



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES.

CAMPUS ARAGÓN

**LA NULIDAD DE LA NOTIFICACIÓN HECHA A LA PARTE
DEMANDADA, DE UN LAUDO DE UN JUICIO EN REBELDÍA,
PRACTICADA EN EL DOMICILIO SEÑALADO EN LA
DEMANDA Y, NO EN LOS TÉRMINOS SEÑALADOS POR EL
ARTÍCULO 739 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LUIS EDUARDO PEÑA TAPIA

**ASESOR :
DR. ARTURO ARRIAGA FLORES**

MÉXICO.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Con respeto y agradecimiento infinito

A mis padres:

Sr. Antonio Peña

C. D. Y, Lic. María J. Tapia.

Por haberme dado una profesión, que es el mejor de los regalos.

A mis hermanos.

A la Universidad Nacional Autónoma de México y, muy especialmente a la Escuela Nacional de Estudios Profesionales "Aragón"; por los conocimientos adquiridos en ésta Institución.

Con agradecimiento por su colaboración desinteresada para la elaboración de ésta

Tesis:

Al Dr. Arturo Aniaga Flores.

Al honorable Jurado.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INDICE.

"La nulidad de la notificación hecha a la parte demandada, de un laudo de un juicio en rebeldía, practicada en el domicilio señalado en la demandada y, no en los términos señalados por el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo."

Introducción.	I
CAPITULO I. Desarrollo histórico.	1
A.- Medios de comunicación procesal en la antigua Roma.	2
B.- Ley Federal del Trabajo de 1931.	14
C.- Ley Federal del Trabajo, en vigor.	32
CAPITULO II. Generalidades del Derecho Procesal del Trabajo.	40
A.- El proceso en el Derecho del Trabajo.	54
B.- La rebeldía en el juicio laboral.	89
C.- Las resoluciones en el proceso laboral.	92
1.- Acuerdos.	96
2.- Autos incidentales ó resoluciones interlocutorias.	96
3.- Laudos.	97
CAPITULO III. Medios de comunicación procesal en el Derecho del Trabajo.	123
A.- La primera notificación personal.	124
B.- La notificación.	131
1.- La notificación personal a las partes.	134
2.- La notificación por publicación. (Por boletín ó por estrados).	137
C.- La citación.	139
D.- El requerimiento.	140

E.- Otros medios de comunicación procesal. (El exhorto y el despacho).140

CAPITULO IV. Análisis del artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo; la violación a dicha norma jurídica y, la nulidad en la práctica de las notificaciones cuando se transgrede tal precepto legal.144

A.- El artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo. 144

B.- El vicio en la práctica de las notificaciones laborales. 152

C.- La nulidad en las notificaciones. 155

D.- Efectos de nulidad en la notificación viciada.165

1. Propuesta de solución al problema que se plantea. 167

1. Conclusiones. 173

Bibliografía.178

Introducción.

En el presente trabajo, se propone esbozar uno de los problemas que en el ámbito de la práctica suele ocurrir con mucha frecuencia en los Tribunales Laborales. Nos estamos refiriendo a los vicios en la legalidad de las notificaciones de los juicios laborales. Concretamente nos referimos a la violación del artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el artículo 742 fracción VIII, de la misma Ley; para lo cual en la presente Tesis se hará un breve análisis de tales preceptos legales, para después exponer el problema que se plantea y sus posibles soluciones, que podrían ser adoptadas, para la mejor creación de un sistema normativo en el campo laboral y, con el fin de que la administración de justicia sea más eficiente.

La finalidad del presente trabajo, es complementar los conocimientos adquiridos durante mi formación profesional. En dicho trabajo de investigación, se hace una breve referencia del desarrollo que han tenido los medios de comunicación procesal; al mismo tiempo se hace una referencia del proceso laboral; así como la regulación que hace la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a notificaciones se trata, para finalmente exponer el problema al que se le pretende dar una solución.

El interés por desarrollar el tema abordado en ésta Tesis, fue debido a la inquietud de sugerir una mejor regulación al Capítulo VII de la Ley Federal del trabajo, el cual corresponde a las notificaciones. El cual desde mi personal punto de vista, tiene lagunas legales, que si el legislador se lo propone, pueden ser subsanadas y por ende, la aplicación de la Ley, no dejaría lugar a dudas, mejorando así el sistema judicial; lo cual es de gran importancia debido a que los problemas que se ventilan en los órganos judiciales en materia del trabajo, en muchas de las ocasiones, la misma sociedad tiene interés en la pronta solución de éstos y más aún si estamos hablando de conflictos

colectivos, puesto que las partes que intervienen en todo conflicto laboral, sea individual o colectivo, son económicamente distintas.

Desde luego, esperando que el contenido de ésta Tesis sea de gran interés, no sólo para fines de estudio, sino también como un elemento de apoyo didáctico para aquellos compañeros que en algún momento la consulten, como elemento de orientación en para su desarrollo profesional.

Capítulo I. DESARROLLO HISTORICO.

Toda sociedad no está exenta de tener conflictos entre sus integrantes, ya sean conflictos civiles, penales, laborales, etcétera. El Derecho como instrumento estatal, surge para prevenir y dar solución a los conflictos; lo que encierra un proceso. Todo proceso tiene como antecedente y contenido un litigio; dicho proceso se desenvuelve a través de una serie de actos que han ido evolucionando con el tiempo en los diferentes sistemas de Derecho de diversas culturas de la antigüedad o países, hasta llegar a cierta perfección.

