del propio Estado, a fin de garantizar al trabajador los mínimos derechos que establecía la ley.

Los aspectos más importantes de la evolución del trabajo, y que han sido reconocidos por las leyes y reglamentos, son la *sindicalización*, por su función promotora que dota de fuerza a la clase trabajadora, la *huelga* como forma de autotutela y el derecho a la *contratación colectiva*, con la cual se busca un equilibrio de fuerzas entre patrones y trabajadores.

En los últimos años, la cuestión laboral se ha vuelto compleja, debido a la aparición de las empresas, las cuales forman parte de complejas redes de intereses transnacionales, que por su naturaleza, endurecen las políticas laborales con el propósito de obtener utilidades cada vez mayores para unos cuantos, pero con gran deterioro hacia los trabajadores, que son el gran motor de estas.

Por si fuera poco, la evolución tecnológica llevó a que las empresas tuvieran complejos medios de producción cada día más tecnificados, que requieren menos mano de obra, y en consecuencia, la enfermedad social del siglo XX, el *desempleo*. El mundo vive un desmedido crecimiento demográfico que, a palabras del español Manuel Alonso Olea², ha convertido al trabajo en un *bien escaso*.

Terminamos comentando que, el trabajo, tiene una realidad extrínseca o *hacia afuera*, objetiva: construye el mundo; al mismo tiempo, una faz intrínseca o *hacia dentro*, subjetiva: mediante él, el hombre se realiza como ser humano, se siente integrado a la comunidad, o se destruye. No basta que se produzca correctamente *hacia afuera* (muchos bienes y servicios), obteniéndose con él una compensación económica suficiente, si la tarea no brinda satisfacción (salario psicológico, que es indispensable en todas las actividades de la vida, sentirse *alguien*, participe e integrante de la comunidad, con una función digna que cumplir).

² *Ibidem*, p. 15.

2.2 Historia del Derecho Mexicano del Trabajo

El Derecho Mexicano del Trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que solo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: *mis derechos como ser humano*.

Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos anteriores.

2.2.1 Época Prehispánica

Periodo que abarca desde los orígenes de los pobladores en el territorio nacional hasta antes de la caída de Tenochtitlán en 1521.

Nos referimos a ese México que aun no se integraba como nación, se trataba en todo caso, de un conglomerado de civilizaciones, perfectamente organizadas e interrelacionadas unas con otras.

Los cronistas españoles han relatado la existencia de gremios perfectamente organizados, los cuales integraban a obreros o artesanos. Cada uno de estos gremios estaba instalado en un sector específico de la ciudad y,

generalmente, estaba formado por familiares. El propio Hernán Cortes narraba la existencia de personas y maestros de distintos oficios en mercados y lugares públicos esperando que alguien los alquile por sus jornales.³

2.2.2 Época Colonial

En este apartado se analizan los principales sucesos relacionados con la materia laboral, que tuvieron lugar entre la caída de Tenochtitlán en 1521 y la declaración de la Independencia en 1810.

Los españoles instauraron, en sus colonias, un sistema denominado *encomienda* que, en términos simples, consistía en entregar una porción de tierra a los españoles, quienes disponían de ella y de los que en ella vivieran. Los indígenas que ocupaban la tierra encomendada estaban obligados a trabajarla y, prácticamente, eran esclavos.

Debido a malos tratos a los que eran sometidos los indios, se crearon por inspiración del pensamiento de la Reina Isabel la Católica, *Las Leyes de Indias*, considerado el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Dichas leyes estuvieron destinadas a proteger al indio de América y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos.

Las Leyes de Indias fueron el resultado de la lucha entre conquistadores y misioneros, representando en cierta

³ Méndez Cruz, José Ricardo, *Derecho Laboral: un enfoque práctico*, McGraw-Hill, México, D.F., 2009, p. 20.

medida una victoria de los segundos. Se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran iguales que los españoles.

Parte integrante del régimen fue la reglamentación rigurosa de los oficios, por medio de las *ordenanzas de los gremios*, sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

Las actividades estuvieron regidas por *las ordenanzas de gremios*, el cual fue más bien un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. El sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes españoles. Las citadas ordenanzas otorgaban a los maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias. Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial.

2.2.3 México Independiente

Este periodo abarca desde 1810, año de la independencia de México, y hasta 1910. Dentro del periodo de inicio de la independencia, se originó la mayor cantidad de ideas que, aunque no estaban precisamente orientadas al Derecho Laboral, sirvieron para dar forma a las legislaciones subsecuentes.

Dentro de esos esfuerzos pueden mencionarse:

- *Sentimientos de la Nación*, emitidos por el generalísimo José María Morelos el 13 de septiembre de 1813, señala que las buenas leyes son superiores a los hombres, deben buscar moderar la opulencia y la indigencia "y de tal suerte se aumente el jornal del pobre". De igual forma este histórico documento prohibía la esclavitud.
- *La Constitución de Apatzingán* de 1814, la cual establecía principios de Derecho laboral como la libertad de cultura, industria y comercio consignada en su artículo 38.

El siglo XIX mexicano no conoció el Derecho del Trabajo: en su primera mitad continuo aplicándose el viejo Derecho español colonial.

Luego de la cruenta guerra de independencia, el trabajador mexicano se encontraba en una situación muy diferente a la del inicio de las hostilidades; las jornadas de trabajo eran excesivas (18 horas) y los salarios eran ínfimos.

La mayoría de los trabajadores se concentraba en el campo, en las minas o, poco a poco, se integraban a las industrias.

La Revolución de Ayutla, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más

importante para los hombres de aquel entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas declaraciones de derechos.

Una vez que fue depuesto Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México entre 1856-57, y que dio por resultado la Constitución de 1857.

De sus disposiciones, son particularmente importantes los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que *nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento*, y a la libertad de asociación.

Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del Derecho del trabajo por parte del congreso constituyente.

El constituyente Ignacio Ramírez pugnó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que estos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción.

En contra de Ignacio Ramírez, habló Ignacio L. Vallarta con un pensamiento acentuadamente liberal; dijo que la industria en nuestro país estaba en pañales, y si se trata de

proteger al trabajador se está arruinando a la industria apenas en su nacimiento. Vallarta se impuso a Ramírez, porque decía que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la Ley.

Posteriormente, México sufre un régimen monárquico, como resultado de la imposición de Maximiliano de Habsburgo.

Convencido el príncipe austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, suscribió el 10 de abril de 1865 el *Estatuto provisional del Imperio* y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de *Las garantías individuales*, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordeno que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado *Ley del trabajo del imperio*: Libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o mas familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones secundarias.

Maximiliano de Habsburgo fue derrotado por Benito Juárez, pero la situación de los trabajadores tampoco mejoró. Los salarios seguían siendo miserables y las jornadas extenuantes, las condiciones se deterioraban cada vez más.

El Código Civil de 1870 trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. En un solo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios. A pesar de ello, la situación de los trabajadores siguió igual en términos generales.

Como era de esperarse, el descontento popular fue en aumento. Los obreros empezaron a organizarse, surgiendo las primeras sociedades organizadas de trabajadores, que llegaron a integrarse en "El Gran Circulo de Obreros", primer organismo obrero de importancia que vio la luz en los primeros años de la década de 1870.

El Porfiriato inició en 1877 con la llegada de Porfirio Díaz a la presidencia y terminó hasta 1911, con la Revolución Mexicana. Durante este periodo, la situación de los obreros y campesinos empeoró, debido al surgimiento y fortalecimiento de las tiendas de raya y la explotación excesiva de los recursos naturales.

Antes del porfirismo la huelga era delito pero con la obra *progresista* inicial del régimen, hubo un cierto clima de

tolerancia para las huelgas, que aumentó durante la plenitud del propio régimen, y se cambió en una actitud represiva en las postrimerías del mismo, porque, como señala Trueba Urbina, las ganancias de las inversiones extranjeras, el desarrollo de la industria y de los transportes, no llegó ni a los trabajadores ni a los de los talleres ni a los de las fábricas, quienes recibían salarios de hambre y tenían jornadas excesivas; aun con el pago de los escasos salarios se mermaba con los vales y mercancías de las tiendas de raya, que se les imponían a los trabajadores.

Esa insatisfacción de la clase trabajadora se manifestó trágicamente en las huelgas de los mineros de Cananea, en 1906, y de los trabajadores textiles de Rio Blanco, en 1907.

En la primera, los trabajadores mexicanos exigieron que se les diera el mismo trato que a los extranjeros, y que se ocupara a estos en un proporción del 25%, que se garantizase un salario mínimo por ocho horas diarias de trabajo, y que se humanizara el trato a los trabajadores.

Dichas peticiones fueron rechazadas, y se produjo un enfrentamiento con los trabajadores, reprimiéndose la huelga con metralletas y llegándose a emplear balas expansivas, en tanto que los obreros solo podían arrojar piedras para repelar la agresión.

El resultado fue el asesinato de obreros indefensos y el encarcelamiento de los dirigentes con una pena de quince años de prisión en la cárcel de San Juan de Ulúa.

La huelga de Rio Blanco tuvo su origen en una reglamentación que aprobaron los industriales de Puebla el 20 de Noviembre de 1906, en el que entre otras clausulas ominosas se fijaba jornada de trabajo de las 6 a las 20 horas diariamente, la entrada al trabajo seria cinco minutos antes de la hora y la clausula 12 autorizaba al administrador para fijar las sanciones por los tejidos defectuosos.

La aprobación del reglamento provocó una huelga de los obreros en las fábricas de Puebla y Atlixco, a la que respondió el centro industrial de Puebla con un paro general en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y Distrito Federal, dejando en la calle a los obreros para obligarlos a claudicar.

En la región de Orizaba los obreros protestaron por esos procedimientos patronales, y abandonaron sus labores solidarizándose con los de Puebla, planteándose una lucha generalizada entre patrones y obreros.

