

776  
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"EL EMPLAZAMIENTO EN MATERIA LABORAL,  
COMO MEDIO DE COMUNICACION PROCESAL

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
GUILLERMO SALAS BERNAL

México, D. F.

1991

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



## **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 está 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.

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

" EL EMPLAZAMIENTO EN MATERIA LABORAL,  
COMO MEDIO DE COMUNICACION PROCESAL "

INTRODUCCION.

PAGS.

CAPITULO I.

" EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO "

- a) Antecedentes..... 2
- b) Las fuentes en el Derecho del Trabajo... 6
- c) Autonomía del Derecho del Trabajo..... 11
- d) Los principios processales en Materia de Trabajo..... 13

CAPITULO II.

" LOS TRIBUNALES DE TRABAJO "

- a) Los órganos jurisdiccionales en Materia de Trabajo..... 22
- b) Su naturaleza jurídica..... 25
- c) La jurisdicción y competencia en Materia de Trabajo..... 30
- d) Los procedimientos que contempla el Código Laboral..... 34

CAPITULO III.

" LOS MEDIOS DE COMUNICACION PROCESAL EN  
MATERIA DE TRABAJO "

- a) Clasificación de las notificaciones en Materia de Trabajo..... 48
- b) Los diversos medios de comunicación procesal en Materia de Trabajo..... 54
- c) Análisis de: Emplazamiento, Citación, Exhorto y Despacho en Materia de Trabajo 57
- d) Concepto, clasificación y análisis del emplazamiento en Materia de Trabajo..... 60

## CAPITULO IV.

" EL EMPLAZAMIENTO A JUICIO EN MATERIA  
DE TRABAJO, A LA LUZ DEL ARTICULO 14  
CONSTITUCIONAL "

- a) El artículo 14 constitucional y la garantía de Previa Audiencia..... 65
- b) El emplazamiento a juicio en Materia de Trabajo, a la luz del artículo 14 constitucional, como garantía de Seguridad Jurídica..... 72
- c) El análisis del artículo 743 de la Ley - Federal del Trabajo..... 74
- d) El artículo 743 y sus diversas Fracciones, su análisis crítico con la garantía de Seguridad Jurídica que prevee el artículo 14 constitucional..... 81

## CAPITULO V.

" EL ESTADO DE INDEFENSION DEL DEMANDADO POR  
FALTA O DEFECTO DE EMPLAZAMIENTO "

- a) Sujetos procesales y partes en Materia de Trabajo..... 88
  - b) EL DEMANDADO como parte en Materia de Trabajo..... 91
  - c) Opinión personal de la forma que debe revestir el emplazamiento a juicio en Materia de Trabajo..... 93
  - d) Criterios jurisprudenciales del emplazamiento a juicio en Materia de Trabajo... 99
- CONCLUSIONES..... 111
- BIBLIOGRAFIA..... 117

## INTRODUCCION.

El presente trabajo tienen como objetivo, en esencia, las diversas formas que reviste el Emplazamiento a juicio en materia de trabajo, a la luz de la garantía de Seguridad Jurídica, que prevee el artículo 14 de nuestra Carta Magna.

En este estudio, analizamos todas y cada una de las diversas formas, supuestos a que se refiere el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, mismas que a nuestro criterio en su mayoría conculcan la garantía Constitucional mencionada, en razón de que la parte patronal, generalmente al ser llamado a juicio, mediante el medio de comunicación procesal denominado por nuestra legislación Emplazamiento, adolecerá de la falta o defecto del mismo.

En atención a que las fracciones del artículo citado de la Ley de la materia, en su mayoría vulneran la precitada garantía de Seguridad Jurídica, lo que hacemos nosotros evidenciar con meridiana claridad en nuestro trabajo.

Lo anterior es de suma importancia, en virtud de que el denominado Emplazamiento, es la base o fuente para que se dirima una controversia y así el Juez pueda aplicar el derecho al caso concreto.

En consecuencia el Emplazamiento es el acto procesal de mayor trascendencia en dicho procedimiento, en razón de

que si no se cumple con la formalidad que prevee el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su segundo párrafo que establece la garantía de Previa Audiencia, el mismo devendrá de nulo.

Y en tal supuesto la parte afectada se apersona en el procedimiento, promoviendo Incidente de Previo y Especial Pronunciamiento de Nulidad de Actuaciones, o en su caso lo puede impugnar a través del Juicio de Garantías en el Amparo Indirecto apersonándose el agraviado como tercera persona extraña a juicio.

## C A P I T U L O I

### " EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO "

- a) Antecedentes.
- b) Las fuentes en el Derecho del Trabajo.
- c) Autonomía del Derecho del Trabajo.
- d) Los principios Procesales en Materia de Trabajo.

## CAPITULO I

## EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

En este primer capítulo hablaremos del Derecho Procesal del Trabajo, abordando como primer punto, los Antecedentes del mismo, en derecho comparado, vemos que la polémica Muther -- Windscheid desliga el Derecho Adjetivo del Objetivo, criterio que se aplicó en el sistema positivo mexicano, en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Consecuentemente abordaremos las Fuentes en el Derecho del Trabajo, las que sin lugar a dudas son tomadas del Derecho Común, pero dada la naturaleza social del Derecho Obrero, jurisprudencias coinciden que las Fuentes en materia de Trabajo tienen sus propios lineamientos y diversos al Derecho Común.

Otros opinan que el concepto Fuentes del Derecho no se puede precisar, y en su caso dan su subjetiva opinión respecto a éste concepto, para nosotros la única fuente en el Derecho del Trabajo sería la Ley, Jurisprudencia, Costumbre y las prestaciones plasmadas en los Contratos Colectivos de Trabajo y los denominados Contratos Ley.

Como tercer punto abordaremos la Autonomía del Derecho del Trabajo, en razón de que la gran clasificación que se hace respecto al Derecho en: Derecho Público, Derecho Privado y -

Derecho Social, y dado que la materia que nos ocupa esta inmersa en ésta última, es por eso que se dice que ha adquirido carta de naturalización teniendo autonomía propia, que se traduce en que la disciplina que nos ocupa tiene sus propias fuentes, fines, li neamientos, principios diversos a los contenidos en el Derecho Común.

Finalmente aludiremos a los Principios Procesales que, como se ha dicho con antelación es consecuencia de la Autonomía del Derecho del Trabajo, y los que se definen como: Aque - llos que regulan el procedimiento, por ser ciertos y que sirven para aplicar el derecho al caso concreto.

a) Antecedentes.

Para tener una visión o concepto definido de lo que significa en la actualidad el Derecho Procesal, habrá que re montarnos a su génesis, a su nacimiento, esto es, habrá primero que estudiar cuando se separó del Derecho Común.

Lo cual se hizo en razón de la disputa que se sus cito en Europa, polémica Muther-Windscheid al hablar acerca de la "autonomía de la acción", y fué el segundo con quien se ini - ció el moderno concepto de Acción al sostener: "... Negó que esta fuera la misma cosa que el derecho; la pretensión del actor

no es lo mismo que la acción, pero se transforma en ésta cuando se le ejercita en juicio. La acción era la pretensión hecha valer en juicio; sostuvo que la actio romana era la pretensión del actor, y el klage, el derecho de accionar para hacer valer dicha pretensión; ambas formaban a su vez, lo que él denominó "Anspruch" o pretensión jurídica, pretensión en juicio". (1)

Con lo anterior se desliga el "Derecho Procesal o Adjetivo" y surge el Derecho Procesal en general, cuyo estudio moderno lo hace "La Teoría General del Proceso"; el tratadista mexicano Cipriano Gómez Lara, entiende por éste último: "Es la rama del derecho público que regula el conjunto complejo de actos del Estado, como ente soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos encaminados a la solución de su litigio mediante la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido". (2)

Ahora pasaremos al estudio del Derecho del Trabajo en México, y como antecedente inmediato tenemos la Declaración de Derechos Sociales de 1917, como consecuencia de los debates de los constituyentes de ese mismo año al señalar en el artículo 123 constitucional, y siguiendo los lineamientos que prevalecieron en la polémica Muther-Windscheid al establecer los prin

(1) DIAZ DE LEON, Marco Antonio, "Diccionario de Derecho Procesal Penal y de Términos Usuales en el Proceso Penal", Tomo I, Porrúa, S.A., México, - - 1986, p. 48.

(2) GOMEZ LARA, Cipriano, "Teoría General del Proceso", Manual I, editado -- por la Facultad de Derecho de la UNAM, S.U.A., p. 185.

cipios básicos del Derecho del Trabajo.

A raíz de la Declaración de Derechos Sociales de 1917, existía ya el desprendimiento del Derecho Civil, dado que no se consideraba que no formaba parte o capítulo de Derecho Civil, tampoco continuador o heredero, sino más bien su adversario y lentamente se desprendió del Civil.

Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos -- ideales y valores, fué expresión de una idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del Derecho Civil.

En el Derecho del Trabajo la aplicación de la justicia, se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. En el futuro el derecho ya no sería tan solo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

En el artículo 123 Constitucional contiene, principios básicos e importantes para nuestro criterio, tales como: el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; se reglamentó las instituciones colectivas, asociaciones, contratos -

colectivos y huelgas, así como el derecho individual del trabajo jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de -- las retribuciones; también se crearon las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y deci -- sión de todos los conflictos del trabajo, tanto individuales, co -- lectivos, jurídicos y económicos.

Con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, reglamentaria del artículo 123 constitucional, se reguló y elevó las condiciones de vida de los traba -- jadores, la armonía de sus principios e instituciones, regula -- ción de los problemas de trabajo, la determinación de los benefi -- cios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, también hicieron posible que el tra -- bajador principiara a ocupar el rango que le corresponde en el -- fenómeno de la producción.

Y lo más importante, con la Ley de 1931 es donde -- se separó el Derecho Procesal del Trabajo o Adjetivo del Derecho del Trabajo u Objetivo, siendo el primero el que da los linea -- mientos o figuras jurídicas procesales a fin de que aplique el -- Derecho Objetivo al caso concreto planteado por las partes.

b) Las Fuentes en el Derecho del Trabajo.

En su concepción general, metafóricamente los tratadistas coinciden en que el concepto "Fuente", es remitirse a - las aguas que brotan de un manantial, que aplicado al derecho es "..., inquirir la fuente de una disposición jurídica, es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho". (3)

En contradicción a la idea antes señalada, Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara, afirman que en realidad; "... en nuestro régimen jurídico, tiene una sola fuente: la voluntad del legislador. No se debe hablar, por tanto, de fuente del derecho positivo sino de fuentes. Generalmente, se afirma ser "fuentes del derecho" la ley, la costumbre, los principios generales del derecho, etc. pero en realidad, no son tales, sino más exactamente manifestaciones del derecho". (4)

Si aún los tratadistas no han podido elucidar este tema no creemos hacerlo nosotros, por lo que nos uniremos al consenso que piensan en la teoría de la clasificación de las - fuentes del derecho en: Formal, Real o Material & Históricas.

(3) GARCIA MAYNEZ, Eduardo, "Introducción al Estudio del Derecho", trigésimo tercera edición, Porrúa, S.A., México, 1982, p. 52.

(4) DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara, "Diccionario de Derecho", décimo-cuarto edición, Porrúa, S.A., México, 1986, p.p. 275 y 276.

"a) Fuentes Formales: Son los procesos históricos de manifestación de las normas jurídicas.

b) Fuentes Reales o Materiales: Son los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas.

c) Fuentes Históricas: Aplicase a los documentos (inscripciones, papiros, etc.) que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes". (5)

De acuerdo con las definiciones anteriores y para Francisco Ramírez Fonseca, hacen creer que: "... fuente es la circunstancia social en que se crea el derecho". (6)

Más sin embargo afirma que no es cierto, toda vez que: "... es fuente la ley y no el proceso de su integración o sea el proceso legislativo. En otras palabras: quien busque el derecho habrá de buscarlo en la ley en la costumbre o en la jurisprudencia ..., y no en la legislación, el proceso consuetudinario o en el proceso jurisprudencial". (7)

Para Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara; aunándose al criterio de "Stambler" quien dice que una fuente de derecho, es una voluntad humana que tiende a dictar un nuevo derecho-

(5) c.f. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, ob. cit., p. 51.

(6) RAMÍREZ PONSECA, Francisco, "La Prueba en el Procedimiento Laboral", segunda edición, Editorial, Pac, S.A., México, 1980, p. 27

(7) Idem.

afirman también que la expresión: "Fuentes del Derecho tiene - - realmente un valor y sentido puramente convencional. Con ella se alude, no exactamente, a la fuente del derecho sino al derecho - mismo ... La ley y la costumbre, en efecto, son derecho no fuentes del derecho ... sólo pueden ser considerados como fuentes de los llamados derechos subjetivos, pero no del derecho positivo - objetivo". (8)

Ahora abordaremos el estudio de las fuentes derivadas del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 60., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, - los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y - la equidad". (9)

Toda vez que el Derecho del Trabajo es un "Derecho de Mínimos", porque verbigracia, si la costumbre supera los derechos constitucionales o las leyes que debe prevalecer, en - - tal supuesto, será esta una fuente más importante que la ley - - constitucional o la que reglamenta; no obstante de ello, requie-

(8) DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara, ob. cit., p. 278.

(9) CLIMENT BELTRAN, Juan B., "Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia", cuarta edición, Esfinge, S.A., México, 1990, p. 66.

re el orden cronológico que nos da el artículo 17 de la Ley Laboral transcrita.

Con el anterior criterio, con el que estamos de acuerdo, no puede haber un orden de prelación jerárquico de las Fuentes de Derecho y se discierne entonces que tenemos:

Fuentes Formales:

a) La Constitución, la Ley, sus Reglamentos y los Tratados Internacionales.

b) Principios Generales derivados de la Constitución, de la Ley, sus Reglamentos o de los Tratados Internacionales.

c) Principios Generales del Derecho.

d) Principios Generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 constitucional.

e) La Jurisprudencia.

f) La Costumbre.

Las anteriores Fuentes Formales del Derecho del Trabajo, integran la laguna de la Ley, en virtud de su constitución, por ser normas de Derecho, que se aplicó al caso concreto para colmar la laguna.

Fuentes Reales o Materiales:

a) La Analogía.

## b) La Equidad.

Las anteriores Fuentes son criterios de creación de normas especiales; al referirse Néstor De Buen a la analogía manifiesta: "La analogía se basa en el principio general de derecho de que "donde hay la misma razón, debe de existir la misma -- disposición". Supone la existencia de una norma y un caso concreto no previsto, pero cuyas circunstancias coinciden esencialmente con la hipótesis de la norma conocida. El procedimiento analógico que es función exclusiva del juzgador, consiste en inducir de la norma conocida su principio inspirador y a la vista del caso no previsto, construir una norma nueva en base a ese principio. La norma así creada mantendrá una igualdad esencial con la norma general, si bien tendrá sólo el valor de una norma especial". (10)

La Equidad, el mismo tratadista afirma: "La equidad presume la existencia de una norma general conocida y un caso concreto susceptible de ser resuelto mediante la aplicación de -- esa norma". (11)

## Fuentes Históricas:

a) Génesis, que constituyó el artículo 123 constitucional.

(10) DE BUEN LOZANO, Néstor, "Derecho Procesal del Trabajo", Porrúa, S.A, México, 1988, p. 54.

(11) Idem.

b) La que constituyó la Ley Federal del Trabajo - de 1931.

c) La que constituyó los Tratados Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

c) Autonomía del Derecho del Trabajo.