Uno de estos actos procesales, que han sufrido modificaciones con el transcurso del tiempo, son los medios de comunicación procesal, los cuales, juegan un papel de gran importancia en un juicio; puesto que para llegar a formular tal afirmación, sólo basta con hacer un breve estudio o análisis del desarrollo del propio sistema jurídico romano; el cual ha servido como modelo o pilar de otros sistemas normativos del mundo, incluyendo al sistema jurídico positivo mexicano.

Se puede afirmar que los medios de comunicación procesal, en un juicio, ya sean estos: la primera notificación, la notificación en sus diferentes formas (personal, por publicación, las ulteriores notificaciones personales), y otros medios de comunicación procesal, como lo son los exhortos y los despachos; todos ellos son de gran importancia dentro del juicio; —ya que su función primordial, es la de mantener ese enlace de comunicación entre el órgano jurisdiccional y las partes o con personas ajenas al conflicto e incluso con otros órganos jurisdiccionales, ya sean Nacionales o extranjeros—; además de que estos medios de enlace o de comunicación procesal, están presentes, desde el inicio del conflicto, es decir, desde que se practica la primera

notificación al demandado, hasta que se notifica la resolución correspondiente, es decir, el laudo.

A.- Medios de comunicación procesal en la antigua Roma.

"Sólo a través de los juicios históricos podemos, en un determinado momento, entender la naturaleza de algunas instituciones que han modificado los sistemas preponderantes en diferentes épocas; sin embargo, relatar la historia no es cosa fácil, toda vez que existen muchas versiones de la misma, que se han realizado de acuerdo a los juicios que adoptan diferentes autores.

La historia del Derecho del Trabajo es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social y por la conquista de un mínimo de bienestar que, a la vez dignifique la vida de la persona humana, facilite y fomente el desarrollo de la razón y de la conciencia. Sin duda, es posible sumergirse en la historia para buscar fuentes y raíces y llegar a los siglos de dominación romana, a fin de declarar que las figuras jurídicas conocidas con los nombres de **locatio conductio operis** y **locatio conductio operarum**, se halla la primera y más antigua reglamentación de las prestaciones de servicios humanos. En efecto, el Derecho Romano puede ser aceptado como un punto de partida, pero con la significación opuesta a la que frecuentemente se le atribuye: para nadie es un misterio que las formas jurídicas mencionadas nacieron dentro de una sociedad esclavista y permitieron arrojar el trabajo de los hombres dentro de los moldes que se usaron en Roma para el arrendamiento de animales y de los esclavos. De ahí que a partir de aquellos tiempos, la historia del Derecho del Trabajo deba de analizarse para usar la frase célebre de Benedetto Croce: "como una hazaña de la libertad", como un combate aún inconcluso, librado con la finalidad de liberar el

trabajo de los prejuicios de la antigüedad, de quebrar el fantasma de los contratos romanos dos veces milenarios y de proclamar el principio de que el trabajo, en todas sus formas, material e intelectual, es el más bello atributo de los hombres y la fuente inmarcesible de la vida social y del progreso: "Dondequiera que se encuentre una obra realizada, un utensilio o un palacio, ahí está la efigie soberana del trabajo", expresó Ignacio Ramírez, Diputado al Congreso Constituyente de mil ochocientos cincuenta y siete." ¹

"En los ambientes sociales primitivos, la contestación a la violación o desconocimiento de los derechos subjetivos se presentaba en una forma desmedida, imperaba el sistema de la autodefensa o venganza privada. Posteriormente, la contestación a dichas agresiones fue equivalente al daño causado y aparece el régimen de la ley del Talión. Más tarde, el ofendido renuncia al ejercicio de la fuerza física recibiendo a cambio una cantidad de bienes, el sistema de la composición voluntaria; que se ve por último sepultado por la injerencia de la autoridad pública, quien fija no sólo los medios legales para obtener la reparación sino también la cuantía de la sanción esta etapa se reconoce como la de la composición legal." ²

Ante esta composición legal, es evidente el inicio y organización del sistema jurídico en la antigua Roma, apareciendo las personas encargadas de la administración e impartición de justicia. Pero para poder recurrir ante los tribunales con el fin de dirimir una controversia, se requería de una acción, que era regulada por el Derecho Civil.

"De manera que se puede definir la acción en el sentido más amplio: Todo recurso a la autoridad judicial para hacer consagrar un derecho desconocido, o, sencillamente, la persecución de un derecho en justicia.

¹ KAYE, Dionisio J. "RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DEL TRABAJO". Segunda ed., Editorial Themis, México, 1995, P.p. 1y 2.

² BIALOSTOSKY, Sam. "PANORAMA DEL DERECHO ROMANO". Textos Universitarios UNAM, México, 1982, P.p. 61 y 62.

La palabra acción tiene otro significado, pues designa el conjunto de reglas según las cuales el recurso a la autoridad judicial debe de ser ejercitado y, juzgado, el procedimiento a seguir para llegar a la consagración de un derecho violado.

Por eso se dice en este sentido: las acciones de la ley. La organización ha variado en Derecho Romano según las épocas, y tres sistemas estuvieron sucesivamente en vigor: las acciones de la ley, el procedimiento formulario u ordinario y el procedimiento extraordinario.

El sistema de las acciones de la ley se remonta al origen mismo de Roma: quedó en vigor durante los seis primeros siglos.