En esa situación ambas partes decidieron someter el conflicto ocasionado por el paro patronal al Presidente de la República; el día 5 de enero de 1907, los comisionados obreros se vieron forzados a comunicar que el arbitraje había sido favorable a los trabajadores, pero cuando se les dio a conocer advirtieron que era un engaño, ya que confirmaba las injusticias del reglamento de los industriales poblanos, por lo que se negaron los obreros a volver a las fábricas, desafiando el laudo presidencial que les conminaba a reincorporarse al trabajo. Los obreros avanzaron hacia la

factoría, suponiendo los patrones que se regresaban a sus labores, pero lo hicieron para vigilar que se hiciera efectiva la huelga; se dirigieron a las tiendas de raya de Río Blanco y le prendieron fuego, y posteriormente se fueron a otros pueblos y liberaron a sus compañeros que estaban en las cárceles e incendiaron las tiendas de raya.

La represión fue sangrienta, matándose a obreros que se encontraban inermes, víctimas de una rebeldía justiciera.

En este mismo año de 1906 se publicó el manifiesto y programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón y en el cual se analizó la situación del país en esa época y las condiciones de los obreros y campesinos y se propusieron reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo. Contiene además, algunos principios e instituciones que fueron consagrados en la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917: igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, prohibición de trabajo para menores de 14 años, jornada máxima de 8 horas, fijación de salarios mínimos, descanso semanal obligatorio, reglamentación del trabajo a destajo, pago del salario en efectivo, prohibición de las tiendas de raya, anulación de las deudas de los campesinos, indemnización por accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y talleres, y habitaciones higiénicas para los trabajadores.

El 30 de abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la Legislatura de México dictó una Ley, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo,

debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses.

Otra ley sobre la misma materia, se promulgó en el Estado de Nuevo León, el 9 de Noviembre de 1906; la cual definió al accidente de trabajo *como aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él* y fijó indemnizaciones que alcanzaban, en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta dos años de salario.

2.2.4 México Revolucionario

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis Potosí, con el cual se da inicio de forma definitiva a la Revolución Mexicana. En él se desconoce el gobierno de Porfirio Díaz y se convoca al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la lucha por el principio de la *No Reelección*. Así mismo, en el punto tercero, se hizo referencia expresa al grave problema agrario que vivía el país, y que sería con el tiempo el punto de partida de la transformación de la revolución de política en social.

La lucha armada estuvo plagada de conflictos y caudillos que asumían sus ideales como la bandera única de la Revolución. Esos caudillos, muchos de ellos hoy reconocidos como héroes, aportaron ideas y voluntad, pero se enfrascaron en interminables luchas armadas en las que, como siempre, los más perjudicados fueron los pobres: esos miles de campesinos

y obreros que luego de luchas por lo que creían justo, terminaron regresando a casa a padecer la miseria en la que se quedó sumido el país.

Los gobiernos de Francisco I. Madero y Francisco León de la Barra defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos y obreros, lo que motivó la rebelión del caudillo sureño Emiliano Zapata, bajo el lema *Tierra y Libertad*. A la par sucede la traición militar de Victoriano Huerta.

El 19 de febrero de 1913, la legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Venustiano Carranza, negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades a unirse en la lucha de la defensa de sus derechos. El *plan de Guadalupe* condensó los propósitos de la lucha para el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada.

El periodo de Venustiano Carranza como presidente estuvo plagado de incongruencias en el ámbito obrero; por un lado, aceptando su apoyo, para luego reprimir intentos de huelga; llegando a expedir un decreto por el que debía castigarse con pena de muerte a quienes incitaran la suspensión de los trabajos en empresas o fábricas que prestaran servicios públicos.

El congreso constituyente inició sus trabajos el 1° de diciembre de 1916. Varios fueron los antecedentes de legislaciones estatales en materia laboral que inspiraron a los legisladores.

Entre las que destacan las siguientes:

- 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas se impuso el descanso semanal y se prohibió la reducción en los salarios.
- 15 de septiembre de 1914 se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos.
- 4 de octubre de 1914 en el Estado de Veracruz se impuso el descanso semanal.

El 5 de febrero de 1917 nace la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, primera *Declaración de derechos sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo*. Es aquí en donde se inicia formalmente la legislación del trabajo en México.

El artículo 27 y el 123 constituyen las más importantes y progresistas realizaciones sociales de la Revolución Mexicana. El artículo 27 contiene el supremo principio de que la tierra debe de ser de quien la trabaja; en el artículo 123 la directriz fundamental consiste en impartir la más plena protección al mejor patrimonio del hombre: su trabajo; así mismo dicho artículo, establece las garantías más importantes para los trabajadores, que forman en la sociedad, al igual que los campesinos, una clase económica débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que

puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas.

El artículo 123 constaba originalmente de 30 fracciones y algunas diferencias notorias entre el artículo original y el actual son:

- Solo regulaba a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de manera general, todo contrato de trabajo, sin hacer la distinción que posteriormente se incluiría en el apartado B.
- Se facultaba al Congreso de la Unión y a las legislaturas locales, a legislar sobre la materia, considerando las necesidades de cada región.
- Prohibición de trabajar a menores de 12 años.
- Se negaba el derecho de huelga a los obreros de las fábricas militares del gobierno de la República.
- No se especificaban las distintas ramas industriales.

2.2.5 México Postrevolucionario

En este apartado se analizan los principales acontecimientos que se suscitaron a partir de 1917 hasta 1970.

Las luchas entre el trabajo y el capital seguían a la orden del día, los salarios y las condiciones de trabajo continuaban siendo precarios.

En 1918, los obreros decidieron unirse buscando mayor fuerza sobre el Estado y el capital, por lo que formaron la Confederación Regional Obrera Mexicana, CROM, y teniendo como fines, lograr una mayor distribución de la riqueza social y una descentralización de la propiedad de la tierra.

Durante la presidencia interina de Adolfo de la Huerta, se protegió abiertamente a las organizaciones sindicales, incluso llegó a fomentarse el origen de nuevos sindicatos. Nace así la Confederación General de Trabajadores, CGT, quien compartiría el liderazgo con la CROM.

El surgimiento de conflictos de trabajo que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados y que, por lo mismo, no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales, y de conflictos que afectaban directamente a la economía nacional, llevaron al Ejecutivo de la Unión a expedir, el 27 de septiembre de 1927, un decreto por el cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación.

La primera reforma al artículo 123 se dio por iniciativa del presidente Emilio Portes Gil, quien federalizó las leyes laborales.

Durante el gobierno de Pascual Ortiz Rubio, se promulgó la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931. Esta Ley reglamentó dentro de las disposiciones generales, los sujetos del Derecho Individual del Trabajo, las fuentes de esta disciplina y la libertad de trabajo. Se ocupó del sistema jurídico del contrato de trabajo, tanto individual como colectivo; las condiciones generales de trabajo; el reglamento interior de trabajo; el régimen laboral de las mujeres y de los menores; las obligaciones de los trabajadores y de los patrones; la disciplina de la suspensión, modificación y terminación del contrato de trabajo, así como los llamados trabajos especiales como ferrocarrilero y el hoy desaparecido contrato de aprendizaje.

La presidencia de Lázaro Cárdenas, caracterizada por una tendencia socialista, buscaba limitar y contrarrestar el poder de la CROM, por lo que en 1936 alienta la creación de la Confederación de Trabajadores de México, CTM.

Antes de 1970, el artículo 123 fue reformado en diferentes puntos, destacándose:

- Eliminar la prohibición de los trabajadores de las fábricas militares del gobierno, para iniciar procedimiento de huelga, de 1938.
- Incorporación de la fracción "B" relativa a los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y de los gobiernos del Distrito Federal y territorios, en 1960.

- Prohibir el trabajo de los menores de 16 años después de las 10 de la noche
- Aumento de la edad mínima para trabajar de 12 a 14 años; salarios mínimos profesionales, procedimiento para la participación de los trabajadores en las utilidades.

2.2.6 México Actual

El estudio de este apartado comienza desde la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, vigente hoy en día, hasta el momento actual.

La vigente Ley Federal del Trabajo, tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación:

- En 1962 un anteproyecto, resultado del trabajo que durante dos años realizó la comisión nombrada por el presidente Adolfo López Mateos, exigía, para su adopción, un reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la ampliación de las ramas

industriales, de jurisdicción federal. Dichas reformas fueron aprobadas.

- En 1968, un segundo anteproyecto fue concluido, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva comisión, nombrada por el presidente Gustavo Díaz Ordaz. El citado proyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones.

Posteriormente el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión Redactora. Al finalizar la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el *Diario Oficial* el 1 de abril de 1970 y entró en vigor el 1 de mayo del mismo año.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Las reformas fueron publicadas en el *Diario Oficial* el 4 de enero de 1980 y entraron en vigor el 1 de mayo del mismo año. Desde entonces el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso. Dichas reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el Derecho del Trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

Ahora en la ley se asienta como una unidad el Derecho Colectivo, el Derecho Individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 constitucional. En las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Actualmente, el Derecho Laboral en México enfrenta nuevos retos, en tiempos en los que se habla de globalización, integración económica y empresas transnacionales, se hace obligatoria la renovación del mismo.

Por supuesto, esa "renovación" habrá de considerar a todos los sectores involucrados y, en todo caso, no deberá perderse de vista que uno de los objetivos del Derecho

Laboral es el equilibrio entre trabajadores y patrones, además de la justicia social.

2.3 Derecho del Trabajo

Bajo el presente tema se analizará la división metodológica, su definición, el objeto, los caracteres, los principios y las fuentes que atañen al Derecho del Trabajo.

2.3.1 División Metodológica

El Derecho del Trabajo, aun siendo un todo en su conjunto, se divide en tres partes fundamentales para su estudio.

2.3.1.1 El Derecho Individual del Trabajo

Estudia y abarca los fenómenos que ocurren con el individuo, sea trabajador o patrón, como son los derechos, las obligaciones, las condiciones de trabajo, etc.

2.3.1.2 El Derecho Colectivo del Trabajo

Estudia los fenómenos que ocurren cuando los trabajadores o patrones se asocian, los convenios que celebran y las pugnas que entre ellos susciten.