Los estudiosos del derecho han realizado profun- dos estudios a efecto de disvincular, de crear otro rubro del -- campo del Derecho, diferente al Público y al Privado, y este es, el Social donde se encuentran inmersos entre otros el Derecho A- grario y el Derecho del Trabajo, mismos que al manifestar princi- pios rectores propios, naturaleza jurídica, órganos especializa- dos para la aplicación de los conflictos obrero-patronales, don- de opera el principio de la suplencia de la deficiencia de la -- queja en favor del trabajador, en donde no impera el principio - de la paridad procesal; por esta y otras muchas circunstancias, - los tratadistas consideran la Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo.

Por otra parte afirman: "La conclusión es obvia.- No puede negarse la vinculación entre el derecho laboral y el de- recho civil. Bien cierto es, como ha dicho De La Cueva, que "hoy día puede aseverarse que en el terreno del trabajo del hombre, -

el estatuto laboral es la regla general, o para emplear una fórmula legendaria, el derecho común para las prestaciones de servicios, en tanto el derecho civil y el mercantil son las normas de excepción". (12)

En contra de lo anterior se afirma: "La substantividad y autonomía del Derecho del Trabajo no se logran únicamente por la enunciación de nuevos principios; sino en primer término, por estar consolidada su independencia respecto al Derecho Civil; en segundo lugar, por su autonomía jurisdiccional; como tercer motivo por su autonomía científica; y como cuarta y última causa por la influencia que ha ejercido, modificando conceptos en las restantes ramas del Derecho". (13)

Ahora bien, y de acuerdo al criterio anteriormente señalado la Autonomía del Derecho del Trabajo se manifiesta en tres aspectos: Científica, Didáctica y Jurisdiccional.

"I) La Autonomía Científica: Se consolida con la bibliografía peculiar, probablemente la de mayor producción en cuanto a tratados, manuales o monografías en los últimos tiempos.

II) La Autonomía Didáctica: La disciplina del Derecho del Trabajo, se incorpore como parte esencial en los pla-

(12) DE BUEN LOZANO, Néstor, ob. cit., p.p. 115 y 116.

(13) CABANELLAS, Guillermo, "Compendio de Derecho Laboral", Tomo I, Bibliografía Omebs, Buenos Aires, 1968, p. 161.

nes de estudio de las Universidades de todo el mundo, en los estudios estrictamente jurídicos o de abogacía, así como también - en las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales, por la importancia para la Economía y Sociología presenta al Derecho Laboral y la substantividad e importancia que reconoce el legislador de la disciplina laboral que exige estudio especial, y por lo -- tanto autónomo.

III) La Autonomía Jurisdiccional: Se manifiesta - tanto en la esfera administrativa, con ministerios, subsecretarías o departamentos de trabajo, así como también en la esfera - judicial, con la creación de Tribunales propios los que son para el derecho del trabajo las Juntas de Conciliación y Arbitraje".<sup>(14)</sup>

Aunándonos a la Tesis de Cabanellas, consideramos que el Derecho del Trabajo y consecuentemente el Derecho Procesal del Trabajo tiene Autonomía Específica, pero nosotros no desgartamos que el derecho común es supletorio en la interpretación en caso de lagunas del Derecho Procesal del Trabajo.

d) Los Principios Procesales en materia de Trabajo.

Al abordar este tema los tratadistas no se han --

(14) c.f. Ibidem, p.p. 161 y 162.

puesto de acuerdo, acerca de una concepción general que lo definan y, mucho menos para aplicarlos en una rama específica del Derecho, como por ejemplo en materia de trabajo, no obstante de -- ello, intentaremos nuestro objetivo, esto es, el de definir los principios procesales en materia de trabajo, que dada su autonomía científica, tiene como otra rama del Derecho principios específicos que lo rigen.

Se define como concepto general, lo que se entiende por principio, que es un enunciado de un valor que sirve como marco de referencia.

Lo anterior es evidente porque el principio procesal es un enunciado de un valor inmutable, definido en la legislación, en la doctrina, que sirve como pivote o marco de referencia a la unidad del derecho, y en especial al procedimiento, por lo que algunos autores lo han llamado los principios rectores -- del procedimiento.

Los estudiosos del derecho al tratar este tema, se han preocupado en determinar si los principios que rigen al Derecho Común son aplicables a las ramas específicas que conforman el derecho, en razón de materia, esto es, llamese mercantil, civil, laboral, lo que indudablemente nosotros estamos de acuerdo en razón de que el Derecho es un todo, esto es, es unitario y como consecuencia sus dogmas y principios valen en el campo de -- las ramas que lo conforman.

A propósito de la revisión que ha imperado en la actualidad al discernir al Derecho del Trabajo como eminentemente social, que ha concordado otro apartado diferente del Derecho Público y Derecho Privado, por el del Social, puesto que sus normas que lo conforman son tutelares de la parte débil, que es el trabajador, su autonomía, su naturaleza y demás circunstancias - han adoptado características especiales de los principios que le son aplicables.

Tales principios en la Ley en vigor, el legislador los quiso plasmar en el artículo 685, como son: El proceso - del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, instancia de parte, economía, concentración y sencillez del proceso; más sin embargo algunos son puramente declaraciones o manifestaciones que no encierran principio alguno, por lo que nos referiremos a las clasificaciones que hacen algunos autores:

Para Alberto Trueba Urbina, los principios generales del Derecho procesal del trabajo, y que los denomina Principios Rectores son:

- a) Dispositivo.
- b) Informalista.
- c) Oralidad.
- d) Publicidad.

e) Concentración.

f) "Apreciación de pruebas en conciencia". (15)

Para el procesalista brasileño Carlos Coqueijo -- Costa, nos da una enunciación de los principios del Derecho Procesal del Trabajo en su país, siendo los siguientes:

"a) Finalidad Social.

b) Ritmo sumarisimo.

c) Jurisdicción laboral especializada, como consecuencia de la autonomía.

d) Simplicidad extrema.

e) Gratitud.

f) Despersonalización de las partes.

g) Jus postulandi de los litigantes.

h) Foro de elección del trabajador.

i) Relación procesal tutelar y la compensación indirecta de las desigualdades entre las partes, creando otras desigualdades.

j) Consideración de intereses colectivos.

k) Disposición, por el juez, de medios probato --

(15) TRUEBA URBINA, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", tercera edición, -- Porrúa, S.A., 1975, p.p. 336-340.

rios.

l) Primacía de la realidad o de la verdad real so  
bre la verdad formal.

m) Inversión de la carga de la prueba en benefi -  
cio de los trabajadores.

n) Interpretación, en caso de duda, en favor del  
trabajador.

ñ) Rigor en la declaración de nulidades, casi - -  
siempre subsanable.

o) Empleo amplio de la equidad.

p) Aplicación subsidiaria del derecho procesal co  
mún, orientada por los principios de justicia y equidad y por --  
las normas básicas que inspiran el derecho material del trabajo.

q) Ultrapetición de las sentencias.

r) Extinción del resultado del proceso a quienes-  
no fueron parte del mismo.

s) Frecuente participación del sindicato en el --  
proceso.

t) Posibilidad del juez de trabajo de promover, -  
ex officio, la exención; y la ejecutoriedad, aunque provisoria o  
limitada, de la sentencia de primer grado.

u) Atribución al juez de trabajo de poderes de --  
iniciativa, propulsivos y asistenciales.

En la perspectiva peruana, Jorge M. Angulo Invoca los principios de:

- a) Publicidad.
- b) Oralidad.
- c) Inmediatez.
- d) Celeridad.
- e) Concentración". (16)

Ahora nos referiremos a la clasificación que da De Buen Lozano, respecto a los principios, que los denomina Principios Implícitos:

- "a) Desigualdad procesal.
- b) Libre elección del foro para el trabajador.
- c) Preclusión durante el proceso.
- d) Impulso procesal de la autoridad en beneficio del actor trabajador.
- e) Admisión de todos los medios de pruebas.
- f) Libertad de Interrogatorio.
- g) Libertad probatoria del tribunal.
- h) Resolución en conciencia.

(16) DE BUEN LOZANO, Néstor, ob. cit., p.p. 72 y 73.

- i) Claridad y congruencia de los laudos.
- j) Fijación de la condena en cantidad líquida.
- k) Irrevocabilidad de las propias resoluciones.
- l) Revisión de los actos de ejecución".<sup>(17)</sup>

De las clasificaciones de los principios procesales ya señaladas, no estudiaremos el significado, contenido y alcance de cada uno de los principios antes mencionados, por no ser el objetivo de nuestro trabajo; más sin embargo debemos concluir que el Derecho Procesal del Trabajo a raíz de su autonomía y naturaleza jurídica, tiene sus principios que le son aplicables, estando de acuerdo con De Buen Lozano respecto a lo que él denomina Principios Implícitos, que son los derivados del artículo que conforma el Derecho Adjetivo Laboral y que los mismos no los estudia la Teoría General del Proceso.

<sup>(17)</sup> Ibidem, p.p. 75 y 76.

## C A P I T U L O   I I

### " LOS TRIBUNALES DE TRABAJO "

- a) Los Organos jurisdiccionales en Materia de Tr  
bajo.
- b) Su Naturaleza Jurfdica.
- c) La Jurisdicci6n y Competencia en Materia de --  
Trabajo.
- d) Los procedimientos que contempla el c6digo la-  
boral.

## CAPITULO II

## LOS TRIBUNALES DE TRABAJO.

Primeramente veremos los Organos Jurisdiccionales en materia de Trabajo, y como antecedente tenemos al Departamento de trabajo, creado bajo el régimen de Francisco I Madero, - - constituyéndose como oficina dependiente de la Secretaría de Fomento, fungiendo como intermediario en la contratación de los obreros; y en la actualidad existen las Juntas Local y Federal de Conciliación y Arbitraje, y como órgano de mayor jerarquía está la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las cuales se abocan a la solución de las polémicas obrero patronales.

Después abordaremos la Naturaleza Jurídica de dichos órganos, que en un principio era ambigua su naturaleza, - - creando muchas controversias, pero gracias a la ejecutoria "La Corona", dichos órganos se les dió el carácter de autoridad, y en consecuencia las embistió de competencia para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo.

Como tercer punto hablaremos de la Jurisdicción y Competencia en materia de Trabajo, considerando únicamente la de la Junta de Conciliación y Arbitraje, donde los legisladores mexicanos han establecido dos competencias, Federal que conoce

de asuntos relacionados a la fracción XXXI, apartado "A" del artículo 123, de la Constitución General de la República; y local, conociendo de todos los asuntos que no sean de la competencia de la Federal.

Finalmente tocaremos el tema de los Procedimientos que contempla el Código Laboral, en donde solamente hace alusión el legislador, a dos tipos de procedimiento, el Ordinario y el Especial, donde haremos una breve explicación de cada juicio y de las etapas en que se compone cada uno de ellos.

a) Los Organos Jurisdiccionales en materia de Trabajo.

Como antecedentes de los Tribunales de Trabajo en México tenemos:

1) Departamento de Trabajo, creado el 18 de diciembre de 1911, constituyéndose como oficina dependiente de la Secretaría de Fomento, fungiendo como intermediario en la contratación y encargado de facilitar el transporte de los obreros a las localidades en donde fueron contratados; así como también procurar el arreglo equitativo en los casos de conflictos entre empresarios y trabajadores, sirviendo de árbitro en sus diferencias.

II) Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje, 17 de mayo de 1915. Integrado por cuatro miembros de planta y dos accidentales, del cual cuatro miembros de planta serían elegidos, a la mitad por los comerciantes, hacendados y por propietarios, industriales y los otros dos por los comités, sindicatos y demás agrupaciones obreras.

III) Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, del 11 de diciembre de 1915. En ella se establecen las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, se establecieron por distritos industriales, por cuatro representantes por cada sector por lo que se refiere al Distrito de Mérida y por un titular y un suplente para los demás.

El Tribunal se integraba con tres miembros, un representante de los trabajadores, electo por todas las uniones de trabajadores del Estado; un representante de los patrones electo por todas las uniones y patrones del Estado y un juez Presidente que sería nombrado por las Juntas de Conciliación.

IV) Ley de Trabajo del Estado de Jalisco, 28 de diciembre de 1915. Las Juntas se integraban por especialistas, con tres propietarios y tres suplentes por cada sector, designados por un año cuyo nombramiento se hacía a través de una representación clásica de las negociaciones y de los trabajadores.

V) El Departamento de Trabajo, en el Estado de Michoacán, 28 de enero de 1916.

VI) Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes -  
lo. de febrero de 1916.

VII) Reglamento Interior del Departamento del Tra-  
bajo, 12 de marzo de 1916, en el Estado de Michoacán.

VIII) Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de-  
Zacatecas, 24 de julio de 1916.

El Presidente constitucional Venustiano Carranza -  
promulgó con fecha 27 de noviembre de 1917, la Ley que estable-  
ció la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y -  
Arbitraje, y por lo que se facultaba al Ejecutivo para incautar-  
se de los establecimientos industriales en caso de paro ilícito -  
dentro del Distrito y Territorios Federales.

Por lo que respecta a los Organos Jurisdiccionale -  
les en materia de trabajo, en la actualidad de rango mayor a me-  
nor, tenemos:

1) La H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justi-  
cia de la Nación, integrada por cinco ministros, de conformidad -  
con lo establecido por el artículo 27 de la Ley Orgánica del Po-  
der Judicial de la Federación.

2) El Tribunal Colegiado de Circuito en materia -  
de trabajo, integrado por tres magistrados, de conformidad con -  
el artículo 38 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Fede-  
ración.

3) Juzgado de Distrito en materia de Trabajo, integrado por un juez, de acuerdo con el artículo 48 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

4) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

5) Junta Local de Conciliación y Arbitraje de los Estados confederados.

6) Junta Accidental de Conciliación, de los Estados confederados.

Esta clasificación de Tribunales de Trabajo, es en atención al artículo 123, apartado "A" constitucional.

Y por lo que se refiere al Apartado "B", del artículo 123 de la Constitución Federal de la República, esto es, las relaciones entre el Estado como patrón con sus trabajadores la Autoridad de Trabajo que conoce de sus conflictos es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y operando del conocimiento en materia de Amparo las autoridades mencionadas con antelación, en los términos expuestos.

b) Su Naturaleza Jurídica.

Prescindiremos de hablar de la Naturaleza Jurídica

ca de todos y cada uno de los Tribunales mencionados con antelación, por no ser el objetivo de nuestro trabajo, y sólo haremos mención a la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que en su caso son los que en torno se debaten los -- conflictos de carácter laboral.