Se entiende por acciones de la ley, **legis actiones**, ciertos procedimientos compuestos de palabras y de hechos rigurosamente determinados que debían ser realizados delante del magistrado, bien fuera para poder llegar a la solución de un proceso, o bien como vías de ejecución. Estos procedimientos o acciones se reducían a cinco tipos llamados de este modo: la **actio sacramenti**, la **judicis postulatio**, la **condictio**, la **manus injectio** y la **pignoris capio**. Las tres primeras sólo servían para obtener el juicio de un proceso, y las otras dos eran más que nada vías de ejecución. La **actio sacramenti** y la **manus injectio** son las más antiguas, y probablemente existieron solas al principio.

Las cinco acciones de la ley tenían lugar delante del magistrado, salvo alguna vez la **pignoris capio**, con el cumplimiento de los ritos determinados.

El proceso empieza por el acto que tiene por objeto llevar a las partes delante del magistrado: la **in jus vocatio**. Se opera con una sencillez totalmente primitiva. Es el

mismo demandante quien ordena a su adversario seguirle **in jus** diciendo: **in jus sequere** o **in jus te voco**.

El demandado debe de obedecer y acudir a la reunión, o dar un **vindex** que garantice su presencia en el día fijado. De lo contrario, el demandado toma testigos, **antestatur**; desde entonces puede obligarle por viva fuerza y conducirlo a pesar de su resistencia.

Llegadas las partes delante del magistrado, y después de haber expuesto el asunto, tienen que cumplir el rito de la acción de la ley que se aplica al proceso. Más tarde se procede a la designación de un juez, lo cual, al principio, se hacía inmediatamente. Pero una ley pinaria de fecha desconocida fijó un término de treinta días, al fin del cual las partes debían volver **in jus** para recibir a un juez. Para garantizar su nueva presencia delante del magistrado, las partes establecían ciertas cauciones, **vades**, y este compromiso se llamaba **vadimonium**. Una vez designado el juez, se comprometían también a comparecer al tercer día delante de él, **comperendinus dies**.

Todo procedimiento delante del magistrado se hacía oralmente para comprobar el cumplimiento, las partes, diciendo: **testes est le**, con el objeto de que esas personas pudiesen, en caso necesario, suministrar delante del juez, el testimonio de lo que había ocurrido delante del magistrado. Esta elección de testigos se llamaba **litis contestatio**. Señalaba el fin de la primera parte de la instancia, y producía efectos importantes.

Delante del juez, **in iudicio**, se terminaba el proceso sin que hubiera que señalar nada en particular, por regla general, todo se celebraba ya hasta la sentencia, como más tarde bajo el procedimiento formulario." ³

³ PETIT, Eugéne. "TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO ROMANO". Tr. D. José Ferrández González. Novena ed., Editorial Epoca, México, 1977. P.p. 611, 617, 619 y 620.

"El conocimiento de este procedimiento lo debemos principalmente al libro IV de Gayo, en parte mutilado, que, al exponer el procedimiento formulario (vigente en su tiempo), hace una descripción histórica del sistema anterior.

Las **legis acciones** tienen las siguientes características:

- a) Exclusivas de los ciudadanos romanos y sólo utilizables en Roma o dentro de una milla de la ciudad.
- b) Sólo menciona derechos reconocidos por el *ius civile* (*ius Quiritium*): *nulla actio sine lege*.
- c) Solemnidades formales y orales, y en desarrollo ritual prescritos por las XII Tablas.
- d) Divide el proceso en dos etapas; la fase *in iure*, que se ventila ante el magistrado, y la fase *in iudicio* o *opud iudicem*, ante el juez, quién debe de ser un particular designado por las partes o el magistrado. La *litis contestatio* es el acto que cierra la primera etapa y que constata el proceder ante testigos."⁴

"El riguroso formalismo de las acciones de la ley las había hecho odiosas. Aún después de la divulgación de los ritos, las partes a quienes incumbía la tarea de realizar delante del magistrado las formalidades de este procedimiento, corrían el riesgo de perder su proceso por el más ligero error. Por eso, antes del fin de la República y al principio del Imperio, vinieron las disposiciones legislativas, si no a suprimir completamente las acciones de la ley, por lo menos a limitar su aplicación y hacer un nuevo procedimiento llamado formulario u ordinario: el procedimiento del derecho común. Fue ésa obra de la ley Aebutia, que, sin duda, procede del siglo VII y dos leyes juliae iudicariae dadas bajo Augusto.

Las acciones de la ley, fueron reemplazadas por el procedimiento formulario, llamado así porque el magistrado redacta y entrega a las partes una fórmula, es decir, una

⁴ BIALOSTOSKY, Sara op. cit., P.p. 62 y 63.

especie de instrucción escrita que indica al juez la cuestión a resolver, dándole el poder de juzgar. Es designada también con el nombre de procedimiento ordinario, porque el magistrado no juzga por sí mismo más que en casos excepcionales, limitándose desde un principio a organizar la segunda parte de la instancia que debe de realizarse delante del juez: **ordinat iudicium**.

Los procesos, pues, se juzgan **secundum ordinem iudiciorum**, y cuando, por excepción, el magistrado decide él mismo la diferencia, se dice que se establece **extra ordinem**.

Las dos fases que comprende un procedimiento ordinario se resumen de esta manera: **in iure**, delante del magistrado se precisan las cuestiones a resolver, la fórmula queda entregada y la primera parte del proceso se termina por la **litis contestatio**; **in iudicio**, delante del juez se suministran las pruebas, se sostiene el asunto y la segunda parte se termina por la sentencia.