2.3.1.3 El Derecho Procesal del Trabajo

Estudia e indica los medios o procedimientos que deben seguirse ante las autoridades para obtener el respeto de la norma jurídica o para la resolución de los conflictos laborales.

2.3.2 Definición

Es de vital importancia hacer una clara definición de lo que es el Derecho del Trabajo, que como sabemos es una rama del Derecho Público.

Héctor Santos Azuela define el Derecho Laboral como "el sistema de normas destinado a la tutela y promoción jurídica de las relaciones individuales y colectivas del trabajo".⁴

Por otro lado, José Dávalos considera que el Derecho del Trabajo es "el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".⁵

De ambas definiciones desprendemos que las normas jurídicas que regulan al Derecho del Trabajo tienen una estructura ordenada que busca el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, tanto individuales (persona) como colectivas (sindicato).

⁴ *Ibidem*, p. 5.

⁵ *Idem*

Por su parte, Leonel Pereznieto la define como el "conjunto de normas dirigidas a reglamentar las relaciones entre patrones y trabajadores y a resolver los conflictos derivados de aquellas".⁶

Una de las definiciones más completas es la proporcionada por Néstor de Buen Lozano, quien señala que: "Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e 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".⁷

De lo anteriormente escrito, podemos definir al Derecho laboral como un conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales, con la finalidad de conseguir el equilibrio entre patrones y trabajadores.

Estas definiciones resumen las notas que caracterizan al Derecho del trabajo, y que excluyen de una manera científica los caracteres que no son esenciales para establecer una idea clara de la disciplina, como es su contenido social.

2.3.3 Objeto

La generalidad de la doctrina, nacional y extranjera, así como nuestra legislación laboral vigente, coinciden en

⁶ Pereznieto Castro, Leonel, *Introducción al Estudio del derecho*, Oxford, México, 2004, p.213.

⁷ Méndez Cruz, José Ricardo, *op. cit.*, nota 3, p. 5.

limitar el campo de nuestra disciplina a tres aspectos del trabajo para poder establecerlo como objeto del Derecho del Trabajo, debe ser *subordinado, personal y remunerado*.

2.3.4 Caracteres del Derecho del Trabajo

El Derecho Laboral, como cuerpo organizado de normas jurídicas, tiene características que lo hacen único y diferente a los demás ordenamientos legales; entre ellas destacan las siguientes.

2.3.4.1 Es un Derecho Social

Esta rama del Derecho se encarga de tutelar y brindar protección a clases sociales o grupos que se consideren vulnerables o en situación de desventaja frente a otros.

El Derecho Laboral busca el equilibrio entre los factores que intervienen en la relación laboral: trabajadores y patrones, considerando que los trabajadores están en una situación de desventaja frente al patrón, por ser este el dueño del capital.

2.3.4.2 Está en Constante Expansión

Este carácter significa que el Derecho del Trabajo se encuentra en incesante crecimiento, esto es, que en forma ininterrumpida va ampliando, más y más, su ámbito de aplicación; debido a que el trabajo es una actividad en constantes cambios y está sujeto al nacimiento de nuevas

actividades profesionales, basadas en nuevas tecnologías y al surgimiento de condiciones económicas que provocan modificaciones en las condiciones laborales.

2.3.4.3 Es un Mínimo de Garantías

Significa que el Derecho Laboral existe sobre una base de derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, constituyéndose así un mínimo de garantías que deben respetarse y reconocerse en cualquier relación de trabajo, ya sea individual o colectiva, sin perjuicio de que puedan mejorarse dichos derechos, mas nunca disminuirse o negárseles.

2.3.4.4 Es Irrenunciable

Consecuencia del anterior carácter, ningún trabajador puede renunciar por voluntad propia ni ser obligado a renunciar a las garantías mínimas consagradas en la legislación.

2.3.4.5 Reivindica a la Clase Trabajadora

Lo que se busca es restituir a la clase trabajadora el goce de sus derechos, los cuales no habían sido reconocidos con anterioridad, y que aun hoy en día, en algunos paradisiacos lugares del mundo, esta finalidad dista por mucho de ser cumplida.

2.3.5 Principios del Derecho del Trabajo

Las instituciones y las normas del Derecho Laboral están sujetas a principios que determinan su orientación, los cuales, expongo a continuación.

2.3.5.1 Libertad en el Empleo

Consagrada como una garantía individual dentro del artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pero con ciertas limitaciones a saber: licitud, determinación judicial cuando se vulneren derechos de terceros y resolución gubernativa cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

2.3.5.2 Trabajo como Derecho y Deber

Este principio es reconocido por los artículos 123 Constitucional y el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo. El trabajo es un deber porque es la forma que tiene el individuo de regresar a la sociedad parte de lo que ha recibido de ella; por otro lado, también es un derecho que tiene el individuo, por que el trabajo es la forma en la que puede obtener ingresos para subsistir.

2.3.5.3 Igualdad

Su importancia se considera dentro de los artículos 123 constitucional; 5° fracción XI, 56 y 86 de la Ley Federal del

Trabajo. Al hablar de igualdad como principio rector del Derecho Laboral, no puede haber distinciones en trabajos similares por consideraciones de sexo, edad, raza, credo religioso, etc.

2.3.5.4 Estabilidad en el Empleo

Con este principio se le da la certeza y seguridad al trabajador de que no será privado de su trabajo siempre y cuando cumpla con él y demuestre aptitudes para realizarlo.

2.3.5.5 Aplicación de la Norma más Favorable para el Trabajador

Debido al carácter social del Derecho Laboral, en caso de existir varias disposiciones aplicables, siempre se aplicará la que más beneficie al trabajador.

2.3.6 Las Fuentes del Derecho del Trabajo

Las fuentes del Derecho configuran el contenido de la materia, que para el Derecho del Trabajo, revisten gran importancia y trascendencia, motivo por el cual, se analizarán a continuación.

2.3.6.1 Concepto de Fuente

La palabra fuente denota el origen o principio de algo; deriva del latín *fons, fontis*, que significa el *manantial de agua que brota de la tierra*. La doctrina, con esta expresión,

trata de hacer referencia al punto de creación del Derecho, al hecho determinante que lo genera o al proceso formativo de la norma.

Esta idea se desdobra en lo que se conoce como *fuentes reales y fuentes formales del Derecho*.

2.3.6.2 Fuentes Reales

Por *fuentes reales* debemos entender que son los acontecimientos que son originados por la propia sociedad y que propician, posteriormente, la creación de normas por parte del Estado, a fin de darles obligatoriedad y exigibilidad.

En relación al Derecho del Trabajo, encontramos las siguientes:

2.3.6.2.1 Necesidad de Protección Tutelar

La desigualdad económica entre el patrón y el trabajador desnivela, la relación de trabajo y tiende a esclavizar el primero al segundo. El equilibrio en esta relación laboral solo se torna realizable con la elevación del nivel de vida del obrero.

Entendemos que la primera fuente real del Derecho del Trabajo es la necesidad del trabajador de una protección física, cultural y económica de parte del Estado.

2.3.6.2.2 La Organización Profesional

La aparición de la gran industria, gracias al desarrollo tecnológico y demás factores técnicos de la edad moderna, provocaron que se aglomerasen en los centros de producción, centenas y millares de trabajadores. Esto agravó la lucha de clases, pero para que se tornase posible la defensa de sus propios intereses por parte de los trabajadores, nació la organización profesional como medida obrera de autoprotección.

2.3.6.2.3 La Colaboración entre Fuerzas Laborales y el Estado

Surgido de la divergencia entre trabajadores y patronos, originando la *organización profesional*, a través de sus respectivos *sindicatos*, surge una segunda divergencia, entre los *sindicatos* y el *Estado*.

Es por ello que para el desarrollo del Derecho del Trabajo, la colaboración entre los sindicatos de obreros y patronos, debe imperar una estrecha cooperación con el Estado, buscando así una mayor unidad social y un entendimiento entre las clases obrera y patronal. La cúpula del Derecho del Trabajo descansa sobre este equilibrio.

2.3.6.3 Fuentes Formales

Por *fuerza formal* entendemos las formas obligadas y predeterminadas que deben adquirir inevitablemente las reglas de conducta externa para imponerse socialmente mediante el

poder coactivo del Estado, porque las reglas de Derecho no se imponen socialmente sino cuando revisten de una forma determinada que contiene en sí, de pleno derecho, los caracteres específicos de toda regla de Derecho, particularmente de fuerza ejecutiva. Entre las más aceptadas encontramos:

2.3.6.3.1 La Legislación

Fuente formal indispensable en el Derecho del Trabajo, sin embargo, encontramos un criterio de jerarquía entre las disposiciones existentes para la materia.

2.3.6.3.1.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Es la norma fundamental del país, en ella se consagran los derechos mínimos que a su favor tiene la clase trabajadora y que habrán de respetársele, se denominan en su conjunto, garantías sociales, contenidas en el artículo 123. También encontramos relacionados con la materia laboral los artículos 3, 5, 32, 73, 115 y el 116 Constitucionales.

2.3.6.3.1.2 Los Tratados Internacionales

De conformidad con el artículo 133 Constitucional y el 6 de la Ley Federal del Trabajo, las convenciones internacionales y los tratados, se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la Ley Fundamental, y en cuyo

caso serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador.

2.3.6.3.1.3 La Ley Federal del Trabajo

Esta ley es reglamentaria del artículo 123 Constitucional, y en este ordenamiento legal se encuentra fundamentalmente codificado el Derecho del Trabajo en sus tres divisiones, individual, colectivo y procesal.

2.3.6.3.2 La Analogía

Este es el recurso que por excelencia se utiliza para llenar los vacíos en la legislación, la ausencia de disposiciones para casos concretos; consiste en aplicar una norma que prevea un caso semejante al que se intenta regular y para el cual no exista disposición expresa, dando así origen a una nueva norma que, en todo caso, nunca podrá exceder en sus alcances al caso concreto de que se trate, a no ser que, recogida por la Suprema Corte, llegue a integrar jurisprudencia obligatoria.