En un principio era ambigua su naturaleza, por no haber quedado definida en la fracción XX del artículo 123 constitucional, del Constituyente de 1917; y fué la jurisprudencia inclusive de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la que negaba facultades a las Juntas de conocer las controversias entre el patrón y trabajador, atribuyéndoselos a los Tribunales Civiles o Comerciales dicho conocimiento, en donde estableció, que en atención al artículo 123 fracción XX de la Constitución Federal, las diferencias o conflictos entre el patrón y el trabajador se sujetarían a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno. Lo que supone un conflito de trabajo, en que la dificultad surge por el hecho o la negativa de una de las partes contratantes, que no cumple con sus compromisos, sin que la disposición legal referida pueda extenderse a demandas que atañen a las consecuencias de un contrato que haya expirado que deben exigirse, en caso de disidencia entre las partes, ante los Tribunales ordinarios y no ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Que si dicha interpretación se corrobora con lo --

dispuesto en la fracción XXI, del artículo 123, lo que de una manera clara y determinante revela el pensamiento del legislador, - que no fue otro que el de las mencionadas Juntas mediasen en los conflictos que ocurren sobre el cumplimiento de un contrato de trabajo, en ejecución como ocurre en los casos de huelgas, paros de trabajo, sabotajes, boicotajes y otros medios de represalias - usados tanto por los patrones, como por los obreros, a que aluden las fracciones XVIII y XIX, del artículo 123 de la Constitución, que quizo en esos casos, que ordinariamente trascienden al orden de la sociedad y al desarrollo y prosperidad o ruina de -- las industrias, proporcionar a los interesados un medio pronto y eficaz de remediar sus dificultades.

Que si la interpretación dada por la Junta de Conciliación y Arbitraje de Yucatán fuera exacta, en el sentido de estar facultada para conocer de las demandas civiles o comerciales que derivan de un contrato de trabajo, dando carácter ejecutivo a sus resoluciones, dejaría de ser Junta de Conciliación y Arbitraje, como se titula y extendería indebidamente sus facultades, invistiéndose de una jurisdicción que no le confiere la Carta Fundamental, y que sólo atribuye a los poderes del orden judicial de la Federación o de los Estados en virtud del pacto federal; hipótesis que es inconcebible que sancionara el Constituyente puesto que ello importaría el desconocimiento de las facultades que él mismo reconoció, en las autoridades judiciales.

Más sin embargo dicho alto tribunal en el año de-

1924, sesgó su criterio y en la ejecutoria "La Corona", atribuye autoridad a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dando como resultado la competencia para resolver las controversias obrero-patronales; como lo señala el maestro Trueba Urbina: "Seis años después se modificó radicalmente la anterior tesis jurisprudencial. Precisamente en la ejecutoria de 1º de febrero de 1924, -- "La Corona", cambia de criterio la Suprema Corte, estableciendo que las Juntas son tribunales competentes para resolver no sólo conflictos colectivos, sino también individuales, y cuyo funcionamiento no viola el artículo 13 constitucional, por no ser tribunales especiales". (18)

Y en la ejecutoria, Compañía de Tranvías Luz y -- Fuerza de Puebla, S.A., que es más precisa y mejor elaborada se decide categóricamente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en la forma individual, desde el momento que las diversas fracciones del artículo 123 constitucional, hablan de patrón y obrero individualmente determinados y que tienen imperio para ejecutar sus laudos.

Con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970, el legislador dota a las Juntas de Conciliación-

(18) TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit. p.p. 230.

y Arbitraje de imperio, con competencia para conocer y resolver todos los conflictos de trabajo.

Para abundar sobre la naturaleza jurídica de los tribunales de trabajo, el profesor Mario De La Cueva, sostiene - que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no forman parte de -- los poderes judiciales de la federación y de los poderes de las entidades federativas, afirmando que: "En el terreno de la historia, las juntas de conciliación y arbitraje no sólo no nacieron dentro del poder judicial, sino que se formaron en oposición a él; formalmente están fuera del poder judicial, artículo 94 -- constitucional; la fracción XX del artículo 123 sirve de fundamento y ratifica las consideraciones y antecedentes en donde habla de una institución de justicia sin referencia alguna a cualquier idea de relación o subordinación". (19)

Siguiendo con el mismo autor, sostiene la Autonomía de las Juntas de Conciliación y Arbitraje frente a los poderes ejecutivo federal y local sosteniendo que: "La autonomía de las juntas pertenece a la esencia de todas las instituciones a las que corresponde la administración de la justicia. Es una autonomía absoluta, conquista del pensamiento democrático, que no tolera la intervención de ningún miembro del poder ejecutivo, menos aún su influencia en los procedimientos jurisdiccionales, y

(19) DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, - cuarta edición, Porrúa, S.A., México, 1986, p.p. 534-535.

de manera especial en las sentencias que se dicten en los juicios entre el trabajo y el capital". (20)

Concluyendo, y en atención con las ideas arriba se-  
ñaladas del profesor De La Cueva y de acuerdo a lo que menciona -  
el doctor De Buen Lozano, coincidimos con éste último en donde in-  
dica que: "Resulta necesario concluir que las juntas de concilia-  
ción y arbitraje son organismos constitucionales, autónomos en el  
ejercicio de sus funciones, pero dependientes administrativamente  
de los ejecutivos federales y locales, que fungen como tribunales  
de derecho y están capacitados, con restricciones evidentes, a --  
juzgar de los hechos en conciencia". (21)

c) La Jurisdicción y Competencia en materia de Tra-  
bajo.

Como concepto general, "La Jurisdicción es un po-  
der del Estado que sirve para resolver y dirimir los conflictos -  
de intereses o litigios que someten a su decisión las personas ff  
sicas o jurídicas y, que resuelve mediante sentencias que admiten  
la calidad de cosa juzgada". (22)

(20) Ibidem, p. 536.

(21) DE BUEN LOZANO, Néstor, ob. cit. p. 155.

(22) DIAZ DE LEON, Marco Antonio, ob. cit. p. 1002.

Y que a nuestro criterio, inferimos que en materia de trabajo, es el ámbito territorial en el cual pueden actuar los tribunales de trabajo.

Para poder determinar la Competencia, que es una medida de la jurisdicción y en consecuencia la Jurisdicción misma de los tribunales de trabajo, cabe mencionar que en nuestro Derecho Mexicano el legislador ha establecido:

- 1) Competencia Local, Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.
- 2) Competencia Federal, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 123, fracción XXXI, Apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que: "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas Industriales:

1.- Textil; 2.- Eléctricas; 3.- Cinematográfica; --  
4.- Hulera; 5.- Azucarera; 6.- Minera; 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos-

laminados de los mismos; 8.- De hidrocarburos; 9.- Petroquímica;-  
 10.- Cementera; 11.- Calera; 12.- Automotriz, incluyendo autopar-  
 tes mecánicas y eléctricas; 13.- Química, incluyendo la química -  
 farmacéutica y medicamentos; 14.- De celulosa y papel; 15.- De --  
 aceites y grasas vegetales; 16.- Productos de alimentos, abarcan-  
 do exclusivamente la fabricación de los que sean empaquetados, en  
 latados, envasados o que se destinen a ello; 17.- Elaboración de  
 bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;-  
 18.- Ferrocarrilera; 19.- Maderera básica, que comprende la pro-  
 ducción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados -  
 de maderas; 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fa-  
 bricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio  
 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de pro-  
 ductos de tabaco.

b) Empresas:

1.- Aquellas que sean administradas en forma direc-  
 ta o descentralizadas por el Gobierno Federal; 2.- Aquellas que -  
 actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las indus-  
 trias que le sean conexas; y 3.- Aquellas que ejecuten trabajos en-  
 zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en  
 las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económi-  
 ca exclusiva de la Nación. También será competencia exclusiva de-  
 las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de  
 trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o  
 más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido de

clarados obligatorios en más de una entidad federativa, obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y -- respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente".

Así mismo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, conoce de los conflictos individuales y colectivos que se originen con motivo de las empresas u organismos descentralizados.

Por lo que respecta a la Competencia Local, las -- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que se encuentran establecidas en cada una de las entidades federativas, conocen de todos los asuntos que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por otro lado, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tratándose de conflictos individuales en contra de laudo definitivo, conoce el Tribunal Colegiado de Circuito en materia de trabajo en turno, y en conflictos colectivos conoce la H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que en su caso atendiendo discrecionalmente a la naturaleza del conflicto le puede delegar para su conocimiento al Tribunal Colegiado de

Círculo en materia laboral.

Es competente el Juez de Distrito para conocer en materia de amparo indirecto, contra actos, antes del juicio, durante el juicio o concluido el mismo provenientes de las Juntas mencionadas.

Por otra parte las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, el Juez de Distrito conoce en materia de amparo indirecto en términos antes expuestos para las federales y el Tribunal Colegiado de Circuito en turno, de los Laudos definitivos por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje sean individuales o colectivos en amparo directo.

d) Los Procedimientos que contempla el Código Laboral.

El legislador en nuestro Derecho Mexicano, ha establecido dos tipos de procedimientos:

a) Juicio Ordinario, y

b) Juicio Especial.

El Juicio Ordinario, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tramita los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, dirimiendo las controversias en caso-

de despido justificado o injustificado, rescisión de contrato, y es optativo para el caso de conflictos de naturaleza económica.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda en la oficina de partes común de la Junta competente, la cual la turna al Pleno o a la Junta Especial que corresponda.

Dentro de las 24 horas siguientes, la Junta acordará la radicación del escrito inicial de demanda, en donde señalará día y hora para que tenga verificativo la audiencia de conciliación demanda, excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas; así mismo dicho acuerdo se ordena emplazar a juicio al demandado con copia cotejada de la demanda, con una anticipación de 10 días hábiles a la fecha de la audiencia.

Las etapas en que se desarrolla el procedimiento ordinario, son las siguientes:

- Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.
- Desahogo de pruebas.
- Alegatos.
- Cierre de instrucción
- Proyecto de resolución.
- Laudo.

Para el caso de incumplimiento, esta previsto el procedimiento de Ejecución.

La etapa conciliatoria se desarrolla de conformidad con el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

I.- Las partes comparecerán a la audiencia sin -- abogado patrono.

II.- La Junta intervendrá exhortando a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio.

III.- Si las partes llegan a un arreglo, se dará por terminado el conflicto, produciendo el convenio todos los -- efectos de un laudo.

IV.- Las partes de mutuo acuerdo podrán solicitar a la Junta se suspenda la audiencia por estar celebrando pláti -- cas conciliatorias tendientes a la solución del conflicto, y por una sola vez se suspenderá fijándose para su reanudación nuevo -- día y hora para su celebración con los apercibimientos de ley, -- quedando notificados las partes.

V.- Si las partes no llegan a un arreglo, se les -- tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepcio -- nes.

VI.- De no haber concurrido las partes a la au -- diencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo concilia -- torio y debiéndose presentar personalmente a la etapa de demanda

y excepciones.

La etapa de Demanda y Excepciones, se desarrolla de conformidad con el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

I.- El Titular de la Junta hará una exhortación a las partes y si persistieren en su posición, dará el uso de la palabra al actor para la exposición de su demanda.

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente si se trata del trabajador, no cumpliera los requisitos -- omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de su demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

III.- Ratificada la demanda por el actor, el demandado procederá a dar contestación a la demanda en forma oral o por escrito, en este caso estará obligado a entregar al actor de copia simple de su contestación, y si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado.

IV.- En su contestación el demandado opondrá sus defensas y excepciones, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmandolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo -- agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre --

los que no exista controversia y no podrá admitirse pruebas en -- contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la con fesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la accepta ción del derecho.

V.- El demandado al oponer la excepción de incompetencia no lo exime de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciera y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

VI.- Las partes podrán en una sola ocasión replicar y contrareplicar brevemente asentándose en el acta sus alega ciones.

VII.- Si el demandado al contestar la demanda reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato o -- bien solicitar a la Junta se suspenda la audiencia señalándose -- para su continuación nueva fecha dentro de los cinco días si -- guientes.

VIII.- Al finalizar el período de demanda y excepciones, se pasará de inmediato al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda a un punto de derecho, se declarará cerrada la -- instrucción.

En esta etapa también se establece que, la audiencia se llevará a cabo, aún cuando las partes no concurren. Si la parte actora no comparece a la etapa de demanda y excepciones, --

se tendrá por ratificada su escrito inicial de demanda. Y si el demandado no comparece, la demanda se le tendrá por contestada - en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y sin que en la etapa de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda.

La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, - se desarrolla de conformidad con el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

I.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los puntos controvertidos, y después el demandado ofrecerá sus pruebas y objetará las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado.

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, -- siempre que estén relacionadas con las ofrecidas por la contra - ría, siempre en el caso de que no se haya cerrado la etapa. Y para el supuesto caso que el actor necesite ofrecer pruebas rela - cionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contes - tación a la demanda, podrá solicitar la suspensión de la audiencia para nueva fecha, dentro de los diez días siguientes.

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, ob - servando las disposiciones legales conducentes.

IV.- Concluido el ofrecimiento de pruebas, la Jun

ta resolverá sobre la admisión y desechamiento de las mismas.

Por su parte la Junta en el acuerdo que dicte, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas; y solo en el caso que considere que en una sola audiencia no se desahoguen las pruebas en el acuerdo señalará día y hora para su desahogo, procurando recibir las del actor y luego las de la parte demandada, en donde dicho período no deberá exceder de 30 días.

Concluido el desahogo de las pruebas y formulados los alegatos, el secretario hará una certificación de que ya no existen pruebas pendientes de desahogo posterior y el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción y turnará el expediente para dictamen, el que deberá de elaborarse dentro de los 10 días siguientes.

Al concluir el término para formular alegatos o formulados éstos, termina la fase de instrucción mediante la declaración correspondiente y se abre la fase más importante del procedimiento, en ella tiene lugar la pronuncisión y el fallo que en materia laboral recibe el nombre de Laudo.

Los Laudos deberán cumplirse dentro de las 72 horas siguientes después de realizada la notificación.

En el supuesto, que la demandada promueva Juicio de Garantías, contra el Laudo pronunciado dentro del término que establece el artículo 21 de la Ley de Amparo en vigor, el Presi-

dente suspenderá cualquier ejecución, siempre y cuando se haya solicitado y se hayan cumplido con los requisitos que establece la propia ley.

Si el demandado no cumple dentro del término, no haya promovido juicio de amparo o cumplido con los requisitos de suspensión, el actor puede iniciar el Procedimiento de Ejecución forzosa del Laudo ante el Presidente de la Junta que lo pronunció.

En el procedimiento de ejecución forzosa, podemos distinguir tres pasos que son.

- a) De requerimiento de pago.
- b) De embargo, y
- c) De remate.

Concluidas las fases de requerimiento de pago, embargo, se procederá a la de remate de bienes, conforme a las normas establecidas; y con estas etapas se pone fin al procedimiento ordinario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que respecta al Juicio Especial, bajo el cual se tramitan una cantidad considerable de supuestos, unos más importantes que otros, inclusive novedosos que las leyes anteriores no lo consideraban, y la gran mayoría de mucha importancia en la práctica.

Se tramitan bajo las reglas del procedimiento es-

pecial, los siguientes:

a) El conflicto que se derive de una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo a criterio de la Junta.

b) El conflicto que se plantee sobre las condiciones del contrato de trabajo y las garantías del patrón que contrata a trabajadores mexicanos para que presten sus servicios en el extranjero.

c) El conflicto que se plantee con motivo de las habitaciones que el patrón facilita a sus trabajadores.

d) El conflicto relativo a acciones individuales y colectivas en relación con las obligaciones de capacitación y adiestramiento.

e) Los conflictos relativos a determinar el derecho de antigüedad de los trabajadores en las empresas.

f) Conflictos relativos al pago de la prestación de la prima de antigüedad.

g) Conflicto relativo al pago de gastos de traslado de los trabajadores de buques.

h) Conflictos relativos a la terminación de la relación laboral de los trabajadores de los buques, cuando la nave se pierde por apresamiento o siniestro.

i) Los conflictos que se planteen con motivo de - la retribución de los servicios de los trabajadores contratados para laborar en las operaciones de rescate de los buques o la -- carga.

j) El conflicto relativo al pago de los gastos de traslado de los trabajadores y familiares de tripulaciones aeronáuticas, su menaje de casa y gastos de viaje.

k) Conflictos que se planteen por la pérdida de - la mayoría de trabajadores del sindicato titular del contrato co lectivo de trabajo.

l) Conflictos que se planteen por la pérdida de - la mayoría de trabajadores del sindicato titular de la adminis - tración del contrato ley.

m) Conflictos que se planteen por la revisión del reglamento interior de trabajo.

n) Los conflictos que se planteen para la suspen - sión colectiva de las relaciones de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor; falta de materia prima o de la ministración de can tidades por parte del Estado.