Es siempre necesario que las dos partes comparezcan delante del magistrado, para que la instancia pueda organizarse. La **in ius vocatio** ha perdido su rigor primitivo y es aún el demandante quien invita al demandado a seguirle **in ius**. El demandado debe de obedecer o suministrar un **vindex**. De lo contrario, el pretor da una acción contra él, que lleva consigo la condena o una multa. Habiendo un **vindex** su misión era asegurar la comparecencia del demandado para el día fijado. Si faltaba a esto, el pretor daba también contra él una acción **in factum**.

Desde Marco-Aurelio se permitió al demandante dirigir primero a su adversario la **denuntiatio litis**, es decir, una notificación escrita del objeto de su demanda y del día fijado para comparecer." ⁵

⁵ PETIT, Eugène, op. cit., P.p. 625 y 628.

“El acto por el cual el demandante invita al demandado a presentarse ante él, se denomina **ius vocatio**, e implica que éste debe de garantizar (**vadimonium, cautio**) a través de una estipulación, el pago de cierta suma de dinero, su comparecencia en el juicio. Algunos tratadistas sostienen que como acto extra judicial, preparatorio, se encontraba la **editio actionis**, que en el procedimiento **extra ordinem** consistirá en la indicación verbal del contenido del derecho subjetivo que se hará valer.

El procedimiento formulario tiene las siguientes características:

- a) La sustitución de las solemnidades orales por un documento escrito, la fórmula **indictum** en su sentido estricto.
- b) La **litis contestatio**, que sigue dividiendo las dos fases, tiene ahora carácter novatorio y fijatorio de la litis.
- c) Sanciona derechos que salen de la esfera del **ius civile** al crear el pretor las acciones pretorias. En oposición a los sistemas anteriores, normales u ordinarios, se designa a estos procedimientos extraordinarios (**cognitiones extraordinem**). En la época imperial, con la concentración de poderes en manos del emperador y con la nueva organización administrativa y jerárquica, éste deviene la máxima autoridad judicial, quien delega en los magistrados dicha función, transformando así el procedimiento privado en público.”⁶

“El procedimiento ordinario, no era aplicable a todos los asuntos. A veces el magistrado, en lugar de enviar a las partes delante de un juez, decidía él mismo la disputa sin organizar el **judicium: extra ordinem iudiciorum**. El proceso, entonces, se llamaba **cognitio extraordinaria**, y los textos dan casi siempre la calificación de **judex** al magistrado que juzga.

⁶ BIALOSTOSKY, Sara, op. cit., P.p. 63 y 70.

Para la comparecencia de las partes, en el procedimiento extraordinario, se emplean más que nada la **litis denuntiatio**. Después de Constantino dejó de tener un carácter privado, y un oficial público la redactaba haciéndola llegar al demandado. Este procedimiento, muy usado en el siglo V, fue suprimido por Justiniano y reemplazado por el **libellus conventionis**, que era una verdadera citación, escrito por el magistrado a requerimiento del demandante. Sus pretensiones están allí sumariamente expuestas y es transmitida por un **viator** o un ejecutor al demandado, que debe de suministrar caución de comparecer en el día fijado.

Lo mismo que en el sistema formulario, las partes no están obligadas a comparecer en persona, pudiendo hacerse reemplazar por mandatarios. Sobre este punto ha progresado mucho el Derecho." ⁷

"El procedimiento **extraordinem** que, como su nombre lo indica, se utilizó en un principio para casos extraordinarios, tiene las siguientes características:

- a) Resuelve controversias entre romanos y peregrinos o entre peregrinos y aún fuera de Roma.
- b) Preponderancia de la actividad estatal.
- c) Se desarrolla el proceso en una sola etapa. La **litis contestatio**, ya no supone un contrato arbitral, ni divide el procedimiento; es una designación sin contenido de un momento del proceso.
- d) La sentencia es generalmente dada por el propio magistrado.
- e) La justicia ya no se imparte gratuitamente.

El procedimiento **extraordinem** o **cognitio extraordinaria** comienza a aplicarse, aún durante la vigencia del sistema formulario tanto en las provincias como en Roma e Italia a principios de siglo, para algunos juicios en los que se ventilaban problemas

⁷ PETIT, Eugène, op. cit., P.p. 647, 648 y 649.

referentes a tutela, alimentos entre cónyuges, estado de libertad de una persona, etcétera; en los cuales determinados magistrados, el **praetor tutelaris**, el **fideicomissarius** y el **liberalibus causa**, resolvían la controversia en una sola instancia **in iure**, sin mandar el asunto a algún **iudex**.

Este procedimiento se va desarrollando paralelamente con el formulario se afirma como única forma de proceso en todo el imperio romano. Si bien en la época de Dioclesiano de extraordinario ya sólo le quedaba el nombre, es a partir de una constitución de Constancio cuando queda abolido el sistema anterior.

En el desarrollo del proceso, el demandado es citado, por petición del actor, por una invitación del magistrado, **evocatio**, que puede ser hecha por:

- a) Requerimiento verbal (**denuntiatio**).
- b) Requerimiento escrito (**litteris**).
- c) Bandos (edictos) en caso de no tener domicilio conocido el demandado.
- d) Por documento escrito firmado por el actor y con copias (**libellus conventionis**).