2.3.6.3.3 Los Principios Generales del Derecho

En su conjunto están integrados por los principios generales del Derecho, principios que son comunes a todas las ramas jurídicas; los principios que se derivan de la legislación (Constitución, LFT, Tratados Internacionales) y los contenidos en el artículo 123 Constitucional. Dichos

principios son máximas o ideas que sirven como orientación a un sistema legal.

2.3.6.3.4 La Costumbre

De carácter supletorio, se considera una costumbre a la repetición de una conducta en una sociedad y, que la misma, se considera jurídicamente obligatoria, de lo contrario, no trasciende en el Derecho.

2.3.6.3.5 La Jurisprudencia

El hablar de jurisprudencia es referirnos a la interpretación de una ley que emiten las autoridades competentes al resolver los casos que se le presenten.

En nuestro sistema jurídico, la jurisprudencia se forma con cinco sentencias o resoluciones en el mismo sentido en casos semejantes, ininterrumpidas por otra en contrario y que sean aprobadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en pleno o en salas o por los Tribunales Colegiados de Circuito.

2.3.6.3.6 El Contrato Colectivo

El contrato colectivo obtiene el carácter de fuente por la conjunción de intereses entre el sindicato y la empresa, cuando convienen las cláusulas de la contratación colectiva, todo ello con el fin directo de fijar las reglas abstractas, genéricas y obligatorias que regulen su relación laboral.

2.3.6.3.7 El Reglamento de Trabajo

El reglamento interior de trabajo se convierte en otra fuente normativa para las relaciones obrero-patronales, siempre y cuando para su elaboración, hubiesen participado patrón y trabajadores.

2.3.6.3.8 La Doctrina

La doctrina es la expresión clara, concreta y fundamentada de quienes han hecho del estudio del Derecho una profesión.

El artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo señala al respecto, en lo relativo al contenido que deberán observar los laudos, en su fracción VI: *Las razones legales de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.*

2.3.6.3.9 La Equidad

La *equidad* entendida como el modo de dictar resoluciones judiciales y resoluciones administrativas mediante las cuales se tome en cuenta las características singulares del caso particular, de suerte que en vista de estas se interprete y aplique con justicia la ley. En otras palabras, la equidad es una interpretación razonable.

2.4 Derecho Procesal Del Trabajo

En una moderna perspectiva, el Derecho Procesal del Trabajo cobra vida y se proyecta a realizar la justicia social en las relaciones laborales. Por lo mismo se afirma y controvierte que esta disciplina tiende a conseguir la equidad, el bien común y, con ello, la justicia, el bienestar y la paz.

Es por ello que brevemente estudiaremos los aspectos más relevantes de esta materia, por estar vinculados con el trabajo de investigación.

2.4.1 Concepto

De reciente creación, y cuya presencia se hizo hincapié en las reformas a la Ley Federal del Trabajo y que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, cuenta con características muy peculiares, ya que su función no solamente se constriñe a la aplicación del Derecho, sino también concilian, interpretan y construyen el Derecho.

Francisco Ramírez Fonseca, al analizar las tres funciones que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, define al Derecho Procesal del Trabajo como "el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser esta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el Derecho

aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades".⁸

2.4.2 Objeto

A la luz de la ciencia jurídica, el objeto de estudio específico de esta disciplina es el *proceso jurisdiccional en materia de trabajo*.

Asimismo, para una importante corriente de opinión, el Derecho Procesal del Trabajo, al igual que el Derecho sustantivo laboral, busca tutelar y promover los intereses y dignidad de los trabajadores; por lo que su objetivo apunta abiertamente a realizar la justicia social en la solución de los litigios de trabajo.

Al efecto cabe resaltar que básicamente se rige y orienta por el llamado principio de igualdad por compensación, para nivelar idóneamente la debilidad de los trabajadores frente a los patrones.

2.4.3 Principios

Los principios del Derecho son los que han nacido de los pueblos en su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al Derecho mismo.

⁸ Tena Suck, Rafael, e Ítalo Morales, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, 6a ed., la reimpresión, Trillas, México, D.F., 2009, p. 15.

Nuestra materia se rige por principios especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía. En efecto, el artículo 685 de la LFT, siguiendo los principios doctrinales determina: “el proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso”. De la disposición anterior, se pueden resumir los siguientes principios:

2.4.3.1 Principio de Publicidad

Es una garantía para que el proceso se desarrolle en forma limpia y honesta, respetando sus reglas fundamentales, dándole un derecho a favor de los ciudadanos a presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollen durante el proceso, salvo que la junta ordene de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres, señalado así en el artículo 720 de la LFT.

2.4.3.2 Principio de Gratuidad

Derivada de los artículos 17 constitucional y 19 de la LFT, las actuaciones relacionadas con las normas de trabajo no causarán erogación o impuesto alguno, salvo los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un laudo.

2.4.3.3 Principio de Inmediatez

Esencialmente consiste en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben de estar en contacto personal con las partes (reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc.,) para obrar con mayor justicia, en atención de que el Derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego.

2.4.3.4 Principio de Oralidad

Se afirma que por dicha característica, predomina la palabra hablada, teniendo las partes la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad dentro de las audiencias que se realizan, permitiendo así un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica justicia laboral.

2.4.3.5 Principio Dispositivo

Para que el poder jurisdiccional intervenga por medio de sus titulares, es necesario que las partes promuevan, impulsando el procedimiento.

2.4.3.6 Principio de Economía

Eduardo J. Couture, 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".⁹

El principio de economía tiene implicaciones patrimoniales, y persigue todo gasto innecesario en el juicio laboral.

2.4.3.7 Principio de Sencillez

Este principio aplica a los casos en los interesados comparecen ante los tribunales a defender sus derechos, consecuentemente no se les encauza por reglas rígidas y formales. Actualmente las partes deben de ir asesoradas de peritos en Derecho.

2.4.3.8 Principio de Suplencia y Subsanaador

Este principio se refiere a que si el trabajador comete algún error, la autoridad laboral considerará que el mismo no se cometió; es decir, subsanará el error. Este principio solo opera a favor del trabajador y están consignados en el segundo párrafo del artículo 685 de la LFT.

⁹ *Ibidem*, p. 19.

CAPÍTULO III
LAS NOTIFICACIONES EN EL PROCESO DEL TRABAJO

3.1 Las Notificaciones Procesales

Por notificación entendemos la acción de notificar y consiste en hacer saber, con efectos jurídicos, cierto dato al destinatario de la notificación, quiere decir, que es dar una noticia oficial de algo a una persona.

Entendemos así, que las notificaciones, son comunicaciones procesales y participan dos sujetos: el órgano del Estado que dará comunicación oficial con sujeción a las normas que la rigen y el destinatario de la notificación a quien se dirige la notificación y quedará legalmente enterado de la comunicación cuando se cumplan los requisitos de carácter normativo. También puede ser, que dicha comunicación sea entre las mismas autoridades y/o con personas extrañas al juicio.

Es un acto de vital importancia dentro del proceso del Derecho, ya que este, marca el inicio del procedimiento, y otorga certeza jurídica a diversos actos que se llevan dentro de un litigio.

3.1.1 Etimología

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

3.1.2 Antecedentes Históricos

Remontarnos a los orígenes de las notificaciones nos lleva al Derecho Romano y específicamente a la figura de la *in ius vocatio*, que era el llamamiento que el mismo demandante hacía al demandado para estar en juicio, concretado en forma totalmente primitiva.

Bajo la legislación de la XII tablas (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 al demandado para que se presentase ante el juez.

La violencia de aquel sistema fue atenuada por Marco Aurelio, al sustituirlo por la *denuntiatio litis*, que era una notificación por escrito que hacía el actor del objeto de la

demanda y del día para comparecer, con intervención de testigos, pero siempre en forma privada.

Después de Constantino dejó 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, se encuentra el antecedente lejano de nuestros oficiales notificadores.

3.1.3 Elementos de la Notificación

Al igual que en todo acto procesal, encontramos en las notificaciones la participación de diversos elementos que a continuación hacemos mención.

3.1.3.1 Sujetos

Se diferencian de la siguiente manera.

3.1.3.1.1 Activo

Es el agente encargado de realizar el acto. Por regla general, es una autoridad de carácter jurisdiccional, a través de un *actuario* o *notificador judicial*.

3.1.3.1.2 Pasivo o Destinatario

Es la persona a quien se dirige la notificación, ya sea directa o indirectamente. No se debe confundir con el receptor, ya que este último es quien recibe la notificación, y el destinatario es la persona que debe ser notificada.

3.1.3.2 Objeto

Se trata la materia sobre la cual recae la notificación, es decir, los actos motivos de la comunicación procesal, por ejemplo, resoluciones judiciales, emplazamientos, etc.

3.1.3.3 Actividad que involucra

Se divide en tres dimensiones que abarcan este elemento del acto, aplicadas específicamente a la materia.

3.1.3.3.1 Lugar

El lugar en donde habrá de realizarse la notificación, debe haberse señalado en la notificación misma, ya sea en el domicilio del destinatario o en el de la sede del juzgado, dependiendo de la notificación que se vaya a realizar.

3.1.3.3.2 Tiempo

Encontramos dos aspectos en relación al tema, uno *especifico* que significa que para que la notificación pueda tener *eficacia*, debe ser realizada dentro de los plazos

señalados por la ley; y otro *genérico*, el cual va relacionado con los días y horas hábiles en que se la puede materializar.

3.1.3.3.3 Forma

Es el modo en como la notificación ha de llevarse a cabo, por ejemplo, por cédula, edictos, correo, etc. Va relacionado también con la importancia y trascendencia de la notificación.

3.1.4 Finalidad

La finalidad de las notificaciones es asegurar el principio de la bilateralidad de la audiencia o de contradicción. También marcan el inicio de la relación jurídico-procesal y el nacimiento de las decisiones judiciales, y 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.

3.1.5 Conceptos Doctrinales

Para Arellano García, la notificación "es el acto jurídico procesal, ordenado por la ley o por el órgano jurisdiccional, que debe satisfacer los requisitos legales, para hacer saber oficialmente a las partes o terceros un acto procesal".¹⁰

¹⁰ Arellano García, Carlos, *Teoría general del proceso*, 11a ed., Porrúa, México, D.F., 2002, p. 384.