ñ) Los conflictos que se planteen por la termina - ción colectiva de las relaciones de trabajo por causas de fuerza mayor o caso fortuito; agotamiento de la materia, concurso o - - quiebra.

o) Los conflictos que se planteen por reajuste de personal, debida a la introducción de nuevos procedimientos o maquinaria.

p) Los conflictos que se planteen por el pago de indemnización por muerte.

q) Los conflictos que se planteen por la no aceptación de los trabajadores de la designación de los médicos hecha por los patrones para determinar sobre los riesgos o causa de muerte.

r) Los conflictos que se planteen sobre el pago de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario.

El procedimiento especial, se inicia con el depósito del escrito inicial de demanda, en el cual la parte actora ofrece sus pruebas ante la Junta competente, la cual citará a una audiencia de conciliación, demanda, excepciones, pruebas y resolución, la que deberá de efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo.

La Junta al citar al demandado, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, pruebas y resolución, dará por contestada la demanda en-

sentido afirmativo, así como por admitidas las peticiones de la actora salvo que sean contrarias a lo establecido por la ley.

Las normas bajo las cuales se lleva a cabo el desarrollo de la audiencia, es de la siguiente manera:

I.- La Junta por todos los medios procurará ave -  
nir a las partes, para que lleguen a un arreglo conciliatorio y  
que pongan fin al procedimiento.

II.- De no ser posible lo anterior, cada parte ex -  
pondrá lo que juzgue conveniente, formulando sus peticiones, o -  
freciendo las pruebas y rindiéndolas las que hayan sido admiti -  
das.

III.- Si se ofrece el recuento de los trabajado -  
res se observará las disposiciones contenidas en el artículo 931  
de la Ley Federal del Trabajo.

IV.- Concluido el desahogo de las pruebas, la Jun -  
ta oír a los alegatos y dictará resolución.

En cuanto al ofrecimiento y recepción de pruebas -  
los procedimientos especiales se aplican las mismas reglas del -  
procedimiento ordinario, y su tramite estará a cargo del auxi --  
liar y el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial.

### C A P I T U L O   I I I

#### " LOS MEDIOS DE COMUNICACION PROCESAL EN MATERIA DE TRABAJO "

- a) Clasificación de las Notificaciones en Mate -  
ria de Trabajo.
- b) Los diversos medios de Comunicación Procesal-  
en Materia de Trabajo.
- c) Análisis de: Emplazamiento, Citación, Exhorto  
y Despacho en Materia de Trabajo.
- c) Concepto, Clasificación y Análisis del Empla-  
zamiento en Materia de Trabajo.

## CAPITULO III

LOS MEDIOS DE COMUNICACION PROCESAL EN MATERIA  
DE TRABAJO.

En el presente capítulo, como primer punto exponemos la clasificación de las notificaciones en materia de trabajo, de acuerdo a nuestro criterio y a la Ley Federal del Trabajo, señalando que existen notificaciones personales, por estrados, boletín laboral, edictos, cédulas, dando una explicación somera y los casos en que procede cada figura.

En el segundo punto, hablaremos de los diversos medios de comunicación procesal en materia de trabajo, existiendo el exhorto, despacho, citación, requerimiento, diligencias --practicables en el extranjero, y el emplazamiento, figuras que a nuestro criterio hay y se desprenden de la Ley Federal del Trabajo, explicándolos en forma sucinta.

Como tercer punto exponemos más a fondo los conceptos de emplazamiento, citación, exhorto y despacho en materia de trabajo, explicándolos y los supuestos en que cada figura jurídica procede, como medios de comunicación procesal.

Finalmente exponemos el concepto, clasificación y análisis del emplazamiento en materia de trabajo, figura jurfdi-

ca de gran importancia para nuestro trabajo, mediante la cual se comunica al demandado que existe una demanda en su contra, y en el supuesto de que exista defecto en el emplazamiento implica su nulidad.

a) Clasificación de las notificaciones en materia de trabajo.

Las notificaciones en materia de trabajo, para llegar primeramente a su clasificación, diremos que éstas tienen como finalidad el hacer del conocimiento de las partes contendientes en juicio, las resoluciones, providencias, acuerdos o alguna otra circunstancia proveniente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Este medio de comunicación procesal es un requisito "SINE QUANON", para que los actos concatenados que constituyen el procedimiento sean válidos, de ahí que a "CONTRARIO SENSU cuando las notificaciones tienen algún defecto en cuanto a las formalidades que establece la ley, deviene de nulo todo lo actuado a partir de la notificación mal hecha.

Lo que se ataca mediante una figura jurídica procesal denominada Nulidad de Actuaciones, lo anterior queda perfectamente corroborado y ratificado al tenor de lo establecido -

por el artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo que estipula:

Son nulas las notificaciones que no se practi --  
quen de conformidad a lo establecido en este capítulo.

Tomando en consideración la importancia que impli --  
can las notificaciones, ahora pasaremos a la clasificación de --  
las mismas, atendiendo a la comunicación de resolución que se --  
manda a hacer a las partes contendientes; y al efecto algunos au --  
tores consideran: "Las notificaciones tienen por objeto hacer sa --  
ber a las partes en el juicio, las resoluciones o acuerdos de --  
las Juntas. En tal virtud, son actos jurídicos sacramentales, --  
pues la falta de cualquiera de las formalidades que la Ley exige  
inválida la notificación misma (nulidad de actuaciones), es de -  
cir, la validez jurídica de las actuaciones de la Junta depende --  
rán de la estricta legalidad de las notificaciones".<sup>(23)</sup>

Así mismo todas las formas de notificación son im --  
portantes y deben realizarse en los términos, formalidades exigi --  
das por la Ley, porque de su cumplimiento depende la firmeza del  
procedimiento.

La clasificación de las notificaciones, técnica -  
mente tiene como base y criterio la importancia de la resolución  
que se manda hacer a las partes. siendo las siguientes:

(23) TENA SUCK, Rafael y Morales S. Hugo Italo, "Derecho Procesal del Traba --  
jo", tercera edición, Trillas, S.A., México, 1989, p. 91.

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

b) Por Estrados: Cuando en la Junta de Conciliación y Arbitraje no exista boletín laboral, las notificaciones se hacen mediante la transcripción del auto o de la resolución que se notifica, en una cédula que se fija en las puertas o local de las Juntas.

c) Boletín Judicial: Es un medio de comunicación que se publica diariamente, que contiene la lista de los juicios en los cuales se ha dictado alguna resolución.

d) Edictos: Opera cuando una parte ignora el domicilio de su contrario, es un medio de publicidad que permite hacer saber al interesado la existencia de algún juicio que puede afectarle y obliga al juez a ordenar se le notifique a costa del promovente en los periódicos de mayor circulación, con el fin de no dejarlo en estado de indefensión.

e) Por Cédula: Se utiliza para notificar a personas que no son partes en el juicio, como son peritos y testigos, el tribunal puede hacerlo personalmente o mediante cédula, y se hará por conducto del actuario, misma que se le entregará personalmente, recogiendo la firma para constancia". (24)

(24) c.f. idem.

La anterior clasificación es encuadrándonos a la Ley de la materia.

Por lo que respecta a las Notificaciones Personales, la Ley en el artículo 742, establece los casos en que proceden, señalando: Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

I.- El emplazamiento a juicio, cuando se trata del primer proveído que se dicte en el mismo.

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

III.- La resolución en que la Junta se declare in competente.

IV.- El auto que recaiga al recibir la resolución de amparo.

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

VI.- El auto que cite a absolver posiciones.

VII.- La resolución que deban conocer los terceros extraños a juicio.

VIII.- El laudo o resolución.

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

X.- El auto por el que se ordene la reposición de actuaciones.

XI.- En los casos a que se refiere el artículo -- 752 de esta Ley.

XII.- En casos urgentes o cuando concurren cir -- cunstancias especiales a juicio de la Junta.

También como lo establece el artículo 744 de la Ley Federal del Trabajo, señala, que las notificaciones personales posteriores a la primera que se hagan a las partes, se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en -- que se dicte la resolución, si concurre al local de la junta; en el domicilio que hubiese designado y si no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario, si la casa o local esta cerrado, se fijará la copia en la -- puerta de entrada o en el lugar de trabajo, en estas circunstancias el actuario asentará razón en autos del procedimiento por -- medio del cual llevó a cabo la notificación.

Así mismo el código laboral, establece el lugar -- donde deben llevarse a cabo las notificaciones personales, al se -- ñalar en el artículo 741, que dichas notificaciones se harán en --

el domicilio señalado en autos hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello y las que se realicen en esas condiciones surtirán plenamente sus efectos.

Por Estrados el artículo 746 de la Ley Federal -- del Trabajo establece, que cuando no exista boletín laboral se harán las notificaciones y surtirán sus efectos por medio de los estrados de las juntas, salvo que sean personales.

Establece también, que el secretario hará constar en autos la fecha de publicación respectiva y fijará diariamente las listas de las notificaciones por estrados, dichas listas serán autorizadas y selladas en su fecha por el secretario.

Por Boletín Laboral, el mismo artículo 746 del Código Laboral, señala los casos en que surten efectos las notificaciones concordando, surtirán sus efectos las notificaciones -- que se hagan a las partes en el boletín laboral, salvo que sean personales.

En estos supuestos, el secretario hará constar en autos la fecha de publicación respectiva fijando diariamente en lugar visible del local de la junta, un ejemplar del boletín, dichas listas serán autorizadas y selladas en su fecha por el secretario, especificando fecha, expediente y nombre de las partes interesadas.

b) Los diversos medios de comunicación procesal en materia de trabajo.

Entre otros medios de comunicación procesal aparte de la notificación, tenemos al Exhorto que consiste en:

Es la comunicación de un tribunal que se dirige a otro de distinto lugar, pero de igual categoría y jerarquía.

El artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo, establece el caso en que procede tal figura señalando: Las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del juicio deberán encomendarse por medio de exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o al de las Especiales, o a la autoridad más -- próxima al lugar en que deban practicarse dentro de la República Mexicana.

El Despacho: Es la comunicación que dirige un tribunal de jerarquía superior a otro de inferior categoría.

El artículo 754 del código laboral señala el supuesto en que procede, estableciendo: las diligencias que se practiquen en el extranjero, únicamente se autorizarán cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación. En el caso anterior se librará el despacho correspondiente, tomando en consideración lo

dispuesto en los tratados o convenios internacionales.

La Citación: Es el acto jurídico de hacer del conocimiento de un testigo, perito, ratificante, un acuerdo en que se haya ordenado la práctica de alguna diligencia.

En este supuesto la Citación debe reunir ciertos requisitos esenciales como el domicilio en que se practique, la hora y fecha en que se lleve a cabo, el nombre de la persona con quien se entiende, la autoridad que lleva a cabo el acto y el motivo de la cita.

Esta citación sirve para comunicarse con las demás personas que con uno u otro carácter intervienen en el procedimiento, sin que tenga interés en el conflicto.

Requerimiento: Es la determinación de la Junta de Conciliación y Arbitraje que ordena a las partes o terceros a efecto de que estos realicen un acto o entreguen una cosa, verbigracia cuando la Junta ordena en caso de embargo que el depositario le entregue la cosa embargada a otra persona.

Emplazamiento: Es el acto por medio del cual la Junta establece la relación procesal con el demandado, y éste tiene conocimiento de la demanda y pretensiones del actor, sosteniendo así la primera relación directa con su contraparte.

Se encuentra establecido en el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, señalando las normas conforme a las cua

les deben llevarse a cabo tan importante acto procesal, siendo - las siguientes:

I.- El Actuario se cerciorará de que la persona - que deba ser notificada vive, labora 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 funcionario notificará la resolución entregando copias de la misma si se trata de persona moral, el Actuario se asegurará de que la persona con quien entienda la diligencia es el representante legal de la misma.

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 se encuentre el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre presente en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia del acuerdo o resolución en la puerta de entrada.

V.- Si en la casa o local designado para realizar el emplazamiento se negare el interesado, su representante o la persona con la que se entienda la diligencia, al recibir la notificación, esto es, hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando copia de la resolución.

VI.- En el supuesto del artículo 712 de esta Ley, el funcionario se cerciorará de que el lugar designado en autos, es aquel en que se presta o se prestaron los servicios.

En todos los casos a que se refiere este artículo el funcionario o actuario asentará su razón en autos, señalando en forma clara los elementos de convicción en que se apoyo para realizar la notificación.

Diligencias pacticables en el Extranjero: Cuando no existan tratados internacionales, lo indica el artículo 755 - del código laboral estableciendo que los despachos serán remitidos por vía diplomática, al lugar de residencia de la Autoridad correspondiente, debiendo ser legalizadas las firmas de las autoridades que los expidan; y no será necesaria la legalización de firmas, si las leyes o prácticas del país a donde se libre el -- despacho, no establece ese requisito.

c) Análisis de: Emplazamiento, Citación, Exhorto y Despacho en materia de Trabajo.

Como ha quedado debidamente plasmado en el inciso que antecede, en forma somera se aludió a estos tópicos jurídicos, que contiene la Ley Laboral, con pequeños comentarios puesto que será de análisis en el presente punto, a excepción del es

plazamiento que será analizada en el inciso inmediato posterior.

La Citación.- Es la contenida en la Ley Federal del Trabajo y en forma general en el procedimiento de la misma índole, que no está plasmada dentro del rubro de los medios de comunicación procesal sino que ésta se encuentra aislada en diversos artículos entre otros el 883 que establece entre otros supuestos que se giren los oficios necesarios para recavar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad; de ahí se intuye que tal comunicación procesal se hará mediante la citación.

La citación entiende el profesor Eduardo Pallares "Se entiende el llamamiento que se hace de orden judicial a una persona para que se presente en el juzgado o tribunal en el día y hora que se le designa, bien a oír una providencia, o a presenciar un acto o diligencia judicial que pueda perjudicarla, bien a prestar una declaración". (25)

De la anterior definición se desprende en que la citación se diferencia del emplazamiento, porque en la primera se fija una hora y día determinados para que se celebre el juicio, mientras que el segundo se señala el plazo o medio en que el demandado debe de contestar la demanda.

El Exhorto.- Se da en razón de la jurisdicción de los tribunales de trabajo, porque es bien sabido que en atención

(25) PALLARES, Eduardo, "Diccionario de Derecho Procesal", décimo cuarta edición, Porrúa, S.A., México, 1981, p. 154.

a la extensión territorial determinados órganos de trabajo ejercen su imperio en el mismo; y en su caso porque una Junta Federal en razón de su materia se someten a su consideración diversas cuestiones litigiosas a las que también se conocen la Junta de Conciliación y Arbitraje y/o Juntas de Conciliación, es por eso que entre éstas autoridades e inclusive autoridades diversas jurisdiccionales y administrativas están obligadas a auxiliarse entre sí, en los asuntos que respectivamente le son sometidos a su consideración.