Esta modalidad de citación aparece, según algunos papiros, a comienzos del siglo V y se encuentra vigente aún en la época de Justiniano.

Desde la fecha de la notificación hasta el de comparecencia del demandado ante el magistrado deben de transcurrir por lo menos diez días; Justiniano extiende el plazo a veinte. El proceso se inicia con la presencia de las partes ante el magistrado, el actor expresa su causa en la (**narratio**), que expone los hechos y los argumentos legales que aduce. El demandado opone sus objeciones (**contradictio**). De la contraposición de la **narratio** y la **contradictio** surge la **littis**. A continuación, las partes y los abogados juran (**iusiurandum calumniae**), es decir que actúan procesalmente porque creen que les asiste tal derecho; enseguida los abogados fijan las pretensiones de sus clientes, **postulatio** simples, y **contradictio** respectivamente. Toda oposición que oponga el

demandado a las pretensiones del actor se conoce con el término de **excepciones** y se pueden entablar en cualquier momento del proceso.”⁸

Como se puede observar, en el Derecho Romano, la citación del demandado incumbía al actor, y no al juez, por medio de la “**in jus vocatio**”; (“**in jus te voco**”, era una de las fórmulas sacramentales que se solían usar como medio de comunicación procesal entre las partes en contienda).

Marco Aurelio sustituyó esta forma primitiva por la “**litis denuntiatio**” o llamamiento por escrito que el actor hacía al demandado, personalmente y ante testigos; pero tal procedimiento se prestaba a fraudes y engaños, ya que en él no intervenía autoridad alguna. Para superar dichos inconvenientes, Constantino hizo que interviniera la autoridad a fin de que los testigos particulares no pudieran asegurar que se hizo falsamente la citación.

Por otra parte, es importante señalar que las relaciones entre trabajadores y patrones en Roma, se regían por el Derecho Civil.

“Cuando el hombre, que es un ser libre, queda obligado a hacerlo todo o casi todo en beneficio ajeno, decimos que está sometido a esclavitud así: “**Constitutio juris gentium, qua quis dominio alieno contra naturam subjicitur.**”

Las partidas imponían a los esclavos la obligación de obedecer con puntualidad a sus señores, y procurar el aumento de los bienes de éstos. El señor hacía suyo todo cuanto ganaban y adquirían por cualquier título los esclavos.

⁸ BIALOSTOSKY, Sara. op. cit., P.p. 63, 64, 75 y 76.

Las relaciones entre esclavos y señores, así como las establecidas entre los trabajadores libres y los patronos se regulaban por el Derecho Civil. Los esclavos eran cosas y el señor ejercía sobre ellos un derecho dominical (propiedad).

La servidumbre de la gleba y el colonato de la época feudal son manifestaciones de la esclavitud y de la explotación del trabajo.

En las diversas manifestaciones de esclavitud encontramos, sin duda, alguna, el antecedente de la explotación del trabajo del hombre por el hombre y la provocación de la lucha de clases.

Los economistas nos hablan de la economía familiar y de la familia-empresa como núcleo cerrado de producción en el que se obtiene lo necesario para el sostenimiento de sus componentes. El pater familias, en Roma, es el señor o dueño de todo, incluso de la vida de sus familiares y esclavos, y su autoridad era vitalicia. La reacción contra el poder paterno típico del Derecho Romano y el Germano se reflejan durante el medievo. Y es que en la Edad Media, la economía de la ciudad sustituye a la economía familiar, surgiendo la empresa artesanal, las ciudades, los pueblos, las villas, etc.

Algunos tratadistas pretenden que el antecedente de las corporaciones medievales se encuentran en los "collegia epificum" de Roma, si bien no puede olvidarse la insignificante importancia que tuvieron, pues ni gozaban de personalidad jurídica, ni podían poseer bienes. El artesanado no pudo prosperar en un régimen social esclavista.

La lex Juliae, en tiempos del emperador Augusto, reglamentó los **collegia**, que habían sido disueltos por Julio César para evitar agitaciones de carácter público, aunque es posible entrever una incipiente lucha de carácter social.

La *lex Juliae* exigió la autorización previa para que los **collegia** pudieran constituirse. Con el tiempo los **collegia** tuvieron facultades para darse sus estatutos y, aunque en ellos se agrupaban personas de una misma profesión, los fines de tales organismos eran fundamentalmente religiosos y mutualistas.

Por lo que hace a la reglamentación de las relaciones de trabajo, diremos que el Derecho Romano Imperial conoció la **locatio conductio operis** y la **locatio conductio operarum** como especies de arrendamiento, distinción cuya trascendencia no es necesario subrayar. El arrendamiento de servicios o de trabajo personal constituye el antecedente próximo y más importante de la moderna relación de trabajo.

También existía el mandato. La evolución de la esclavitud origina dichas formas: arrendamiento de esclavos y locación de servicios ofrecidos en el mercado por los hombres libres.

El mandato se diferenciaba de las formas anteriores en que era gratuito y en que el mandatario no debía obediencia al mandante. Cuando se admitió el mandato retribuido, los contratantes pudieron pactar "**salarium**" u "**honor**", y por medio de la "**persecutio extraordinem**" el mandatario podía exigir ante el juez el pago de la remuneración convenida." ⁹

⁹ MUÑOZ, Luis. "COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO." Volumen IV. Biblioteca lex de Derecho y Ciencias Sociales, editado por Librería de Manuel Porrúa, México, 1948, P.p. 12, 13, 14 y 15.