Para Ovalle Favela, la notificación "es el acto procesal por medio del cual el órgano jurisdiccional hace del conocimiento de las partes, de los demás participantes o de los terceros, una resolución judicial o alguna otra actuación".¹¹

El distinguido procesalista español, Rafael de Pina, conceptualiza a la notificación como el "acto mediante el cual, con las formalidades legales establecidas, se hace saber una resolución judicial o administrativa a la persona a la que se reconoce como interesado en su conocimiento o se le requiere para que cumpla un acto procesal".¹²

3.1.6 Tipos de Notificaciones

Encontramos una clasificación de acuerdo al destinatario de la notificación y su importancia.

3.1.6.1 Notificaciones a las Partes

Es garantía esencial, en el proceso, que las partes estén enteradas de todos y cada uno de los actos que se desarrollan y que provengan de los demás sujetos del proceso o de terceros ajenos al mismo. El sigilo dejaría a las partes en estado de indefensión. Implicaría una violación a las formalidades esenciales del procedimiento.

¹¹ Ovalle Favela, José, *Teoría general del proceso*, 6a ed., Oxford, México, D.F., 2005, p. 301.

¹² Arellano García, Carlos, *op. cit.*, nota 10, pp. 382.

3.1.6.2 Notificaciones a los Terceros

Existen diversas clases de terceros. Encontramos terceros autorizados por las partes para oír notificaciones; en este supuesto la notificación no es para los terceros, sino que, por conducto de ellos, se les hace a las partes.

También hay terceros que tienen un derecho propio que pueden deducir en juicio, a ellos se les realiza la notificación procesal ordenada por autoridad competente para que les pare perjuicio la resolución o acto dentro de un juicio.

3.1.6.3 El Emplazamiento

Emplazar, en términos generales, significa conceder un plazo para la realización de determinada actividad procesal. Sin embargo, la palabra emplazamiento se reserva normalmente para designar al acto procesal ordenado por el juzgador y ejecutado por el notificador, en virtud del cual se hace del conocimiento del demandado la existencia de una demanda en su contra y del auto que la admitió; y le concede un plazo para que este la conteste.

3.1.6.4 Las Citaciones

Cuando la notificación se hace a un tercero para que comparezca a rendir declaración como testigo, se le denomina por lo general *citación*.

En la citación el órgano jurisdiccional señala a alguna de las partes o a algún otro participante, una fecha y hora determinada para que comparezca a la práctica de una actuación judicial. Aquí no se otorga un plazo o periodo, si no que se señala un término, un punto fijo en el tiempo, para que la persona citada comparezca a la celebración de determinado acto procesal.

3.1.6.5 Los Requerimientos

Requerir es un vocablo de origen latino que deriva del verbo *requiere* cuyo significado es *ordenar, mandar, intimar*.

El requerimiento es la notificación de una resolución judicial en la que se ordena a una persona, jurídica o moral, por conducto del secretario actuario o notificador, a que realice la conducta ordenada por el juzgador. Es una comunicación que tiene la modalidad especial de que previene a la persona requerida para que lleve a cabo determinado acto procesal, normalmente con el apercibimiento de imponerle un medio de apremio si no lo realiza.

3.1.6.6 El Exhorto

El exhorto es la notificación por escrito que un juzgador dirige a otro, de una circunscripción territorial diferente, para requerirle su auxilio o colaboración con el fin de que, por su conducto, se pueda realizar cierto acto procesal.

Gómez Lara define el exhorto como "un medio de comunicación procesal entre autoridades judiciales de igual jerarquía que debe emitirse cuando alguna diligencia judicial deba practicarse en lugar distinto al del juicio".¹³

Al juzgador que emite el exhorto se le suele denominar *juez exhortante o requirente*, al destinatario, *juez exhortado o requerido*. La finalidad del exhorto es que el juez exhortado lleve a cabo un acto procesal ordenado por el juez exhortante, que este no puede realizar por que dicho acto debe tener lugar fuera de su circunscripción territorial y dentro de la del juez exhortado.

Se dice que el juez requerido *diligencia el exhorto*, cuando lleva a cabo el acto procesal para el cual ha sido exhortado: recibe la declaración de un testigo; emplaza a la parte demandada; ejecuta el embargo sobre bienes de esta, etc. Una vez que ha diligenciado el exhorto, el juez requerido debe devolverlo al juez exhortante.

3.1.6.7 El Oficio

Es la notificación o medio de comunicación emitido por un órgano jurisdiccional dirigido a una autoridad no jurisdiccional o administrativa, para la realización de un acto que no es meramente procesal, pero sí de trascendencia e importancia para el proceso que se sigue.

¹³Ascencio Romero, Ángel, *Derecho Procesal del Trabajo*, la reimpresión, Trillas, México, D.F., 2009, p. 41.

3.1.6.8 La Carta Rogatoria Internacional

Cuando el destinatario de la notificación procesal es un órgano jurisdiccional ubicado en el extranjero, aquella recibe el nombre de carta rogatoria internacional. Debido a que el destinatario es un tribunal extranjero, la regulación de este tipo de comunicación no queda sujeta solamente al Derecho interno, sino también a los tratados y convenios que se celebren sobre la materia.

3.1.7 Formas de las Notificaciones

La Ley contempla distintas formas para poder realizar las notificaciones en el Derecho procesal, por lo que analizaremos brevemente cada una de ellas.

3.1.7.1 Personal

La notificación personal es la notificación por excelencia. Es ésta la más segura, en cuanto satisface plenamente la finalidad de certeza.

Esto es mediante la entrega directa de la notificación o comunicación procesal de parte del notificador o actuario hacia el destinatario de aquella, normalmente en el domicilio de este señalado dentro del auto de la notificación.

Reviste de suma importancia y trascendencia, puesto que los actos que se mandan a notificar por medio de esta forma, son de mayor relevancia en la mayoría de los procesos

existentes en el Derecho, como lo son el emplazamiento a juicio, la absolución de posiciones, entre muchos otros supuestos que la ley señala.

3.1.7.2 Boletín Judicial

Es un medio de comunicación que se publica diariamente en los juzgados o tribunales y que contiene las listas de los asuntos en los cuales se ha dictado una resolución.

3.1.7.3 Por Cédula

Esta forma se utiliza para notificar a personas que no son partes del juicio, como son los peritos y testigos, el tribunal puede hacerlo personalmente o mediante cédula, es decir, transcribe el auto o resolución que se envía al interesado por conducto del actuario, misma que se le entregará personalmente, recogiendo la firma del mismo como constancia.

La cédula de la notificación es el documento que respalda a las notificaciones personales. Debe contener la hora y fecha en que se entrega la notificación, la clase de procedimiento que lleva a cabo el actuario o notificador, la transcripción de la resolución que se ordena notificar y, el nombre completo de la persona a la que se le entrega la notificación cuando no se encuentra el destinatario de la misma.

La cédula se compone de un original, que se agrega al expediente una vez diligenciada aquella, y de una o más copias, con el mismo valor de autenticidad de aquél, que se dejará en poder del o de los notificados.

El original cumple la función de determinar la fecha en que comienza a correr el término del plazo del acto procesal respectivo. La copia, por su parte, le sirve al notificado como constancia de la diligencia realizada.

3.1.7.4 Edictos

La notificación por edictos es un particular tipo legal de comunicación de las resoluciones judiciales autorizado para los casos previstos en los códigos procesales y, también, cuando se trate de personas inciertas o cuyo domicilio se ignore.

La palabra *edicto*, etimológicamente deriva de la voz latina *edicere*, que significa "prevenir alguna cosa o tomar de antemano alguna determinación que sirva de regla."

Fernández de León expresa con exactitud que *edicto* es "el mandamiento que por orden de juez competente se inserta en publicaciones privadas y boletines oficiales, o se fija en lugares públicos para citar a una persona determinada o indeterminada, o de domicilio ignorado, o para comunicarle una resolución que le pueda interesar."¹⁴

¹⁴ Maurino, Alberto Luis, *Notificaciones Procesales*, 2a ed. 1a reimpresión, Astrea, Buenos Aires, Argentina, 2004, p. 216.

3.1.7.5 Estrados

Se entiende por *estrado*, "el lugar que ocupan los magistrados en las salas de despacho y audiencia."¹⁵

A falta de *Boletín Judicial*, las notificaciones se hacen mediante la transcripción del auto o de la resolución que se requiere notificar, en la tablilla de avisos del juzgado o tribunal, o en su defecto, en las puertas o local. Su importancia radica en que debe ser fijado en un lugar de fácil acceso y a la vista de cualquier persona.

3.1.7.6 Correo, Telégrafo, Teléfono, Radio, Televisión o Volantes

En este apartado enunciamos los distintos medios por los cuales se puede realizar las notificaciones, siempre y cuando la ley de la materia así los enuncie y señale como formas de notificación válidas dentro del juicio.

Varia en razón de la distancia comprendida entre la autoridad jurisdiccional y la o las personas que se deban de notificar, puesto que en este supuesto caben nacionales y extranjeros, que por principio de economía y substanciación, las notificaciones deban de realizarse de formas distintas a las habituales.

¹⁵ De Santo, Víctor, *Notificaciones Procesales: Doctrina, Jurisprudencia y Modelos*, Universidad, Buenos Aires, Argentina, 2002, p. 279.

3.2 Las Notificaciones en el Derecho Laboral

Una vez que se ha planteado el conflicto, las Juntas y las partes deben tener mecanismos legales de comunicación entre ellas, entre autoridades y con personas extrañas al juicio, pero que son de importancia para el desarrollo del proceso.

En la Ley Federal del Trabajo encontramos que las notificaciones se encuentran reguladas en el capítulo VII, bajo el título *de las notificaciones*, comprendiendo los artículos 739 al 752 de la ley antes citada.

3.2.1 Emplazamiento a Juicio

Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán de señalar un domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para oír y recibir notificaciones. Sin embargo, si las partes no lo hicieren, las notificaciones personales se habrán de realizar por boletín o por estrados.