Así lo establece el artículo 688 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

Las autoridades administrativas y judiciales, están obligadas, dentro de la esfera de sus respectivas competencias a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las leyes aplicables al caso. Las Juntas se auxiliarán entre sí en el ejercicio de sus respectivas funciones.

De la anterior necesidad nace la figura del Exhorto, como medio de comunicación procesal.

El Exhorto reviste dos autoridades una llamada exhortante, que es aquella que solicita de otra autoridad denominada exhortada para que en nombre de la primera le diligencie alguna situación judicial, precisamente por no estar en su jurisdicción y en cambio, si, la autoridad exhortada podrá validamen-

te diligenciar la providencia que se le solicita por estar dentro de su ámbito de competencia territorial o por razón de la materia.

Despacho.- Es un medio de comunicación procesal - que no tiene lugar en el ámbito territorial de validez de la Ley de un determinado Estado, es decir, que dicha actuación necesita diligenciarse en diverso Estado, verbigracia, cuando un mexicano trabajó en Estados Unidos y él se encuentra en la ciudad de México, para emplazar a juicio al demandado o patrón en diverso país se hace a través del concepto de Despacho.

d) Concepto, Clasificación y Análisis del Emplazamiento en materia de Trabajo.

El concepto de Emplazamiento:

"Es un acto procesal mediante el cual se hace saber a una persona que ha sido demandada, se le da a conocer el contenido de la demanda". (26)

Dicho concepto denota un plazo, que lleva implícita una citación a determinada persona, ordenando que comparezca ante el juez o tribunal, en otras palabras es llamarlo a juicio-

(26) Ibidem, p. 174.

al demandado.

**Clasificación.-** Es única y debe de revestir como-forma de notificación personalmente al demandado, sea ésta física, moral o jurídica.

Se dice que es personal, porque es el primer llamamiento a juicio, tiene tal carácter, no así las posteriores notificaciones, ya que pueden ser por Estrados, Boletín Laboral, etcétera, de ahí que la clasificación es única y exclusiva.

**Análisis del Emplazamiento.-** El emplazamiento a juicio es la determinación de los órganos de trabajo, en forma de notificación que ordena al demandado que comparezca a dichos tribunales dentro de un plazo o lapso determinado para que conteste la demanda que se le promueve en su contra.

Dentro del emplazamiento, trae aparejada la figura jurídica procesal denominada apercibimiento, que es la sanción que establece la Ley, de que para el caso de incomparecencia de la persona emplazada a juicio, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, de acuerdo con el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, en el párrafo final que señala:

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el ac

tor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Y de no comparecer a la etapa de demandas y excepciones se le tendrá por perdido el derecho para ofrecerlas. Lo anterior con meridiana claridad, denota la gran importancia que reviste el emplazamiento a juicio en materia laboral, mismo que inclusive está reglamentado en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el segundo párrafo que establece:

Nadie podrá ser privado de la vida, de la liber -  
 tad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante -  
 juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en -  
 el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento -  
 y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

Aquí se advierte, para que una persona sea afecta  
 da en su esfera jurídica, debe de mediar juicio, y éste sólo se -  
 dará mediante la primera actuación judicial denominada Emplaza -  
 miento.

#### C A P I T U L O   I V

#### " EL EMPLAZAMIENTO A JUICIO EN MATERIA DE TRABAJO. A LA LUZ DEL ARTICULO 14 CONSTITUCIONAL "

- a) El artículo 14 constitucional y la garantía de Previa Audiencia.
- b) El emplazamiento a juicio en Materia de Trabajo, a la luz del artículo 14 constitucional, - como garantía de Seguridad Jurídica.
- c) El análisis del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo.
- d) El artículo 743 y sus diversas fracciones, su análisis crítico con la garantía de Seguridad-Jurídica que prevee el artículo 14 constitucional.

lo por falta o defecto en el mismo.

Finalmente abundaremos el tema, el artículo 743 y sus diversas fracciones, su análisis crítico con la garantía de seguridad jurídica que prevee el artículo 14 Constitucional, realizando una explicación somera y una opinión personal sobre la violación o no del artículo constitucional en comento, sea en forma directa o indirecta al tratar de hacer el emplazamiento a juicio al demandado por el actuario adscrito a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- a) El artículo 14 Constitucional y la Garantía de Previa Audiencia.

Previamente para analizar el segundo párrafo del numeral en comento, que contiene la garantía de Audiencia, esbozaremos en forma general el contenido íntegro de dicha disposición constitucional que establece:

"A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. Nadie podrá ser privado de la vida de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan con las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad-

al hecho. En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aún por mayoría de razón, pena alguna que no este decretada por una ley exactamente aplicable al delito que se trata. En los juicios del orden civil la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o interpretación de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales -- del derecho". (27)

El primer párrafo contiene la garantía de la irretroactividad de las leyes, consiste en el derecho público subjetivo que tiene todo individuo o gobernado, derivado de que el órgano estatal esto es, toda autoridad que lo conforma le esta vedado o impedido para aplicarle en su contra una ley retroactiva en su perjuicio, lo anterior quiere decir que todas y cada una de las leyes que estuvieron aplicación en el tiempo pasado, no pueden ser aplicables a hechos que acontecieron en forma posterior a su vigencia.

Más sin embargo, por el principio "donde existe la misma razón debe existir la misma disposición", interpretando lo a "CONTRARIO SENSU" lo anterior, cuando una ley es expedida con posterioridad al hecho que motivó determinado juicio que se le instaure a un gobernado, si las disposiciones de está última ley le son beneficiosas, podrá adherirse a sus beneficios.

El segundo párrafo contiene la garantía de Audien

(27) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, noagésima primera edición, Porrúa, S.A., México, 1991, p. 13.

cia, la que a su vez está conformada de cuatro subgarantías, análisis de este punto que prescindiremos su estudio hasta el final del mismo, en obvio de repeticiones.

El tercer párrafo establece la garantía de legalidad en materia judicial penal, aplicable al procedimiento punitivo, basado en el principio "no hay delito sin pena y sin ley", - (NULLA POENA NULLUM SINE LEGE), quiere decir, que si en una ley penal en sentido material no existe figura o hecho delictuoso alguno, en consecuencia no es susceptible de una pena o sanción, - interpretando a "CONTRARIO SENSU", para que un hecho constituya, un delito se debe establecer en disposición legal, donde esta -- blezca una pena sea mediante un acto u omisión imputable a determinado individuo.

Prohibiéndose en consecuencia la aplicación de -- una sanción de índole penal, si no existe disposición que exprese así lo determine, por un hecho imputable a determinado gobernado.

Por lo que la simple analogía y aún la mayoría de razón respecto de un acto cometido por el gobernado, atento a lo expresado, no puede imputarsele a éste pena alguna.

El párrafo cuarto señala la garantía de Legalidad en materia judicial civil "LATO SENSU", se refiere a las resoluciones jurisdiccionales dictadas en procedimiento judicial civil administrativo, basado en el principio de que éstos se deben de-

ceñir a la letra de la ley aplicable al caso concreto en debate -- en razón del principio de "la interpretación jurídica al caso -- concreto", de lo anterior estriba que solo en la ley escrita deben apoyarse las resoluciones mencionadas por los órganos jurisdiccionales, en tal virtud la costumbre o los usos como fuentes de decisiones jurisdiccionales se excluyen para la aplicación -- del derecho al caso concreto.

La garantía de Previa Audiencia, como se ha señalado se encuentra inmersa en el segundo párrafo del numeral constitucional que se comenta.

Primeramente deberemos manifestar, que los títu res de dicha garantía de Seguridad Jurídica, lo son todos los go bernados en términos del artículo 10. constitucional que establece:

"En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo -- gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece".

Por ende los atributos accesorios tales como na cionalidad, sexo, raza, religión no son óbice para que el gobernado deje de ser tutelado por esta garantía, la que se hace en -- plan extensivo a las personas morales y jurídicas.

Esta garantía a su vez se divide en cuatro subga-

rancias de seguridad jurídica, que son:

1) La de que en contra de la persona a quien se - pretenda afectar o privar de los bienes jurídicos tutelados consistentes en la vida, propiedades, posesiones o derechos, debe - mediar un juicio.

2) Que el juicio referido se substancie ante los - tribunales previamente establecidos.

3) Que en el repetido juicio se observen las for- - malidades esenciales del procedimiento.

4) Que el fallo o sentencia que le recaiga al pre - citado juicio se dicte conforme a las leyes vigentes o existen - tes con antelación al hecho o circunstancias que hubiera dado mo - tivo al juicio.

Realizada la explicación que antecede, ahora nos - referiremos al estudio particular de las mismas.

La primera subgarantía que consiste en: La de que en contra de la persona a quien se pretenda afectar o privar de los bienes jurídicos tutelados, consistentes en la vida, liber - tad, propiedades, posesiones o derechos, debe mediar un juicio.

Se refiere que previo al acto de privación al go - bernado o individuo debe de mediar juicio previamente, esto es, - que el acto de autoridad debe estar condicionado previamente por

la garantía de Audiencia o en otras palabras, para que el gobernado pueda ser privado de los bienes jurídicos tutelados por dicha garantía que son la vida, libertad, etcétera, por un acto de autoridad, para que éste sea válido debe de proceder un juicio - en su contra donde sea oído y vencido en el mismo y que la sen - tencia que lo decida o sea la que aplique el derecho al caso con creto este apegada al mismo.

Referente a la segunda subgarantía, prevee que el juicio a que se refiere debe seguirse ante los tribunales previa mente establecidos.

Los tribunales o autoridades pueden ser en esen - cis materialmente jurisdiccionales y materialmente formales, éstas son las que dependen del Poder Judicial; o pueden ser mate - rialmente administrativos, nacida de relaciones de suprasubordi nación y es cuando dicha privación al gobernado ingresa a la esfera del Estado o cuando dicha privación tienda a satisfacer - - coercitivamente una prestación pública.

Y por último pueden ser autoridades materialmente jurisdiccionales, aunque su índole formal sea administrativa como por ejemplo la Junta de Conciliación y Arbitraje, sea Local o Federal; lo aludido con antelación nos establece el concepto de autoridad entonces, los mismos deben ser previamente establecidos, la anterior exigencia corrobora la garantía que establece - el artículo 13 constitucional que dice:

"Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales. Ninguna persona o corporación puede tener fuero, ni gozar más emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley, subsiste el fuero de guerra para los delitos y faltas contra la disciplina militar; pero los tribunales militares, en ningún caso y por ningún motivo, podrán extender su jurisdicción sobre personas -- que no pertenezcan al ejército. Cuando un delito o falta del orden militar estuviere complicado un paisano, conocerá del caso -- la autoridad civil que corresponda".

Lo anterior se puede concluir, que para que un gobernado pueda ser afectado en los bienes expresados en la primera subgarantía debe de mediar juicio ante tribunales previamente establecidos.

Como tercera subgarantía referente a las formalidades esenciales del procedimiento, hace alusión a la sucesión de actos concatenados que lo conforman, mismos que contemplan -- las fases de demanda, contestación, ofrecimiento y admisión de pruebas, desahogo de éstas, para que en su caso se aplique el derecho al caso concreto, que sin tales requisitos no se estará en presencia de las formalidades esenciales del procedimiento.

Como última subgarantía, es como consecuencia de las anteriores y la que estriba en que el fallo o resolución que aplica el derecho al caso concreto debe de pronunciarse conforme

a las leyes expedidas con anterioridad al hecho, es decir, es -- una consecuencia de la no retroactividad de la ley.

- b) El Emplazamiento a juicio en materia de Trabajo, a la luz del artículo 14 Constitucional, como garantía de Seguridad Jurídica.

Atento al punto que antecede con detalle se analizó la garantía de Previa Audiencia, como garantía de Seguridad Jurídica, lo que conlleva a que todo gobernado para que reciente un acto de privación en sus bienes, propiedades, posesiones, derechos, su libertad o su vida, debe de ser oído y vencido en juicio, a través del medio de comunicación procesal denominado Emplazamiento, mismo que se encuentra regido por el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, en el caso que nos ocupa y cuyo análisis se vierte de la siguiente manera.

El emplazamiento a la luz del artículo constitucional de cita, es el primer acto procesal para poner en movimiento a los órganos jurisdiccionales, que en este supuesto nos referimos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, toda vez que la omisión por falta o defecto de emplazamiento se traduciría en una conculcación de dicha garantía para el gobernado, afectando por tal circunstancia y como consecuencia tendrá los medios pro-

cessales de impugnación para combatir la falta de Enplazamiento.

A este respecto el gobernado tiene el derecho de promover Juicio de Garantías ante la autoridad federal, caso concreto ante los juzgados de Distrito, mediante el Amparo Indirecto, esto para el caso de que el gobernado se ostentara como tercera persona extraña a juicio, que generalmente sería la parte patronal.

O bien dicha impugnación también se puede alegar por esta persona, mediante un incidente de previo y especial pronunciamiento de Nulidad de Actuaciones, promoviéndose antes de que se cierre la instrucción en el procedimiento laboral, mismo que está contemplado por el artículo 761 del código laboral, señalando que los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se actúa, cuya existencia es necesaria y acorde al principio de celeridad procesal.

Aunque la Nulidad de Actuaciones, no es el tema de nuestro trabajo, creemos que es necesario abundar más en el tema, ya que tiene grandes repercusiones en el juicio, por lo cual esbozaremos un pequeño comentario respecto a esta figura procesal.

Por lo cual y como se señala en el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, indica los supuestos que deben tramitarse conforme al procedimiento incidental, encontrándose entre ellos al de Nulidad; apuntando también que planteado el in

cidente, la Junta señalará hora y fecha dentro de las veinticuatro horas siguientes para la celebración de la audiencia incidental, en la que se resolverá.

Asimismo, el artículo 763 del código laboral -- plasma, cuando se promueva el incidente de Nulidad dentro de -- una audiencia o diligencia se substanciará y resolverá de plano escuchando a las partes, continuándose de inmediato el procedimiento, ya que dicho incidente no tiene señalado una tramitación especial.

Por todo lo anterior se demuestra la gran trascendencia e importancia que tiene el emplazamiento, a la luz del artículo 14 Constitucional.

c) El análisis del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo.

El numeral que se comenta establece el emplazamiento a juicio como notificación personal esto es, que al gobernado a quien se le pretenda privar de sus derechos, propiedades o posesiones, en forma personal se le debe de notificar dicho llamamiento a juicio, esta persona puede ser física, moral o jurídica, y las formas o medios para realizarlo estan previstos en sus seis fracciones que lo regulan.

Fracción I. El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación.

De lo anterior se advierte que el actuario, que es un fedatario público y sus actos tienen ese carácter para realizar el emplazamiento al demandado o patrón debe de imperar "el cercioramiento", el mismo para que sea válido no debe de ser en circunstancias no existentes, y por lo tanto debe cerciorarse fehacientemente valga la redundancia, si el demandado tiene su domicilio donde habita o lugar donde trabaja señalado en autos para hacer la notificación.

La segunda circunstancia a elucidar, es lo concerniente a que dicho cercioramiento debe de constatar en el hecho de que a la persona quien deba ser notificada tiene su domicilio donde habita o trabaja o local, y para ello, consideramos que el actuario deberá requerir documentación tales como contrato de arrendamiento, acta constitutiva tratándose de personas morales, recibos de pago de contribuciones de ese lugar así como la identificación plena mediante documento de la persona quien deba ser notificada y sin éstos requisitos la notificación adolecerá de defectos, esto es, falta de emplazamiento.