B.- Ley Federal del Trabajo de 1931.

Con lo expuesto en el apartado que antecede, se puede apreciar la evolución y la importancia de los elementos que sirvieron y sirven de enlace entre las partes de un juicio, en lo que concierne a los medios de comunicación procesal. Puesto que están presentes desde el inicio de la tramitación del conflicto hasta llegar a la conclusión de éste.

Por otra parte, antes de tratar de abordar el tema correspondiente del presente apartado, es de gran interés entrar en el estudio, aunque sea de manera breve, de los antecedentes del Derecho del Trabajo en México, para después entrar al estudio de la propia Ley Federal del Trabajo de 1931, en relación a los medios de comunicación procesal.

"En la época Azteca no se encontró reglamento laboral alguno. Aunque no debe de olvidarse que, el pueblo Azteca no permitía la existencia de vagos, y todos sus integrantes tenían la obligación de trabajar.

En la etapa de la conquista, las Leyes de Indias previnieron mínimas normas laborales, tales como, que a los menores de edad se les permitía trabajar únicamente como pastores, contando antes con la autorización del padre; que en la práctica no se cumplió. En esta época, el sistema de producción, encontró su base en la explotación de los indígenas por parte de los conquistadores, a través de la figura denominada "La encomienda", so pretexto de la cristianización de aquéllos.

Durante la etapa del México independiente, no se encuentra disposición alguna de derecho de trabajadores en ningún bando, ley o disposición dictada. De los años de

1821 a 1856, las jornadas de trabajo eran excesivamente agotadoras y con salarios bajísimos. En noviembre de 1856, el Emperador Maximiliano de Habsburgo acepta el trabajo de menores, e incluso de menores de doce años, previo el pago del salario.

Las primeras organizaciones de obreros, surgen en los años de 1870 y 1871.

En el período porfirista, da lugar a una inhumana explotación del hombre por el hombre, tanto de mayores como de menores de edad, en los centros de trabajo, dando progreso material al patrón.

En 1906, surgen grupos de obreros en Sonora (Cananea), Río Blanco (Veracruz); Nogales y Santa Rosa, Veracruz, con conciencia de clase para sí, luchando por sus derechos, siendo masacrados.

Las Leyes laborales, promulgadas en los Estados en la época revolucionaria, tendían a ser favorables a los trabajadores y a reglamentar perfectamente el trabajo de menores de edad y de mujeres.

El primero de julio de 1906, los hermanos Flores Magón dan a conocer el "Programa del Partido Liberal Mexicano", que contiene principios muy avanzados de legislación laboral y base del artículo 123 actual." ¹⁰

En México, con la promulgación de la Constitución Política del año de 1917, la cual fue producto de las exigencias y necesidades de la sociedad de esa época; con la que México se pone a la vanguardia, siendo el primer país del mundo que constitucionalizó el Derecho del Trabajo, en su artículo 123; en el que se consagran diversos derechos, de los cuales, destacan los de protección jurídica y económica de la clase trabajadora,

¹⁰ ARRIAGA FLORES, Arturo. "LINIAMIENTOS DE LEGISLACION LABORAL". Editado por Caballeros del Derecho, A.C., México, 1995, P.p. 8, 9 y 10.

contemplando a su vez derechos relacionados con el trabajo, como en los artículos: 4, 5, 73; 11 y 13 transitorios de la misma Carta Magna.

Aunque, "los antecedentes del artículo 123, los encontramos en la Ley de Indias, en el Estatuto Profesional de Conmonfort de 15 de mayo de 1856 (artículos 32 y 33), en la Constitución de 1857, en el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano de 10 de abril de 1856 (artículo 70), Código Civil de 1870, Leyes de Villada y Reyes, Decreto de adiciones al Plan de Guadalupe, Legislación Preconstitucional revolucionaria (legislaciones del trabajo de Veracruz, Yucatán, etc.).

Por otra parte, con la reforma de la fracción X del artículo 73 constitucional del 31 de agosto de 1929, en el sentido de que el Congreso de la Unión tenga exclusiva para legislar en materia de trabajo, aconsejó, sin duda, la formación de una comisión integrada por Alfredo Iñárritu, Enrique Delhumeau y Praxes Balboa, la cual formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo, antecedente inmediato de la vigente Ley Federal. El proyecto en cuestión fue muy discutido, y de la Convención Obrero Patronal celebrada en 1931 por la Secretaría de Industria, surgieron las reformas al citado proyecto. Formulóse otro nuevo, en el que intervino en forma muy destacada Eduardo Suárez, que mereció la aprobación del entonces Presidente de la República Ortiz Rubio. Dicho proyecto fue aprobado por el Congreso en agosto de 1931, convirtiéndose en la Ley Federal del Trabajo." ¹¹

"Este precepto, que rompía con los moldes de un constitucionalismo abierto únicamente a los tradicionales derechos del individuo y a la composición de la estructura política, es quizá, la parte más dinámica y profundamente humana del capítulo social de nuestra Constitución.

¹¹ MUÑOZ, Luis, op. cit., P.p. 32 y 35.

La clase tutelada, la obrera, producto y víctima de la explotación, encuentra en este artículo los mínimos económicos y de seguridad social que deben observarse y ser protegidos cuando una persona presta un servicio personal técnicamente subordinado, puesto que quien lo recibe es, en general, dueño del capital.