Encontramos así que, una vez que es admitida la demanda por parte de la Junta, esta deberá ordenar el emplazamiento a juicio de la parte demandada, en el cual se hace saber al demandado la existencia de la demanda entablada en su contra por el trabajador, así como el acuerdo que admite la demanda y el señalamiento de día y hora para la celebración de la primera audiencia. Dicha notificación, por la importancia y trascendencia para el proceso que se sigue, se realizará de

forma *personal*, que como vimos anteriormente, es el medio de mayor certeza jurídica.

Sin embargo la ley contempla, que si la persona física o moral a la cual se ha de *emplazar* no se encuentra o no se le localice, la notificación se hará en el domicilio señalado en el auto de admisión, y faltando éste, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios por parte del trabajador y en estos casos se fijaran las copias de la demanda en los estrados de la Junta.¹⁶

El trabajador deberá señalar en su demanda el domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes se promueva. Si en la demanda no se expresó el nombre del patrón o de la empresa o establecimiento en la que prestó sus servicios, la notificación que debe ser personal se sujetará al procedimiento que marca el artículo 743 de la LFT, debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente el del centro de trabajo donde presta o prestó sus servicios el trabajador y que está señalado en autos, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.¹⁷

3.2.2 Las Notificaciones Personales

La ley señala diversos actos que deben de ser notificados de forma personal, que a continuación se

¹⁶ Artículo 739 de la *Ley Federal del Trabajo*.

¹⁷ Artículo 740 de la *Ley Federal del Trabajo*.

mencionarán. Pero cabe destacar que las notificaciones se habrán de realizar en el domicilio señalado en autos, hasta que en tanto no se designe una nueva casa o local para ello; y las que se realicen en dichas condiciones surtirán plenamente sus efectos.¹⁸

Tales actos son:

- a) El emplazamiento a juicio y el primer proveído que se dicte en el mismo.

Este acto es considerado como la primera noticia formal que se le da a conocer al demandado de que tiene en su contra una demanda laboral, por tal razón es indispensable que se le haga saber de forma personal dicho acto para que esté en condiciones de ser escuchado en su defensa.

- b) Auto de radicación del juicio que dicten las Juntas en los expedientes que remitan otras Juntas.

Cuando en ocasiones una Junta se declare incompetente, debe remitir en consecuencia los autos a la que se considera competente, para que ella se encargue de la sustanciación del proceso. La Junta competente al recibirlo debe dictar un acuerdo de admisión o de radicación y notificárselo personalmente a las partes.

- c) La resolución que en la Junta se declare incompetente.

¹⁸ Artículo 741 de la *Ley Federal del Trabajo*.

Como vimos en la fracción anterior, si una Junta se declarase incompetente, se deberá de notificar a las partes de forma personal dicha resolución.

d) El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo.

Si una Junta recibe una sentencia de amparo, independientemente que se le haya concedido o negado el mismo, debe dictar un auto en que se tenga por recibida dicha sentencia y por consecuencia, notificárselo personalmente a las partes.

e) La reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal.

Cuando un procedimiento laboral se encuentra suspendido por una causa legal, y para su reanudación depende de una actuación oficiosa de la Junta o de una promoción de alguna de las partes, al darse una u otra condición, la resolución que se dicte para ordenar la reanudación del procedimiento deberá notificarse personalmente a ambas partes.

f) El auto que cite a absolver posiciones.

La absolución de posiciones es el acto formal de desahogo de la prueba confesional con cargo a la contraparte del articulante de dichas posiciones, y como el resultado del desahogo de dicha prueba puede ser fatal para el absolvente, deberá notificársele de manera personal la obligación de

asistir a la audiencia, y apercibirle que en caso de no hacerlo, será declarado confeso de todas aquellas posiciones articuladas y calificadas de legales.

- g) La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio.

Cuando a una persona no le afecta el resultado de un proceso laboral en lo más mínimo, se considera que es un extraño al juicio. Comúnmente este tipo de notificación se realiza en procedimientos de ejecución, en donde se le notifica a las personas o instituciones para que entreguen algo, o bien para que hagan o dejen de hacer alguna cosa.

- h) El laudo.

En materia laboral, el laudo es considerado como una sentencia definitiva que dictan otros órganos jurisdiccionales, por tal motivo, debe de notificársele a las partes personalmente para los efectos que hagan valer sus respectivos derechos dentro del plazo que la ley les otorgue.

- i) El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado.

Ya sea que por laudo o arreglo conciliatorio, la Junta decida que el trabajador sea reinstalado en su trabajo, el auto que se dicte señalara el día y la hora para su reinstalación, debiéndose notificar personalmente a las

partes para que estén en condiciones de cumplir con lo acordado por la Junta.

j) El auto que ordene la reposición de actuaciones.

En el caso de extravío del expediente o de alguna constancia, la Junta ordenará la reposición de actuaciones y deberá de ser notificado de forma personal a ambas partes, independientemente del aviso al Ministerio Público para que determine las responsabilidades derivadas de la posible comisión de algún delito.

k) Prevención de las consecuencias de la inactividad procesal.¹⁹

Por causas atribuibles a las partes, el expediente se encuentre inactivo, para evitar que opere la caducidad, los presidentes de las Juntas tienen la obligación de ordenar que se requiera al trabajador para que promueva lo necesario y evitar el archivo del mismo.

l) En los casos de urgencia o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.²⁰

Siempre que concorra una circunstancia o caso urgente, que a juicio de la Junta, sea especial y urgentemente se necesite realizar alguna diligencia al respecto, el proveído que se dicte deberá de ser notificado de manera personal a

¹⁹ Artículo 722 de la *Ley Federal del Trabajo*.

²⁰ Artículo 742 de la *Ley Federal del Trabajo*.

las partes para estar en condiciones de participar en la actuación.

3.2.3 Requisitos de las Notificaciones Personales

La Ley señala y contempla una serie de requisitos bajo los cuales se debe de realizar la primera notificación (particularmente el emplazamiento) y que están comprendidos dentro del artículo 743 de la LFT, estos son:

- a) El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja, o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación.
- b) 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 se entienda la diligencia es el representante legal de aquella.
- c) Si no está presente el interesado o su representante, el actuario dejará citatorio para que le espere al día siguiente, a una hora determinada.
- d) Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante legal, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada.

- e) 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.
- f) En el caso del que el trabajador ignore el nombre del patrón o empresa o su razón social²¹, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o prestaron sus servicios.

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

3.2.4 Posteriores Notificaciones

Las posteriores notificaciones que deban ser personales, se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si este concurre a la junta o en el domicilio designado y si no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario, y si el local o la casa estuviera cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo. De todo ello el actuario asentará razón en autos.²²

El pleno de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la publicación de un boletín, el

²¹ Artículo 712 de la *Ley Federal del Trabajo*.

²² Artículo 744 de la *Ley Federal del Trabajo*.

cual contiene la lista de las notificaciones que no son de carácter personal²³ y cuando este no se publique, dichas notificaciones se realizarán en los estrados de la Junta.²⁴

3.2.5 Momento en que Surten sus Efectos las Notificaciones

De acuerdo con el artículo 747 de la LFT, las notificaciones *personales* surten sus efectos el día y la hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, siendo cualquier hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la ley; mientras que las demás, serán al día siguiente de su publicación, sea este en el boletín o en los estrados de la Junta.

3.2.6 Término para las Notificaciones

Todas las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que debe efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la ley.²⁵ .

Así mismo surten plenamente sus efectos las notificaciones hechas al apoderado o a las personas expresamente autorizadas legalmente por las partes y acreditadas ante la Junta, como si se hubiesen hecho a ellas mismas.²⁶

²³ Artículo 745 de la *Ley Federal del Trabajo*.

²⁴ Artículo 746 de la *Ley Federal del Trabajo*.

²⁵ Artículo 748 de la *Ley Federal del Trabajo*.

²⁶ Artículo 749 de la *Ley Federal del Trabajo*.

Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán de realizarse dentro de los cinco días posteriores a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la ley exista disposición en contrario.²⁷

3.2.7 Elementos de la Cédula de Notificación

El actuario, como parte de los instrumentos que utiliza para cumplir su cometido, necesita de la llamada *cédula de notificación*, el cual se trata de un documento que elabora el actuario para hacer constar que se ha practicado correctamente y conforme a Derecho, la diligencia respectiva, así como la entrega de las copias de ley.

De acuerdo con el artículo 751 de la LFT, la cédula de notificación deberá contener:

- 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
- V. Copia autorizada de la resolución que se anexa a la cédula.

²⁷ Artículo 750 de la *Ley Federal del Trabajo*.

Todas las notificaciones que no se practiquen de conformidad con lo dispuesto en el capítulo de las notificaciones de la Ley Federal del Trabajo, serán nulas.²⁸

²⁸ Artículo 752 de la *Ley Federal del Trabajo*.

CAPÍTULO IV
LA UTILIDAD DEL INTERNET EN EL DERECHO

4.1 ¿Qué es Internet?

Internet es un conjunto de servidores de archivos distribuidos en todo el mundo e interconectados mediante un sistema maestro de redes de cómputo. Cumple dos funciones básicas: medio de comunicación y medio de información. Realiza la primera a través del correo electrónico y los foros de discusión. Como medio de información, Internet es sin duda el centro de documentación más grande y completo del mundo, a tal grado que puede comparársele con una inmensa biblioteca a la que se tiene acceso prácticamente desde cualquier computadora del mundo conectada a ella.

4.2 Historia de Internet

Internet no se concibió como una red de sistemas de cómputo, más bien, debía satisfacer ciertas necesidades del Ministerio de Defensa de los Estados Unidos de América.

Un sistema tradicional de red con una computadora central les pareció muy vulnerable a los expertos del Ministerio de Defensa de los Estados Unidos de América. Un ataque a la computadora central hubiese significado la caída de toda la red. Por eso, a partir de la década de 1960 empezó a desarrollarse un sistema de red que no dependiera de un servidor, sino que se organizara de modo que cada computadora funcionara de manera independiente de las otras. Así, debido a que era posible obtener la información en cualquiera de las computadoras enlazadas al sistema, se evitaría el riesgo de que el daño que llegara a sufrir una computadora específica se extendiera a todo el sistema. A esta red con las características antes descritas se le puso en funcionamiento con el nombre de ARPANET.