La fracción II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregan

do copias de la misma; si se trata de persona moral el actuari-  
o se asegurará de que la persona con quien entienda la diligencia  
es representante legal de aquélla.

Establece dos supuestos, que el demandado:

a) Este presente al momento de la diligencia de  
emplazamiento.

b) Que este ausente, pero que este presente su  
representante legal.

En el primer caso no implicará cuestión alguna, -  
tratándose de persona física bastará de que se cerciore de que -  
es la persona demandada o tratándose de su representante legal, -  
deberá de acreditar con testimonio respectivo de mandato, siendo  
válida sólo de esa manera dicho emplazamiento.

En la parte final de esta última fracción prevee  
el caso, cuando se trate de persona moral el actuari-  
o se cerciorará de que la persona con quien entienda la diligencia es repre-  
sentante legal de aquélla, mediante el requerimiento de la exhi-  
bición del testimonio notarial respectivo que así lo acredite, y  
solo de esa manera procede el emplazamiento, pero de no hacerse  
así, hay falta o defecto del mismo.

Fracción 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.

La misma prevee que el demandado persona física - o moral no este presente, ni sus representantes legales, en esté suceso el actuario, en razón de su ausentismo dejará citatorio, - que debe contener lo que establece el artículo 751 de la Ley Federal del Trabajo.

La cédula de notificación deberá contener, por lo menos: 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 deben ser notificadas, y V. Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

De lo precedente se advierte que debe mediar un - citatorio previo con las características ya anotadas, en donde - se le manifieste a la persona demandada, a fin de que lo espere - el día siguiente a una hora determinada, lo que en la práctica - no sucede en ocasiones, quiza en razón del exceso de trabajo que tienen los actuarios, en atención a que los mismos al constituir - se en el domicilio señalado y realizar el emplazamiento respecti - vo a los demandados, asientan haber dejado el citatorio previo - el día inmediato anterior, razonando que en ese día se constitu - yeron nuevamente, y al no haberlo esperado los demandados, lo -- realiza con la persona que se encuentra, y en el mencionado cita - torio aparece la misma hora que asienta haberse constituido nue - vamente en el lugar donde dejaron el citatorio previo.

Considerando que debe de existir mayor responsabilidad por parte de los actuarios, al cumplir estrictamente con la fracción en comento, es decir, la autoridad o Junta debe requerir al actuario para que realmente se constituya en el domicilio señalado para emplazar, primera vez en el caso de dejar citatorio en el supuesto de no encontrar al demandado o su representante; segunda ocasión cuando lo realice con cualquier persona que encuentre en el domicilio para emplazar, previos los medios de cercioramiento respectivos, y de no realizarse así hay defecto de emplazamiento afectando la garantía de Seguridad Jurídica.

Lo anterior está debidamente relacionado con la -- fracción IV, por ser consecuencia de la fracción que se comenta y analizada, que establece:

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. Situación ya comentada y a la que nos remitimos, en obvio de repeticiones.

La parte final de dicha fracción señala que:

... y si estuvieren estos cerrados se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada; en este supuesto se fijará una copia del escrito inicial de demanda, auto admisorio y su respectiva resolución que señala el artículo 873 de la Ley de la materia, en la puerta de entrada, fijando copias debidamente cotejadas, y dicho emplazamiento deberá estar condicionado-

al citatorio previo, el cual no se hace al menos en el Distrito Federal, quizá en razón del exceso de trabajo de los actuarios.

Fracción V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entiende la diligencia a recibir la no tificación ésta se hará por instructivo que se fijará en la puer ta de la misma, adjuntando una copia de la resolución.

La situación de que la casa o local señalado para realizar la notificación no se encontrare el demandado personalmente, esté ausente y tampoco su representante legal, la misma - se hará por instructivo, que debe contener los requisitos señala dos en la fracción anterior, fijándolo en la puerta de la casa o local corriéndole traslado con las copias de la demanda, auto ad misorio y acuerdo que señala la audiencia del artículo 873 del - código laboral, en este caso hipotético es importante recalcar - lo que debe entenderse por instructivo mismo que deberá de conte ner las circunstancias o motivos de la negación por parte del in teresado o de su representante para recibir el emplazamiento.

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 presten o se prestaron los servicios.

En atención a que esta fracción nos remite al artí culo 712 del código laboral, es pertinente también transcribir lo, señalando:

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

En este supuesto se prevee la ignorancia del trabajador de conocer el nombre de su patrón; y para que el emplazamiento sea según la Ley válido, el actuario tendrá la obligación de cerciorarse que el local que designó el trabajador es donde prestó sus servicios, si es efectivamente y dicho cercioramiento que será indudablemente a través de la documentación respectiva que exista en ese lugar, y al no hacerse así obviamente que el emplazamiento será inválido.

Por lo que se refiere a la última parte del artículo que se comenta, es la regla general aplicable a todas las fracciones precedentes, esto es, que el actuario deberá sentar razón en los autos referente a los elementos de convicción en -- que se apoye, así como los medios de cercioramiento que tuvo.

- d) El artículo 743 y sus diversas fracciones, su análisis crítico con la garantía de Seguridad Jurídica que prevee el artículo 14 Constitucional.

La primera fracción del artículo 743, su análisis crítico a la luz del artículo 14 constitucional que establece la garantía de Seguridad Jurídica, a nuestro criterio no implica -- violación en razón de que el mismo establece, que el actuario de be de cerciorarse que el emplazado a juicio tiene su domicilio - o local señalado para dicha diligencia, solo podría alegarse violación pero sólo en forma indirecta a dicho numeral en atención - a que el actuario no se cerciore que la persona emplazada o el - domicilio fuera diferente al señalado en la demanda, y en consecuencia no asentar medio de convicción alguno que efectivamente - ahí habita o trabaja.

Sobre la segunda fracción a la luz del artículo - 14 constitucional que prevee la garantía de Seguridad Jurídica, - en forma directa tampoco viola dicho numeral, pero si a nuestro - juicio lo violaría pero en forma indirecta cuando el actuario -- pretenda emplazar a persona física o moral y no plasme los ele - mentos de convicción señalados en la fracción que antecede o tra - tándose de persona moral no constate de que a quien le efectue - el emplazamiento es el representante legal de aquella.

Lo que alude la fracción tercera al igual que la cuarta deben estudiarse a nuestro entender en forma conjunta, toda vez que de la validez de la primera traerá como consecuencia la legalidad de la subsecuente y "A CONTRARIO SENSU", al no practicarse por el actuario en sus términos la fracción tercera, - - traerá como resultado la inválidez de la cuarta.

Fracciones que tampoco violan directamente el artículo constitucional en comento, en virtud y como se expuso en el punto que antecede, la fracción tercera se refiere al citatorio previo que el actuario deja en la casa o local, en caso de ausencia del emplazado con determinada persona para que lo espere el día siguiente a una hora fija, administrándose (acto por el cual se ayuda o relaciona un hecho o cosa con otra para darle mayor fuerza o eficacia) la fracción subsecuente en razón de que al no estar presente el interesado o representante legal, el emplazamiento a juicio se hará con cualquier persona que se encuentre en ese lugar y previendo el legislador de que la casa o local estuviese cerrado, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada, circunstancia ésta última que va en contra de derecho; en el entendido de que nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos sino mediante juicio seguido ante tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

De lo que se intuye que al realizarse un emplazamiento fijando la copia de traslado de demanda con el auto admisorio y la resolución donde se señala la audiencia que menciona el artículo 873 de la Ley laboral, va en perjuicio de los derechos del demandado, que generalmente es la parte patronal fincándole un acto de privación sin ser oído y vencido en juicio, es decir, sin asistirle el derecho de la Previa Audiencia, dando -- nuestra opinión personal en su oportunidad en el capítulo inmediato posterior en el inciso C.

Por lo que respecta a la fracción quinta, en nuestra opinión tampoco viola el numeral constitucional en comento, como garantía de Seguridad Jurídica, ya que ésta se refiere a -- las personas emplazadas a juicio se niegan a recibir el emplazamiento, por lo que en tales circunstancias el legislador previene que se hará por instructivo, que se fijará en la puerta del domicilio adjuntando los documentos mencionados en la fracción que -- antecede y cuya opinión personal también la esbozaremos con posterioridad, porque consideramos que no es válido que a través de un instructivo por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje fijadas en la puerta del domicilio de los emplazados reúnen -- el requisito de la Previa Audiencia que establece el numeral -- constitucional precitado.

A mayor abundamiento no es posible estimar que el actuario se haya cerciorado previamente de que el empleado o empleados habitan, trabajan o tienen su domicilio en el lugar que

señale el actor para hacer el emplazamiento y posteriormente, é te o éstos se negaren a recibir la notificación de emplazamiento

La fracción sexta que se refiere a lo que prevee el artículo 712 del código laboral, estimando que en forma directa no viola el artículo constitucional en comento, pero sí perjudica en forma indirecta al emplazado, no obstante de ello existe jurisprudencia definida de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que no es obligación por parte del actor saber el nombre, razón comercial o nombre de persona moral de su patrón, sin embargo, si bien es cierto lo anterior, tampoco es menos cierto que a la luz del artículo 14 constitucional, al emplazar a juicio a la parte patronal, mediante los supuestos medios de cercioramiento a los que debe ceñirse de que el lugar donde laboró el trabajador y la actividad a la que se dedica.

Estimando que en la presente fracción el legislador no aporta al actuario que elementos son los idóneos para llegar a la certeza jurídica de que el domicilio donde se constituye es en donde el actor laboró, dando nuestra opinión con posterioridad.

Por lo que respecta al último párrafo del artículo en comento, no es violatorio directamente del artículo 14 constitucional, en atención de que el mismo, es aplicable como regla general a todas las fracciones que conforman el mencionado

artículo.

En consecuencia si el actuario no asienta razón - en autos de los medios de cercioramiento o de convicción "feh- cientes" que tuvo, para emplazar a los demandados en materia de trabajo, de acuerdo a las situaciones hipotéticas que establecen las fracciones mencionadas, devienen en perjuicio del emplazado- por dichas circunstancias.

## C A P I T U L O V

### " EL ESTADO DE INDEFENSIÓN DEL DEMANDADO POR FALTA O EFECTO DE EMPLAZAMIENTO "

- a) Sujetos procesales y partes en Materia de Trabajo.
- b) EL DEMANDADO como parte en Materia de Trabajo.
- c) Opinión personal de la forma que debe revestir el Emplazamiento a juicio en Materia de Trabajo
- d) Criterio jurisprudenciales del Emplazamiento a juicio en Materia de Trabajo.

pueden, a su arbitrio, comparecer o no al proceso y ya en en el mismo, pueden disponer libremente y a su voluntad sobre la pretensión deducida". (28)

En materia de trabajo, considera el tratadista Armando Porras que: "Parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción principal, conexas o accesorias para la actuación de la Ley". (29)

Se considera también, que pueden ser partes, sea trabajador o cualquier patrón, en términos generales, en atención a que la regla genérica es que toda persona es capaz procesalmente hablando, entendiéndose ésta, la aptitud legal para ejercitar -- por nosotros mismos o por otro en nuestro nombre, los derechos ante los tribunales, obviamente las personas físicas o morales pueden ser partes en el proceso laboral, por lo cual la capacidad -- procesal, es la facultad de intervenir activamente en el proceso, es decir sólo podrán comparecer en juicio los que estén en pleno goce de sus derechos civiles.

Es de gran trascendencia señalar respecto a las -- personas físicas, mayores de 14 y menores de 18 años, que podrán celebrar contratos individuales de trabajo, siempre y cuando la -- autoridad competente lo apruebe, en el supuesto que a su juicio --

(28) DIÁZ DE LEÓN, Marco Antonio, "Diccionario de Derecho Procesal Penal y de Términos Usuales en el Procedimiento Penal", Tomo II, Porrúa, S.A., México, 1986, p. 1200.

(29) PORRAS LOPEZ, Armando, "Derecho Procesal del Trabajo", Textos Universitarios, México, 1971, p. 205.

exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo, por ende la capacidad de ejercicio laboral la tendrán, teniendo el derecho de ejercitarlo en la vía y forma que crean conveniente, como consecuencia gozará de capacidad procesal, como lo señala el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo.

Los menores trabajadores tienen capacidad para -- comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

A nuestro criterio se entiende por parte, a la -- persona física o moral, que tenga interés jurídico derivado de una relación laboral, y en su caso será agente activo, aquella persona que ejercite un derecho plasmado en la ley, derivado de una determinada acción, así por ejemplo, se dice, que la parte promovente de la acción por despido injustificado lo es el trabajador pero también puede ser agente activo el patrón persona física o moral, en el caso cuando acude a la Junta en un juicio paraprocesal, para dar el aviso a que se refiere el artículo 47 "IN FINE", de la Ley Federal del Trabajo, de la causa o causas en que incurre un trabajador para poderle rescindir su contrato de trabajo.

Así el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo

establece quienes son partes en materia de trabajo, señalando: --  
 "Son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".

Por otro lado es necesario señalar el concepto de parte que nos da la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que establece: "Que lo son el actor y el demandado quienes ejercitan sus respectivos derechos de Pretensión y Defensas frente al órgano jurisdiccional que intervienen". (30)

Para nosotros las partes son: Los que hacen valer jurídicamente un interés, o en su defecto los que por vía de -- excepción se opone al derecho pretendido por otro sujeto, por lo tanto tratándose de personas morales a nuestro parecer será exclusivamente ésta, parte o sujeto procesal en juicio a través de su representante legal, y no así los demás órganos administrativos tales como directores, administradores, jefe de personal, etcétera.

b) El Demandado como parte en materia de Trabajo.

El demandado como parte en materia de trabajo, re-

(30) CORDOVA BOMERO, Francisco, "Derecho Procesal del Trabajo", Cardenas Editor y Distribuidor, México, 1986, p. 5.

viste una importancia trascendente, en razón como demandado que es, persona física o moral, esta protegido por la Garantía de Seguridad Jurídica y de Previa Audiencia que establece el artículo 14 constitucional, vinculado con la Garantía de Motivación y Fundamentación que establece el artículo 16 del mismo ordenamiento, que a la luz del artículo 743 en sus diversas fracciones de la Ley Federal del Trabajo, se plasman dichas garantías, en atención de que el emplazamiento a juicio que regula éste último ordenamiento jurídico debe de apegarse estrictamente a las garantías constitucionales mencionadas.

Y de no ser así al gobernado se le conculcarán en forma directa dichas garantías y en forma indirecta a través de la Ley Federal del Trabajo, por lo que el demandado como parte en materia de trabajo, asume un importantísimo papel, toda vez que para ser privado de sus propiedades, posesiones, derechos debe de oírsele previamente en juicio, donde se cumplan con las formalidades esenciales del procedimiento y ante autoridad competente que funde y motive el mismo, todo esto va a ser por conducto del medio de comunicación procesal que lo va a vincular con el juicio que se denomina emplazamiento.

En este orden de ideas el demandado, parte en materia de trabajo, su esfera jurídica podrá ser afectada mediante un acto de privación de autoridad judicial competente, siempre y cuando se le llame a juicio mediante el emplazamiento, regulado en sus diversas hipótesis por las fracciones que conforman el ar

artículo 743 del código laboral.