Podrían ser manejados diversos hitos a manera de antecedentes. Nos circunscribiremos, sin desdeñar a otros, a los sucesos y disposiciones comúnmente considerados más relevantes. Es válido personificar en Ignacio Ramírez, "El Nigromante", los afanes, acción y preocupaciones de la línea de pensamiento liberal que no pocas ocasiones mostró su radicalismo social. Este luchador por causas nobles demandó, desde el Constituyente de 1857, la participación ("partición") de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Las instituciones fundamentales del derecho mexicano del trabajo fueron perfiladas, en tanto que precedentes del artículo 123, en el Programa del Partido Liberal Mexicano de primero de julio de 1906. Ningún documento recogió antes ni con tanto vigor reivindicatorio, conceptos y conquistas que por siempre serán bandera internacional proletaria.

Después de dos hechos —entre 1906 y 1907— siembran la semilla dolorosa y fecunda que germinaría en el movimiento social armado y fructificaría en la Declaración de derechos sociales de 1917 en la Ciudad de Querétaro: las huelgas de Río Blanco y Cananea.

Diversas entidades federativas legislaron antes de 1917 —y después también, puesto que hasta 1929 lo pudo hacer la Federación de manera exclusiva— en materia de trabajo. Destacan los códigos laborales de Yucatán (1915) y Veracruz (1914). No en

vano los diputados provenientes de tales Estados fueron los legisladores más activos y de óptica social más avanzada." ¹²

Del artículo 123 constitucional, se derivan leyes reglamentarias; tal es el caso de la Ley Federal del Trabajo del dieciocho de agosto de 1931, la que vino a regular las relaciones obrero-patronales; estableciendo derechos, obligaciones, así como las reglas a seguir en la tramitación de los conflictos laborales.

"La actividad que en el proceso se desenvuelve entre las partes (y los sujetos procesales que, sin serlo, actúen análogamente) y el órgano jurisdiccional; la cooperación al mismo de personas extrañas (peritos, testigos, etc.), que intervienen en su desarrollo; el auxilio que, en ocasiones, se precisa de otros órganos jurisdiccionales, nacionales y extranjeros, así como de autoridades de orden no jurisdiccional, exige establecer una regulación eficaz de los medios de comunicación adecuados para servir esta necesidad." ¹³

Ante tal necesidad, en su época, la Ley Federal del Trabajo del año de 1931, en cuanto a las notificaciones y demás medios de comunicación procesal, establecía lo siguiente, en sus diferentes numerales:

"Artículo 441. Los litigantes en el primer escrito o en la primera comparecencia o diligencia deben designar casa ubicada en el lugar de residencia de la Junta, a efecto de que se les hagan las notificaciones y se practiquen las diligencias en que deban intervenir.

¹² "CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS." Editada por la Rectoría y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, Distrito Federal, a 1985, P. 304.

¹³ PINA, Rafael de. "CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO." Ediciones Botas, México, 1952, P.p. 160 y 162.

Asimismo, para la primera notificación de la persona o personas contra quienes promueva, deberán designar con precisión la casa o cualquiera de los lugares a que se refiere el artículo 444.”¹⁴

“Las citaciones, notificaciones y emplazamientos, en el sentido amplio que emplea nuestra Ley de tales vocablos, son procedimientos para comunicar a las partes.

Las notificaciones, citaciones y emplazamientos deben de hacerse de tal suerte que conste que llegaron a conocimiento de la persona a quien iban dirigidos, previniendo todas las consecuencias del proceso y atribuyendo al notificado la carga procesal de comparecer ante el tribunal, sino quiere que se le declare en rebeldía. Además, como dice el artículo 332 I, la cita interrumpe la prescripción, si se notificó legalmente.

El artículo 441 impone a los a los litigantes el deber jurídico de designar en el primer escrito o en la primera diligencia o comparecencia casa ubicada en el lugar de residencia del tribunal, a efecto de que se le hagan las notificaciones y se practiquen las diligencias en que deban de intervenir; otro tanto harán con la casa, etc., del destinatario de la notificación, para que se haga ésta.

Cuando el demandado no tiene domicilio fijo o se ignora dónde se encuentra, procede la aplicación supletoria del Código Federal de Procedimientos Civiles, según el cual, en estos casos, la notificación se hará por edictos (artículo 315).

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo de 1931, señala en sus artículos 442 y 443, lo siguiente:

¹⁴ MUÑOZ, Luis. *op. cit.*, P. 601.

Artículo 442. Las notificaciones se practicarán por el Secretario o Actuario en su caso, leyendo íntegramente la providencia a la persona a quien se hagan, si está presente, o dejándole copia o extracto de la misma si no estuviere.

Artículo 443. Se harán personalmente a las partes las notificaciones de los providos, si concurren a las Juntas el mismo día en que se han dictado. Si no concurren el día mencionado y no se trata de la primera notificación que será personal en todo caso, surtirán sus efectos las notificaciones al día siguiente de haberse dictado y al concluir las horas ordinarias de despacho. El Secretario asentará razón en autos y fijará en los estrados de las Juntas las listas de las resoluciones que están surtiendo efectos.

Las notificaciones pueden ser personales y en estrados: Como hemos visto, la primera notificación será siempre personal, salvo que no se conozca el domicilio del demandado.