ARPANET funcionó con un programa de computación especial denominado *Network Control Protocol* (NPC), que hizo posible el uso descentralizado de la red. En la década de 1970, esta red creció más allá de sus objetivos originales, debido a que varias redes científicas se enlazaron al sistema.

En la década de 1980 el NPC fue sustituido por un programa nuevo llamado TCP/IP, que funciona de manera más eficaz. El TCP/IP convierte los datos en pequeños paquetes,

los envía a su lugar de destino con base en sus direcciones a través de diferentes puntos de enlace de Internet y la computadora de destino los recompone. A principios de 1980 Internet se separó de ARPANET.

En 1986 se fundó la NFSNET. Financiada por el gobierno Federal Estadounidense, la NFSNET creó diferentes líneas de enlace para Internet, a las que se denominó *backbones* (espina dorsal), con las que se facilitaba la transferencia de datos. Hasta 1995, la NSFNET intentó imponer una política de uso aceptable, con el fin de que Internet se utilizara solo con propósitos científicos, no comerciales. Dicha política fue puesta fuera de vigor a principios de 1995, cuando el gobierno Estadounidense decidió privatizar y no otorgar más subsidios a Internet. Desde ese año es posible utilizar este sistema para objetivos de índole muy diversa, incluidos los de carácter comercial.

4.3 Organización y Funcionamiento de Internet

La estructura de Internet se caracteriza por su organización no jerárquica. Esto se debe a que todas las computadoras y los sistemas de redes enlazados a Internet poseen exactamente la misma capacidad de acceso a la información y demás servicios que se ofrecen.

Otra característica propia de Internet es el sistema de autorregulación. Internet no cuenta con un órgano de control que regule su funcionamiento. El sistema se regula desde el

interior por medio de los protocolos TCP/IP con los que trabaja cada computadora enlazada al sistema. Mientras en otros sistemas de comunicación, como el teléfono, tiene lugar una comunicación directa entre quien emite la señal y quien la recibe, en Internet la información emitida se divide en pequeños paquetes, que se envían por diferentes rutas del sistema y al final, en la computadora receptora, vuelven a ensamblarse. El emisor de la información cuenta con la capacidad de volver a enviar los paquetes de datos que no se reciban o que lleguen dañados a la computadora receptora. Un aspecto relevante es el sistema de nombre de dominio de Internet. Este concepto se utiliza en dos sentidos: por una parte, en relación con las direcciones de servicios de información que pertenecen a Internet; por la otra, se emplea para direcciones de correo electrónico.

Todos y cada uno de los servicios de información a los que es posible acceder mediante Internet tienen su propia dirección, con la que se invoca el servicio de que se trata. A las secciones especiales de cada dirección se les denomina *dominios*. Debido a que la mayor parte de los servicios informativos de interés para los juristas se encuentran en el servicio de Internet denominado *World Wide Web* (WWW). Este servicio permite enlazar cientos de miles de servidores con los usuarios.

WWW es de creación reciente. Sus conceptos se definieron en 1989 y sus primeros servicios comenzaron a estar disponibles a principios de 1993.

Mediante WWW se ha vuelto muy sencillo navegar en Internet. WWW facilita la transmisión de todo tipo de información disponible en el sistema, no exclusivamente archivos de texto, sino también ilustraciones, fotografías, sonidos, películas y otros servicios multimedia de Internet.

WWW utiliza el lenguaje de marcado de hipertexto (*html*). Este permite establecer, sin tener que utilizar el menú, una conexión con otra página u otro sitio en Internet. A esta conexión se le llama *hipervínculo*.

4.4 ¿Qué se Necesita para tener Acceso a Internet?

Hasta hace poco, para poder acceder a internet era necesario contar con una computadora de escritorio. Pero en la actualidad, desde hace 10 años a la fecha, hemos visto como han aparecido productos que nos ofrecen acceso a internet de manera fácil y sencilla. Hoy en día, se puede acceder a Internet desde un celular, una computadora móvil como puede ser una *laptop* o una *netbook*, una consola de video juego, televisores, etc. Adicionalmente al producto con el que contemos para poder acceder a Internet, se requiere de la contratación de un proveedor de servicios de Internet, que en la actualidad son, al igual que los productos, muy variados. Ejemplos de compañías que ofrecen el servicio de Internet fijo y móvil son *Telmex*, *Megacable*, *Telcel*, *Movistar*, *Iusacel*, etc., por mencionar algunas. También es necesario contar con un Modem o conexión ISDN, así como el software correspondiente, pero en la actualidad, ambos son proveídos

por las compañías de servicios de Internet en el caso del modem o conexión ISDN, y el software ya viene instalado en el producto por parte de la compañía que lo creó.

4.5 Costos de tener Acceso a Internet

Como hemos mencionado, la información contenida en Internet, salvo la información de carácter comercial, es pública y gratuita. Pero se requiere de un proveedor de servicios de Internet para poder acceder a esa información. Cada proveedor de servicios cuenta con sus propios métodos para calcular las cuotas de acceso. Hoy en día los costos son muy variados. Existen rentas fijas para internet fijo o móvil cuyos precios son variados encontrando mensualidades muy bajas hasta las más altas dependiendo de la velocidad de conexión que la persona requiera contratar, y costos por datos e información descargada en lo que se refiere a Internet móvil, o también encontramos que ya hay proveedores de internet móvil que ofrecen el acceso a internet por hora, día o semana. Así mismo, existen diversos lugares públicos y particulares en donde se les ofrece Internet inalámbrico gratuito, ya sea por ser cliente de alguna empresa proveedora de ese servicio, o por simplemente ser cliente o asistente al lugar, como los son aeropuertos, restaurantes, hoteles, centros de convenciones, plazas comerciales, cafeterías, etc.

4.6 ¿De qué manera el Internet Contribuye al Derecho?

La lenta evolución en la aplicación de las nuevas tecnologías en materia administrativa pública y jurídica procesal, sin duda, es consecuencia de la utilización gradual de las computadoras y el Internet. Según datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), hasta 2010, en México, aproximadamente el 29.4% de la población cuenta con computadora, y solamente el 21.3% cuenta con Internet²⁹. De tal manera que el permitir a las partes que accedan a revisar su expediente electrónico o realizar trámites administrativos, ahora no implicaría un cambio radical en el acceso a la información, pues las personas no están familiarizadas con la computadora y el Internet, sin embargo, el avance sería paulatino, y gradual, así, al irse extendiendo el uso de las computadoras, se haría más familiar y accesible entender las ventajas de los medios electrónicos en los asuntos, aún más, se fomentaría el uso gradual de la computadora y el Internet.

4.6.1 El Internet como Medio de Comunicación del Derecho

Dentro del plano de la comunicación social se considera a la *información* como cierto número de mensajes, afirmaciones verdaderas o falsas, dirigidas a un individuo, quien las recibe, modifica, acepta o rechaza.

²⁹ Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Usos de las Tecnologías de la Información en los Hogares, 2010, www.inegi.org.mx

Por regla general, la información circula para responder a necesidades diversas como lo son las de saber, conocer y elegir.

Las posibilidades en materia de comunicación que ofrece el Internet tal vez representen la mayor ventaja sobre los demás medios de comunicación.

Mediante el *Correo electrónico*, en cuestión de segundos se puede compartir información a casi cualquier parte del mundo, evitándose así pérdida de tiempo y elevados costos, a comparación de por ejemplo el *teléfono*, en donde para entablar una comunicación depende de que la persona a la que se le llama se encuentre en el lugar y esté disponible para atender la llamada, así como el costo extra por concepto de larga distancia, cuando se habla a un lugar fuera de la ciudad de donde se genera la llamada.

En cambio, tales desventajas no son válidas para los mensajes transmitidos mediante Internet. Siempre es posible localizar al destinatario del mensaje, puesto que la comunicación por correo electrónico es asincrónica. Esto significa que los mensajes enviados permanecen en el buzón hasta que se tenga tiempo y disponibilidad para atenderlos.

Existen también los llamados *foros de discusión*, en donde se es posible contactar a personas de distintas partes del mundo, y en dichos foros, se formulan diariamente miles de preguntas especializadas en materia jurídica, obteniéndose respuestas satisfactorias.

4.6.2 El Internet como Medio de Acceso a la Información Jurídica

Internet bien podría definirse como un centro de documentación maestro, capaz de recibir información de cualquier materia y desde cualquier lugar del mundo. Sin embargo, cuenta con dos características que lo hacen diferente de un centro de documentación tradicional. En primer lugar, es posible acceder a Internet desde cualquier lugar del mundo y a cualquier hora. Por otra parte, cada usuario del sistema cuenta con la opción de ser tanto lector como productor de información.

La finalidad de la informatización en un sistema documentario consiste en encontrar lo más rápida y pertinentemente posible la información que ha sido almacenada. Es por ello que resulta fácil imaginar que con más de 30 años de funcionamiento y debido a la gran flexibilidad que ofrece el sistema, Internet cuenta en nuestros días con un inmenso caudal de información. Para ello se han desarrollado sistemas de búsqueda que permiten, cada vez de manera más sencilla y confiable, encontrar en pocos minutos los documentos relevantes que responden a un interés específico.

Pero el mayor valor que nos ofrece Internet como fuente de información para los estudiosos y juristas del Derecho, radica en la información que se puede consultar en materia de legislación Nacional como Internacional. Es muy fácil consultar leyes y reglamentos, tanto en el ámbito municipal,

local o federal, así como el de cualquier otro país, al mismo tiempo que los tratados internacionales.

También por Internet es posible consultar la *Jurisprudencia* emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de su página de Internet, así como también podemos consultar miles de publicaciones, libros, revistas, etc., mediante las *bibliotecas virtuales* que en la actualidad existen en materia jurídica.