- c) Opinión personal de la forma que debe revestir el emplazamiento a juicio en materia de trabajo.

Nuestra opinión personal de la forma que debe revestir el emplazamiento a juicio en materia de trabajo es el siguiente:

El artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo señala: "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 señalada en autos para hacer la notificación;

II.- Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma, si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entienda la diligencia es representante legal de aquella;

III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día si --

guiente, a una hora determinada;

IV. Si no obstante el citatorio no está presente - el interesado o su representante, la notificación se hará a cual quier 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 notifica - ción, ésta se hará por inductivo 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 ac tuario se cerciorará de que el local designado en autos, es a -- quel 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 apoya".

La primera fracción, nos da la pauta general de lo que debe de realizar el actuario, a nuestro modo de ver el cer - cioramiento en primer lugar debe de consistir, de que es realmen te la persona demandada, a través de identificaciones personales como segundo requisito el de cerciorarse de que el mismo ahí ha - bita en forma temporal o permanente, esto último en razón de que

ahí es su domicilio o casa y en forma ocasional si en ese lugar es su local donde trabaja, lo anterior debe de coincidir con el domicilio que señaló el actor en la demanda, para practicar dicha notificación, si faltare alguno de estos requisitos el emplazamiento deviene de nulo.

La fracción segunda prevee, que si está el interesado refiriéndose a persona física y se practica la notificación cumpliendo con los requisitos que se mencionan en la fracción -- que antecede, será válido dicho emplazamiento, si faltare alguno de ellos el emplazamiento deviene de nulo.

Esta misma fracción señala también la circunstancia, cuando se trata de personas morales, para que sea válido el emplazamiento, el actuario se cerciorará que con quien entiende la diligencia es el representante legal de dicha empresa, el mencionado cercioramiento sólo podrá constatarse en el testimonio -- del acta constitutiva de la persona moral, y de no ser así será inválido el multicitado emplazamiento.

La tercera fracción establece la hipótesis, cuando este ausente el demandado, persona física o su representante que en su caso será un mandatario jurídico, esto es, a través de la figura del mandato, se establece que ante tal circunstancia -- se le dejará un citatorio previo para que lo espere al día si -- siguiente a una hora determinada.

Consideramos que existe una omisión del legial --

dor, en el sentido que generalmente las personas físicas no tienen representante legal, lo que usualmente si lo tienen las personas morales, según lo determinen los estatutos del acta constitutiva, por lo que en tales circunstancias, ésta fracción es aplicable para estas personas también.

Advertimos también, no se establece a que o a -- quienes se les dejará el citatorio previo, si como ya vimos que a los propios interesados se les debe identificar con mucha más razón se debe de reglamentar a quien o que personas se les dejará dicho citatorio.

En nuestra opinión deben ser personas que habitan, trabajan en la casa o domicilio del demandado o en el lugar o local que señaló para el emplazamiento, debiendo cerciorarse de tales circunstancias el C. Actuario con los medios idóneos y convincentes para ello, tales como documentos de identificación personal donde conste ese lugar, tratándose de personas terceras trabajadores deberán acreditarlo con nóminas, recibos de pago, constancias de inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social, y de no realizarse así dicho citatorio previo no podrá ser válido.

En relación a la cuarta fracción, esta vinculada con la anterior fracción, en razón del citatorio previo al manifestar que si no esta la persona física o el representante legal de la persona moral, en su caso la notificación de emplazamiento se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa-

o local, aquí la ley ya alude a terceras personas en forma indebida, ya que las mismas debió haber mencionado en la fracción -- que precede y que dichas personas también en este momento procesal deberán de identificarse con que carácter se encuentra en la casa o lugar de emplazamiento y de no realizarse así deviene de nulo.

Además prevee la hipótesis de que se encuentre la casa o lugar de emplazamiento cerrado, en tales circunstancias -- señala la fracción que se comenta, que el emplazamiento se fijará en la puerta de entrada, lo que devendrá de nulo en razón de que, si en el citatorio previo el actuario no se cercioró a -- quien se lo dejó, habita, trabaja en ese lugar, la fijación del emplazamiento en la puerta de entrada correrá la misma suerte, -- es decir, será nulo.

La quinta fracción, establece la hipótesis de que el interesado persona física o moral se negare a recibir el em - plazamiento, éste se hará por instructivo que se fijará en la -- puerta de entrada adjuntando las copias de traslado y la fecha -- de audiencia a que se refiere el artículo 873 de la Ley Federal -- del Trabajo.

En nuestra opinión es, si las personas interesa - das se negaren a recibir dicho emplazamiento, con su actitud que da materialmente imposibilitado de constatar lo prevenido por la fracción 1, del artículo que se comenta, esto es, la regla general del cercioramiento de que la persona demandada es esa efecti

vamente y que allí habita, trabaja o tiene su domicilio.

Considerando que únicamente será válido tal fijación en la puerta de entrada, en el supuesto que el actuario levante acta circunstanciada que contenga los medios o elementos de convicción que lo llevaron al convencimiento que efectivamente el domicilio señalado en autos es el mismo en donde práctica la diligencia, siendo éstos indispensables, y que el actuario se presente hasta en tres ocasiones en el domicilio para realizar el emplazamiento.

La fracción VI, establece el emplazamiento a que se refiere el artículo 712 de la Ley de cita, teniendo como requisito "SINE QUANON", de que el actuario debe de cerciorarse -- que en el lugar que el actor señala para que sea emplazado a juicio al demandado, sea el mismo donde prestó sus servicios y para ello en nuestra opinión requerirá los documentos que sean idoneos que lleva la empresa, para constatar dichas circunstancias y de no realizarse así el emplazamiento estará viciado de nulidad.

Advertimos en esta fracción, que el legislador no aporta al actuario los elementos o medios de cercioramiento para llegar al convencimiento, de que el domicilio donde se constituye es efectivamente el lugar donde el actor prestó sus servicios y para llegar a ese cercioramiento deberá requerir la exhibición de documentos idoneos, a la persona con quien entienda la diligencia, esto sin que implique una pesquisa.

Por lo cual consideramos que esta fracción deberá adicionarse: "siendo los medios de cercioramiento fehacientes los documentos siguientes, contrato individual de trabajo, inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social, aportaciones obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, listas de raya, nóminas o recibos de pago, tarjetas de asistencia o cualquier otro documento que deduzca la relación obrero patrón".

d) Criterios jurisprudenciales del emplazamiento a juicio en materia de trabajo.

En el presente inciso, señalaremos la jurisprudencia emitida tanto por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Circuito.

**EMPLAZAMIENTO A PERSONAS MORALES, FORMALIDADES DEL.** Según lo ordenado por el artículo 681 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se trate de notificar por primera vez a una persona moral, necesariamente a quien el agtuario debe buscar al pretender hacer la notificación es el representante legal de esa persona moral, y sólo en el caso de que se cerciore que tiene facultades legales para representarla, lo que debe hacer exigiendo-

a ésta que le exhiba los documentos correspondientes, podrá efectuar la notificación, y es incuestionable que, de no hacerlo así el actuario, el emplazamiento deja de practicarse en los términos del precitado artículo 681. NOTA: El artículo 681 citado, corresponde al 743 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

#### PRECEDENTES:

Séptima Epoca, Quinta Parte, Vol. 40, Pág.-70, A.D. 6058/71. Borlon Tex, S.A., 5 votos Vols. 121-126, Pág. 105. A.D. 180/78. Unión de Agentes a Comisión y Trabajadores de Casas Comerciales en General en el Distrito Federal. 5 votos.

Vols. 121-126, Pág. 31, A.D. 6412/78 Camioneros de Campeche, S.A. de C.V. 5 votos.

Vols. 121-126, Pág. 31, A.D. 6153/78 Comisión de Electricidad. 5 votos.

Vols. 127-132, Pág. 28. A.D. 4093/78 Notimex, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Número Tesis 95, Apendice 1985, Pág. 86, Tomo V.

EMPLAZAMIENTO PRACTICADO DIRECTAMENTE CON EL INTERESADO. EL ACTUARIO DEBE CERCIORARSE QUE SE TRATA DEL MISMO. Cuando la diligencia de emplazamiento se practica directamente con la parte interesada, el encargado de hacerla debe cerciorarse, a través de medios idóneos, de que efectivamente con quien entiende la diligencia es la persona que busca, expresando en el acta relativa -

las razones objetivas que lo llevaron a ese convencimiento, ello para que tenga formalidad el llamamiento a juicio a fin de evitar suplantación de personas. (33/89)

**PRECEDENTES:**

Amparo en Revisión 2572/88. Sucesión de José Natividad Nava Romero. 3 de mayo de 1989  
5 votos. Ponente: Felipe López Contreras. -  
Secretario: Hugo Gómez Avila.

EMPLAZAMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO OBRERO. -  
El artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo señala los requisitos que deben satisfacerse para efectuar el emplazamiento en materia laboral, como son los de que el notificador pasara al lugar que se haya señalado por el actor y se cerciorará si el sitio designado es la habitación, el despacho, el establecimiento mercantil o industrial o el taller de la persona a quien haya de hacerse la notificación, que una vez cerciorado de este dato, el actuario notificará a la persona interesada si está presente y no encontrándola, entenderá la diligencia con el encargado o representante, que si no encuentra ni a uno ni a otro, dejará citatorio para que se le espere a una hora determinada del día siguiente, que si no estuvieren a esa hora ni el patrón ni el encargado o representante, entenderá la diligencia con --cualquiera de las personas que encuentre, y si ninguna hay o esta cerrado el estableci-

no o encuentre a la persona interesada, debe presentar la forma en que llegó al conocimiento de que la persona con quien entendió la diligencia es efectivamente el encargado o representante de la demandada, por tanto, debe concederse el amparo a la quejosa a fin de que se reponga el procedimiento laboral desde el emplazamiento, para que se haga en la forma legal, sin que sea obice la consideración del recurrente sobre que a la quejosa incumbía probar durante la secuela del juicio constitucional que su domicilio tenía en otra parte, en la época del emplazamiento, porque para la concesión del amparo, basta con que se haya acreditado que la diligencia no se ajustó a lo que dispone el precepto legal aplicable, para que se le considere violatoria de garantías individuales. Por otra parte tampoco es exacto que para llevar a cabo el emplazamiento a la demandada, por ser su domicilio ampliamente conocido, estuviera relevado el actuario de proceder como lo ordena el precepto citado, ya que bien pudo ser que la demanda la hubiera cambiado y el conocimiento de la existencia del juicio promovido en contra de ésta, es formalidad esencial del procedimiento, que debe quedar cumplida, citándolo precisamente en la forma prevenida por la Ley, para no incurrir en una violación del procedimiento que la coloque en estado de indefensión. NOTA: El artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al 743 de la legislación vigente.

miento o la habitación, con su vecino y en último extremo, con el gendarme del punto más proximo, dejando razón de todo esto en el expediente, ahora bien, si como en el caso, la diligencia de emplazamiento practica da por el actuario de la Junta responsable, se asento que éste se constituyó en determinada casa y cerciorado de ser el domicilio de la demandada, por informes de quien dijo ser el encargado, no estando presente el representante legal le notificó el acuerdo -- por medio de instractivo que recibió y ofreció entregar el mencionado encargado, quien no firmó, debe decirse que dicho actuario no asentó la forma en que llegó al conocimiento de que la persona que recibió el instractivo fuera el encargado de la demandada y no habiendo quedado constancia de éste hecho, es indudable que no quedó acreditado, y consiguientemente, tampoco el informe que proporcionó acerca de que la citada casa es el domicilio de la susodicha demandada, lo que origina que el emplazamiento sea defectuoso, pues ya este alto Tribunal ha dicho que para que se consideren satisfechos los requisitos del artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo, no basta que el actuario afirmase que se cercioró de que el lugar señalado por el actor es el domicilio de la demandada, para llevar a cabo correctamente el emplazamiento, sino que es indispensable que en el acta que levante, haga constar -- los elementos o circunstancias que lo llevaron a esa certeza, y que en el caso de que-

## PRECEDENTES:

Ciudad de los Deportes, S.A. Pág. 2190, Tomo CIII. 8 de marzo de 1950, 4 votos.

Tomo CI, Pág. 1909, Tomo XCVI, Pág. 1440, - Tomo XCIV, Pág. III, Tomo LXXXVII, Pág. - - 1862.

Tomo LXXXVI, Pág. 1854, Tomo LXXXVII, Pág.- 370, Tomo LXXVI, Pág. 3507, Tomo LXXIV, Pág 4676, Tomo LXX, Pág. 1346.

Tomo CIII, Epoca 5A, Pág. 2190.

EMPLAZAMIENTO.- Si se demanda a un sindicato o a una persona moral, el emplazamiento debe hacerse en el domicilio social, al representante legal del mismo, que acredite - que tiene poder bastante para representarlo de tal manera que si la realización de un - emplazamiento se hace en forma contraria a - las disposiciones legales aplicables, esto - constituye una violación de garantías que - imposibilita al demandado para defenderse - en el juicio.

## PRECEDENTES:

Amparo Directo 5793/84. Sindicato de Productos Plásticos, Aceitados e Impregnados en - el Distrito Federal, 3 de febrero de 1986.- 5 votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretaria: María Soledad Hernández de Mosqueda.

Amparo Directo 9400/85. Sindicato de Trabajadores de las Industrias del Hierro, Metales y Manufacturas Compuestas en el Estado-

de México. 11 de septiembre de 1985. Unanidad de 4 votos. Ponente: Ulises Schmill-Ordoñez. Secretario: Augusto Benito Hernández Torres.

Amparo Directo 3442/84. Sindicato Nacional de Trabajadores de Autotransportes y Especializados, Conexos y Similares de la República Mexicana. 9 de enero de 1985. Unanidad de 4 votos. Ponente: Fausta Moreno Flores. Secretario: Mario Roberto Cantú Barreras.

Amparo Directo 3807/78. Sindicato de Cargadores de Abridores del Comercio y de la Zona Marítima del Puerto de Veracruz. 13 de noviembre de 1978. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorón de Tamayo. Secretario: - Joaquín Dzib Nuñez.

EMPLAZAMIENTO.- El actuario al realizar la primera notificación debe cumplir con lo previsto en el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo reformada; debiendo cerciorarse de que la persona que va a emplazar, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos y asentando los medios de convicción que tuvo a la vista y que lo llevaron a dicho cercioramiento; y si no procede así su actuación es ilegal.

#### PRECEDENTES:

Amparo Directo 1571/82. Artículos de Fibra de Vidrio, S.A. 25 de enero de 1983. Unanidad

midad de votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretaria: Norma Fiallega Sánchez.

Informe 1983. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. número 16. Pág. 186.

EMPLAZAMIENTO EN MATERIA LABORAL, NO SE --  
 CONVALIDA CON ACTUACIONES POSTERIORES. El artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo establece la forma en que deben practicarse las notificaciones, y si en el juicio laboral aparece que la notificación practicada al demandado no se hizo en los términos señalados por dicho precepto, se violan en su perjuicio sus garantías individuales, en efecto, no es verdad que por el hecho de haberse practicado en el juicio laboral diversas actuaciones, con ellas se hayan convalidado el mal emplazamiento efectuado por la autoridad responsable, puesto que esos actos no implican que el quejoso haya aceptado la forma defectuosa. El emplazamiento entraña una formalidad esencial en los juicios, que salvaguarda, con la audiencia de las partes, una garantía constitucional, o sea, que constituye, por su finalidad, un acto solemne, esencial para la audiencia de la parte demandada, por lo cual, la falta de este requisito no puede ser purgada por el conocimiento de una actuación posterior, sino cuando implique manifiestamente la aceptación de la forma defectuosa con que se realizó, o sea la renuncia de los derechos que tenfa-

para impugnarlo, aquel en cuyo perjuicio -  
se cometió esa violación.

**PRECEDENTES:**

Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. Am  
paro en Revisión 637/77 Libio Ceballos Ri-  
vers. 14 de marzo de 1978. Unanimitad de -  
votos. Ponente: Victor Carrillo Ocampo.  
Tomo 109-114, Epoca 7A, Pág. 74.

EMPLAZAMIENTO EN EL JUICIO LABORAL. El em-  
plazamiento a la parte demandada en el juí  
cio es de vital importancia, en virtud de-  
que con el mismo se le sujeta ante la auto  
ridad que le requiere a efecto de cumplir-  
con la garantía de audiencia prevista en -  
el artículo 14 constitucional, como una de  
las formalidades esenciales al procedimien-  
to, consecuentemente, dicho acto procedi-  
mental debe realizarse cumpliendo estricta-  
mente las disposiciones que lo rigen, y si  
bien es cierto que la Ley Federal del Tra-  
bajo no señala los elementos que debe to-  
mar en consideración el actuario para cer-  
ciorarse de que el lugar en el que se cong  
tituye para hacer un emplazamiento es el -  
domicilio de la parte demandada, es eviden-  
te que si no se entiende la diligencia per  
sonalmente con ésta ni se certifica el per  
sonal conocimiento que tenga el actuario -  
de la misma, es insuficiente la simple - -  
afirmación de una persona que asevere, - -  
sin acreditarlo, que el domicilio corres-  
ponde al de la parte a la que se pretende-

emplazar, sobre todo cuando existen documentos que deben obrar en el lugar en que se va a practicar la diligencia, que deben ser tomados en consideración preferentemente por el actuario para cerciorarse de que se constituyó en el domicilio de la persona a quien se va a emplazar, documentos tales como la cédula de empadronamiento, licencia de funcionamiento, licencia sanitaria, etcétera.

**PRECEDENTES:**

Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo - del Primer Circuito. Amparo Directo - - - 1102/74 Wenceslao Castañeda Hernández. 30 de junio de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado.  
Tomo 78, Epoca 7A, Pág. 36.

EMPLAZAMIENTO, FORMALIDADES DEL, EN MATERIA LABORAL. Lo ordenado por el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo debe entenderse en el sentido de que, cuando se trata de notificar por primera vez a una persona moral, necesariamente a quien el actuario debe buscar al pretender hacer la notificación, es el representante legal de esa persona moral y solo en el caso de que se cerciore de que realmente se trata de una persona que tiene facultades legales para representarla, lo que debe hacer exigiendo a este que le exhiba los documentos correspondientes, podrá efectuarse la notificación, y es incuestionable que, de no -

hacerlo así el actuario, el emplazamiento-deja de practicarse en los términos del --  
presitado artículo 743.

**PRECEDENTES:**

Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, Am-  
paro Directo 448/84. Vigüeta y Cemento del  
Centro, S.A. 20 de noviembre de 1984. Una-  
nidad de votos. Ponente: Alfonso Núñez -  
Salas.

Tomo 187-192, Epoca 7A, Pág. 60.

EMPLAZAMIENTO, FORMALIDADES DEL, EN MATE -  
RIA LABORAL. De conformidad con lo que dis-  
pone el artículo 743 de la Ley Federal del  
Trabajo, para que un emplazamiento se en -  
cuentre correctamente desahogado no basta-  
que el actuario se cerciore de que el domi-  
cilio donde se efectúa el emplazamiento es  
el señalado en la demanda, por medio de --  
las placas de nomenclatura oficiales, sino  
además tiene que cerciorarse de que en ese  
lugar habita o tiene su domicilio el deman-  
dado, ya que de omitir esa circunstancia -  
resulta ilegal el emplazamiento, sin embar-  
go de ninguna manera debe entenderse que -  
el actuario esta obligado a realizar pes -  
quisas para cerciorarse de la identidad de  
las personas, sino solo debe cumplir con -  
las formalidades exigidas por la ley.

**PRECEDENTES:**

Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Am-

paro en Revisión 82/84. Margarita Mcquade-  
de Medina. 6 de marzo de 1984. Unanimidad-  
de votos. Ponente: Mario Gómez Mercado.

De lo anterior podemos manifestar que los crite-  
rios jurisprudenciales emitidos por nuestros máximos tribunales  
de trabajo, son los que nos dan la pauta a seguir para llevar -  
a cabo el emplazamiento a juicio a los demandados, sea persona-  
física o moral, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbi-  
traje, a través del actuario, para que surtan plenamente sus --  
efectos, y no lleven consigo su inválidez.

Por lo que, el actuario al realizar el empla-  
miento cumpliendo con los requisitos que señala la ley, el mis-  
mo surtirá todos los efectos, sin darle motivo a la parte deman-  
dada para promover Juicio de Amparo o en su caso la Nulidad de-  
Actuaciones por falta o defecto de emplazamiento a juicio.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- Diremos, que la sangre, hambre y sufrimientos que son los cimientos ofrendados por la clase trabajadora para constituir la rama jurídica autónoma denominada "Derecho del Trabajo" es una lucha que no ha acabado, más bien es una lucha que apenas empieza, hasta lograr una legislación de trabajo que verdaderamente dignifique como persona humana a la clase trabajadora del mundo.

SEGUNDA.- El Derecho del Trabajo, tiene como fin dirimir las controversias que se susciten entre los factores de los medios de producción y la energía humana que la producen, declarando el derecho al caso concreto, y son los Tribunales de Trabajo los encargados de impartir dicha justicia que de acuerdo a nuestro sistema legislativo en el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional lo son la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y la Junta Local; que es un órgano colegiado que está integrado por un representante del patrón, otro del trabajador y uno del Gobierno, que en la actualidad vemos que se inclinan con cierta parcialidad al sector de los medios de producción, en razón del control político existente en nuestro país, lo que choca con lo establecido en el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, en atención de que no se consigue el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- Diremos, que la sangre, hambre y sufrimientos que son los cimientos ofrendados por la clase trabajadora para constituir la rama jurídica autónoma denominada "Derecho del Trabajo" es una lucha que no ha acabado, más bien es una lucha que apenas empieza, hasta lograr una legislación de trabajo que verdaderamente dignifique como persona humana a la clase trabajadora del mundo.

SEGUNDA.- El Derecho del Trabajo, tiene como fin dirimir las controversias que se susciten entre los factores de los medios de producción y la energía humana que la producen, declarando el derecho al caso concreto, y son los Tribunales de Trabajo los encargados de impartir dicha justicia que de acuerdo a nuestro sistema legislativo en el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional lo son la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y la Junta Local; que es un órgano colegiado que está integrado por un representante del patrón, otro del trabajador y uno del Gobierno, que en la actualidad vemos que se inclinan con cierta parcialidad al sector de los medios de producción, en razón del control político existente en nuestro país, lo que choca con lo establecido en el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, en atención de que no se consigue el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

TERCERA.- Los medios de comunicación procesal son los actos procesales que hacen las partes y los Tribunales de -- Trabajo en el procedimiento, que conlleva a que el Órgano jurisdiccional último mencionado mediante Laudo, declare el derecho -- al caso concreto, y como medio de comunicación procesal, el más importante es sin lugar a dudas "El Emplazamiento a Juicio", que como garantía de Seguridad Jurídica contenida en el segundo párrafo del artículo 14 constitucional, debe de realizarse por parte de los actuarios con estricto apego a derecho, y de no ser -- así, lo actuado devendrá de nulo.

CUARTA.- En razón de que el Emplazamiento en materia de trabajo debe de cumplir estrictamente con la garantía de Previa Audiencia que establece el segundo párrafo del artículo 14 constitucional, consideramos que los supuestos a que se refiere el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo en sus diversas fracciones, no precisan con exactitud que medios de "cercioramiento" son los idóneos y debe de tomar en cuenta el Actuario para realizar el emplazamiento a juicio al demandado, y no transgredir la garantía de Seguridad Jurídica.

QUINTA.- El emplazamiento es de suma importancia toda vez que la falta o defecto de éste con su respectiva impugnación por la parte afectada, traerá como consecuencia la nulidad de actuaciones en el proceso, cuando éste ( parte afectada -- se apersona a juicio ), y cuando no lo haga, lo impugne como tercero extraño, en este supuesto lo combatiré ante un Juez de Dis-

trito mediante el Amparo Indirecto.

SIXTA.- Referente a las personas físicas generalmente no tienen representante legal, supuesto que esta fracción omite, proponiendo, por lo que respecta a éstas personas, que el actuario se asegurará fehacientemente por todos los medios a su alcance, que la persona con quien entienda la diligencia es representante legal de aquella o por lo menos habita, labora para la demandada en el domicilio señalado para realizar el emplazamiento y de no ser así el mismo será inválido.

SEPTIMA.- Respecto de la fracción III, del artículo 743 de la Ley de la materia, establece la hipótesis de que cuando esté ausente el demandado persona física o su representante de éste, creemos en su caso que será un mandatario jurídico a través de la figura del mandato, se establece que en este último supuesto que no se encuentre el demandado, entonces se le dejará un citatorio previo a su mandatario para que éste se lo entregue y lo espere al día siguiente a una hora determinada.

Aquí detectamos que el legislador no precisa que medios de cercioramiento debe de tomar en consideración el actuario, en virtud de que generalmente las personas físicas no tienen representante legal, lo que usualmente sí lo tienen las personas morales, luego entonces el actuario al no cerciorarse del mandato otorgado al mandatario, el emplazamiento que practique el demandado devendrá de nulo.

Proponiendo que se adicione a la fracción mencionada: "Si no está presente el interesado, su mandatario o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente a una hora determinada".

OCTAVA.- En relación a la IV fracción del numeral mencionado está vinculada con la conclusión que antecede con su correlativa fracción que se señala, en relación al citatorio previo al manifestar que si no esta la persona física o representante legal de persona moral, en su caso la notificación de emplazamiento se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, aquí la Ley alude a terceras personas en forma indebida, ya que las mismas debió haberlas mencionado en la fracción que antecede.

Dichas personas también deberán de identificarse con que carácter se encuentran en la casa o lugar de emplazamiento, teniendo la obligación el actuario de cerciorarse fehacientemente con documentos idóneos, requiriendo la exhibición de identificación personal, contrato de trabajo, nóminas o recibos de pago, inscripción al IMSS, de la relación obrero patronal o de parentesco, de la persona con quien se entiende la diligencia, esto en virtud de tener certeza jurídica del emplazamiento y de no realizarse así el mismo deviene de nulo.

Además se prevee la hipótesis de que se encuentre la casa o lugar de emplazamiento cerrado, en tales circunstancias -- señala esta fracción, el mismo se fijará en la puerta de en

trada, lo que devendrá de nulo la práctica del emplazamiento en razón de que si en el citatorio previo el actuario no se cercioró a quien se lo dejó habita, trabaja en ese lugar, la fijación del emplazamiento en la puerta de entrada correrá la misma suerte, es decir, será nulo.

NOVENA.- La quinta fracción, establece la hipótesis de que el interesado persona física o moral se negará a recibir el emplazamiento, éste se hará por instructivo que se fijará en la puerta de entrada adjuntando las copias de traslado y la fecha de audiencia a que se refiere el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, si las personas interesadas se negaren a recibir dicho emplazamiento, con su actitud queda materialmente imposibilitado el actuario de constatar lo prevenido por la fracción I, del artículo que se comenta, esto es, la regla general del cercioramiento de que la persona demandada es esa efectivamente y que allí habita, trabaja o tiene su domicilio.

Considerando que únicamente será válido tal fijación en la puerta de entrada, en el supuesto que el actuario le vante acta circunstanciada que contenga los medios o elementos de convicción que lo llevaron al conocimiento que efectivamente el domicilio señalado en autos es el mismo donde práctica la diligencia, siendo estos indispensables, y que el actuario se presente hasta en tres ocasiones en el domicilio para realizarlo.

DECIMA.- La fracción VI, establece el emplazamiento a que se refiere el artículo 712 de la Ley de cita, teniendo como requisito "SINE QUANON", de que el actuario debe cerciorarse que en el lugar que el actor señala para que sea emplazado a juicio al demandado, sea el mismo donde prestó sus servicios y para ello en nuestra opinión requerirá los documentos que sean idóneos que lleva la empresa, para constatar dichas circunstancias, y de no realizarse así el emplazamiento estará viciado de nulidad.

Advertimos en esta fracción que el legislador no aporta al actuario los elementos o medios de cercioramiento para llegar al convencimiento de que el domicilio donde se constituye, es efectivamente el lugar donde el actor prestó sus servicios y para llegar a ese cercioramiento deberá requerir la exhibición de documentos idóneos, a la persona con quien entiende la diligencia, esto sin que implique una pesquisa.

Por lo cual consideramos que dicha fracción deberá adicionarse: "Siendo los medios de cercioramiento fehacientes los documentos siguientes: contrato individual de trabajo, inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social, aportaciones obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, listas de raya, nóminas o recibos de pago, tarjetas de asistencia o cualquier otro que deduzca la relación obrero patrón."

## BIBLIOGRAFIA.

- BURGOA, Ignacio, Las Garantías Individuales, décimo - octava edición, Porrúa, S.A., México 1984.
- CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, - 1968.
- CLIMENT BELTRAN, Juan B., Formulario de Derecho del Trabajo, - Comentarios y Jurisprudencia, Esfin- ge, S.A., México, 1961.
- CORDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárde- nas Editor y Distribuidos, México, - 1986.
- DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, S.A., México, 1985.
- DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa S.A., México, 1988.
- DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa S.A., México, 1976.
- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Traba- jo, Tomo II, cuarta edición, Porrúa, S.A., México, 1986.
- DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara, Diccionario de Derecho, décima cuar- ta edición, Porrúa, S.A., México, --

1986.

- DIAZ DE LEON, Marco Antonio, Diccionario de Derecho Procesal Penal y de Términos Usuales en el Proceso Penal, Tomos I y II, Porrúa, -- S.A., México, 1986.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, trigésima tercera edición, Porrúa, - S.A., México, 1982.
- GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, manuales I, II, y III, segunda reimpresión, - editado por la facultad de Derecho - de la U N A M, S.U.A.
- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, quinta edición aumentada, Porrúa, S.A., - México, 1971.
- PALLARES, Eduarado, Diccionario de Derecho Procesal, décima cuarta edición, Porrúa, S.A., - México, 1981.
- PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, México, 1971.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral segunda edición, editorial Pac, - S.A., México, 1980.
- TENA RAMIREZ, Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, vigésima primera edición, Porrúa, S.A. México, 1985.

TENA SUCK, Rafael y Morales

S. Hugo Italo,

Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, Trillas, S.A., México, - 1989.

TRUEBA URBINA, Alberto.

Nuevo Derecho del Trabajo, tercera edición, Porrúa, S.A., México, 1975.

TRUEBA URBINA, Alberto.

Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, quinta edición, Porrúa, S.A., México 1980.

#### LEGISLACION.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nonagésima primera edición, Porrúa, S.A., México, 1991.

Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Clement - Beltran, Juan B., cuarta edición Esfinge, S.A. México, 1990.