4.6.3 El Internet como Medio de Control, Gestión y Publicación en la Administración Pública y la Administración de Justicia

Se podría decir que el mayor avance en la integración del Derecho al ámbito tecnológico, lo representa la aplicación del internet como un medio de control, gestión y publicación de los distintos trámites o etapas procesales, tanto en materia de Administración Pública, como en la Administración de Justicia, y que a continuación se explicará.

4.6.3.1 En la Administración Pública

En la Administración Pública y habida cuenta que en la actualidad se presenta un crecimiento extraordinario en el volumen y complejidad de actividades en las dependencias gubernamentales debido, entre otras cosas, al pronunciado desarrollo demográfico, económico y tecnológico. Ello ha obligado a que dicho sector, en sus diferentes niveles

(federal, estatal y municipal), esté capacitado para recibir, tramitar, analizar y difundir todo tipo de información jurídica para su correcto funcionamiento.

En la actualidad, el *Servicio de Administración Tributaria* (SAT), es el organismo de gobierno que ha integrado en mayor medida a los avances tecnológicos en la tramitación de distintos asuntos mediante su *Oficina Virtual*.

Con la finalidad de que dichos trámites fuesen realizados de manera certera y veraz, creó la *Firma Electrónica Avanzada* (FIEL), la cual es el conjunto de datos que se adjuntan a un mensaje electrónico, cuyo propósito es identificar al emisor del mensaje como autor legítimo de este, tal y como si se tratara de una firma autógrafa.

Con la *FIEL* se pueden acceder a servicios en la tramitación de pedimentos aduanales, dictámenes fiscales, declaración anual de personas físicas, avisos al Registro Federal de Contribuyentes, etc.

4.6.3.2 En la Administración de Justicia

La informática utilizada en los procesos judiciales, actualmente en nuestro país, suele ser muy limitada. Por lo general, los juzgados y tribunales que cuenta con computadoras, únicamente son utilizadas como procesadoras de texto, no obstante de que puedan utilizarse más herramientas y paquetes electrónicos que permitan ampliar sus funciones. Una de las mayores ventajas sería para que se utilizaran en

el registro de todas las fases procesales, y para el control de todos y cada uno de los expedientes.

Sin lugar a dudas, uno de los principales beneficios en esta área, además de la agilización en la tramitación de asuntos jurídico-administrativos, es la disminución de la inercia burocrática y corrupción, lo cual alcanza niveles más significativos en el caso de la administración de la justicia, permitiendo la impartición de una justicia rápida, expedita y particularizada. Actualmente en México, el Tribunal Superior de Justicia en el Estado de Nuevo León, se ha puesto a la vanguardia y ha hecho importantes avances en materia de utilización de la tecnología en el proceso civil. Por reformas de enero de 2005 al Código de Procedimientos Civiles del Estado de Nuevo León, se creó la figura denominada *Tribunal Virtual*, el cual ya se encuentra funcionando en su portal virtual.

Por su parte, el Consejo de la Judicatura Federal cuenta con un módulo de consulta de expedientes a través de Internet, respecto de los asuntos que son del conocimiento de los tribunales de Circuito y de los juzgados de Distrito del Poder Judicial de la Federación. Lo anterior, con base en el Acuerdo General 31/2005 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece que todo ciudadano interesado en un asunto puede conocer cuál es el estado procesal que guarda el expediente que se está tramitando ante alguno de los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación.

En este módulo es posible conocer los datos de las partes (no los personales, ni aquellos que afecten su intimidad) desde el momento en que se presenta una demanda, por ejemplo de amparo: cuándo se admite, qué fecha se señala para que se verifique la audiencia constitucional, cuáles son las pruebas que se están ofreciendo. Si se solicita la suspensión de los actos reclamados, si se concede o niega, la fecha señalada para la celebración de audiencia incidental, si se interpone algún recurso contra las decisiones de los jueces, cuál es el órgano jurisdiccional que conoce de ese recurso, cuál su tramitación, la solución que tiene este recurso, es decir, qué decide el órgano encargado jurisdiccionalmente de la revisión en estos recursos.

No está a disposición del público un *expediente electrónico*, o un *expediente que hubiera sido escaneado* y en el que se pudiera ver el contenido de las promociones o de los acuerdos en su totalidad. Lo que se pone para consulta es un listado que va conteniendo los distintos momentos procesales en que puede estar un asunto. Las partes no podrán ver cuál es el contenido de una demanda y finalmente cuál es la resolución del juez, pero si sabrán si un expediente no se está resolviendo tan rápido como se quisiera.

CAPÍTULO V

CRÍTICA Y PROPUESTA

5.1 Crítica

Como resultado del estudio del presente trabajo de investigación, se encontró que las seis fracciones con las cuales está compuesto el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, resultan operantes, ya que establecen los lineamientos, de manera muy atingente y correcta, bajo los cuales se habrán de realizar las notificaciones personales, sobre todo la primera, sin embargo deben de ser actualizadas a la realidad tecnológica en la cual nos encontramos hoy en día.

La crítica en este sentido es propositiva, buscando el mejoramiento de la forma en dichas notificaciones, para hacerlas más rápidas, eficaces y certeras, evitando así, pérdida de tiempo y dinero, a como hoy aun se realizan.

Las notificaciones electrónicas estarán disponibles en el portal de Internet establecido al efecto por las autoridades laborales competentes, las cuales podrán ser consultadas e impresas por el interesado.

Para ello, sería necesario una VII fracción al artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, con la cual se le daría facultad al actuario de poder realizar también las notificaciones personales por Internet.

5.2 Propuesta

Mi propuesta consiste en adicionar una fracción más al artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, para facultar al actuario de poder realizar las notificaciones personales mediante su publicación en una página de Internet.

Ley Federal del Trabajo
Titulo Catorce
Derecho Procesal del Trabajo
Capítulo VII
De las Notificaciones

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;
- 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 fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;
- V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; 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.

Para quedar como sigue:

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;
- 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 fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;

- V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; 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.
- VII. *No obstante de lo señalado en las fracciones anteriores, también se podrán llevar a cabo las notificaciones mediante la página de Internet www.jcya.gob.mx, mismas que surtirán todos sus efectos legales de la misma, desde el momento de su publicación en dicha página.*

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.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El Derecho del Trabajo, es un derecho social que tiene como finalidad la dignificación del trabajo, buscando condiciones económicas, políticas y culturales que mejoren la vida del trabajador mexicano.

SEGUNDA: El Derecho Procesal del Trabajo, es el encargado de la aplicación de la Justicia en las relaciones laborales, teniendo como meta la equidad, el bien común, el bienestar y la paz social.

TERCERA: Las notificaciones laborales tienen como objeto la comunicación de las actuaciones judiciales entre la autoridad laboral y las partes en un juicio, buscando con ello un correcto desarrollo en el proceso del Trabajo.

CUARTA: El Internet es hoy en día la herramienta tecnológica de comunicación y fuente de información, que

enriquece y mejora al Derecho, logrando con ello una impartición de Justicia rápida, transparente y económica.

QUINTA: Como resultado del estudio y análisis del presente trabajo de investigación teórico-jurídico, concluyo en señalar que mi propuesta de reforma al artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo mediante una adición de la fracción VII con la finalidad de facultar a la autoridad laboral para que la misma pueda llevar a cabo las notificaciones personales, en una forma rápida e inmediata mediante su publicación en el portal de Internet www.jcya.gob.mx, y contar con los elementos suficientes y poder ser aplicada en nuestra actualidad, como una propuesta en la que busca una mejor impartición de justicia en materia laboral, logrando con ello integrar al Derecho Laboral, en la vanguardia de la Tecnología.

BIBLIOGRAFÍA

Arellano García, Carlos, *Teoría general del proceso*, 11a ed., Porrúa, México, D.F., 2002.

Ascencio Romero, Ángel, *Derecho Procesal del Trabajo*, 1a reimpresión, Trillas, México, D.F., 2009.

Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, Oxford, México, D.F., 2000.

Bouzas Ortiz, José Alfonso, *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, Iure editores, Estado de México, México, 2006.

Climént Beltrán, Juan B., *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, 6a ed., Esfinge, México, D.F., 2008.

Dávalos, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 19a ed., Porrúa, México, D.F., 2010.

De Buen L., Néstor, *Derecho del trabajo*, Tomo I, 14a ed., Porrúa, México, D.F., 2001.

De Santo, Víctor, *Notificaciones Procesales: Doctrina, Jurisprudencia y Modelos*, Universidad, Buenos Aires, Argentina, 2002.

Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, 21a ed., Porrúa, México, D.F., 2000.

Ítalo Morales, Hugo y Tena Suck, Rafael, *Derecho Procesal del Trabajo*, 6a ed., 1a reimpresión, Trillas, México, D.F., 2009.

Maurino, Alberto Luis, *Notificaciones Procesales*, 2a ed. 1a reimpresión, Astrea, Buenos Aires, Argentina, 2004.

Méndez Cruz, José Ricardo, *Derecho Laboral: un enfoque práctico*, McGraw-Hill, México, D.F., 2009.

Ovalle Favela, José, *Teoría General del Proceso*, 6a ed., 1a reimpresión, Oxford, México, D.F., 2005.

Rojas Amandi, Víctor Manuel, *El uso de Internet en el Derecho*, 3a ed., Oxford, México, D.F., 2009.

Santos Azuela, Héctor, *Derecho del trabajo*, McGraw-Hill, México, D.F., 1999.

Vázquez Vialard, Antonio, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, 9a ed., Astrea, Buenos Aires, Argentina, 2001.

FUENTES DE INTERNET

Derecho Procesal del Trabajo: Principios, Naturaleza, Autonomía y Jurisdicción, Héctor Santos Azuela,
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/10/art/art9.pdf>

Razón de ser del Derecho del Trabajo, María Patricia Kurczyn Villalobos,
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/82/art/art7.htm>

Actualización Tecnológica en la Administración de Justicia, Dra. Ma. Macarita Elizondo Gasperín,
<http://www.eumed.net/rev/tecsistecat1/n4/meg2.htm>

Servicio de Administración Tributaria (SAT),
www.sat.gob.mx

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI),
www.inegi.org.mx

LEGISGRAFÍA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

Código de Procedimientos Civiles del Estado de Nuevo León