Las notificaciones surten efecto al día siguiente de su publicación, al finalizar las horas ordinarias de despacho, porque –como dice Trueba Urbina- antes tienen derecho las partes de notificarse personalmente (artículo 443)".¹⁵

"Para los efectos del artículo citado –según el 444- y tratándose de la primera notificación, el notificador pasará al lugar que se haya señalado por el actor. 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. Cerciorado el notificador de que el lugar señalado es cualquiera de los indicados, notificará a la persona interesada si está presente; si no se encuentra, entenderá la diligencia con el encargado o representante; si no hubiera ni uno ni otro, dejará citatorio para que se le espere a una hora determinada del día siguiente; si no estuvieren presentes a esa hora ni el patrón ni el encargado o representante, entenderá la

¹⁵ Ibidem., P.p. 601, 608 y 609.

diligencia con cualquiera de las personas que se encuentren, y si ninguna hay o está cerrado el establecimiento o la habitación, con un vecino, y en último extremo, con el gendarme del punto más próximo. De todo esto se asentará razón en autos. Las notificaciones deben hacerse cuando menos un día antes del señalado para la diligencia de que se trate.

Debe de ser también personal la notificación que haya de hacer la Junta Federal o las Juntas Centrales de los Estados, Distrito Federal, o Territorios Federales, relativa al primer acuerdo que se dicte por ellas, en los asuntos que les remitan las Juntas Municipales o las Federales de Conciliación (artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo).¹⁶

"Con el precepto contenido en el artículo 444 se pretende que la primera notificación se haga a persona interesada directamente; entendiéndose que los encargados y representantes lo son.

El artículo 445 exige también que, en el supuesto a que alude dicho precepto, la notificación sea personal."¹⁷

En relación a los procedimientos, que preveía la Ley Federal del Trabajo de 1931, en cuanto a notificaciones, citaciones, emplazamientos por medio de exhortos o suplicatorias; los artículos 447 a 451 indicaban lo siguiente:

"Artículo 447. Cuando una diligencia haya de practicarse fuera del lugar en que resida la Junta, está encomendará su cumplimiento al Juez o Junta que corresponda, por medio de suplicatorio o exhorto. Ninguna autoridad cobrará en caso de legalización de firmas, impuesto alguno.

¹⁶ PINA, Rafael de. op. cit., P.p. 162 y 163.

¹⁷ MUÑOZ, Luis. op. cit., P. 609.

Artículo 448. Lo dispuesto en el artículo anterior, se entenderá, sin perjuicio de la facultad de la Junta, para constituirse en cualquier punto o población de su jurisdicción, a fin de practicar por sí misma las diligencias cuando lo estime conveniente.

Artículo 449. La Junta que reciba o a la que sea presentado suplicatorio o exhorto en debida forma, acordará el cumplimiento si no se perjudica su propia competencia, disponiendo lo conducente para que se practiquen las diligencias que en él se soliciten dentro del plazo que se haya fijado en el mismo exhorto, o lo más pronto posible si no se determina plazo en él.

Una vez cumplimentado, lo devolverá inmediatamente al exhortante por el mismo conducto que lo haya recibido.

Artículo 450. Cuando se demore el cumplimiento de un suplicatorio o exhorto, se recordará de oficio o a instancia de la parte interesada.

Si a pesar del recordatorio continúa la demora, el exhortante la pondrá en conocimiento del superior inmediato del exhortado.

Artículo 451. Cuando haya de practicarse un emplazamiento u otra diligencia en países extranjeros, se dirigirán los exhortos por la vía diplomática." ¹⁸

En cuanto a la nulidad de las notificaciones, el tratadista Rafael de Pina, comenta que: "La Ley Federal del Trabajo dedica escasa atención al problema de la nulidad de las notificaciones. Se limita a declarar que son nulas las citaciones, notificaciones y emplazamientos que no se hagan en la forma señalada por la misma y a disponer que

¹⁸ Ibidem., P.p. 602 y 603.

propuesta una cuestión de nulidad las Juntas la deben resolver de plano, sin substanciación de incidente.

Sin embargo, cuando la persona notificada, citada o emplazada se haya dado por enterada del proveído, surtirá desde entonces la diligencia todos sus efectos como si se hubiere hecho con arreglo a las disposiciones de la Ley".¹⁹

La nulidad de las notificaciones, citaciones y emplazamientos impide que estos actos procesales produzcan efectos. La declaración de nulidad pueden hacerla los tribunales a instancia de parte, lo que entraña un verdadero recurso; o de oficio porque no sólo las partes, sino también los tribunales están interesados en que el procedimiento se ajuste a la ley.

Las partes pueden invocar la nulidad en cualquier momento del proceso, siempre que no se hubiere dictado el laudo. Ahora bien, una vez dictado éste pueden las partes acudir al amparo, cuando el laudo no se notifica legalmente al demandado, por la violación de las formalidades esenciales del procedimiento. Empero no procede el juicio de garantías, sino el recurso de nulidad, cuando las notificaciones, citaciones y emplazamientos no se practicaron de acuerdo con las normas legales. La solución que impone el artículo 446 se inspira acertadamente en razones de economía procesal (Ley de Amparo artículos 159 V, 161).

El artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía lo siguiente: "Serán nulas las notificaciones, citaciones o emplazamientos que no se practiquen con arreglo a lo dispuesto en esta Capítulo. Propuesta una cuestión de nulidad, las Juntas resolverán de plano sin substanciación de incidente."²⁰

¹⁹ PINA, Rafael de. *op. cit.*, P. 163.

²⁰ MUÑOZ, Luis. *op. cit.*, P.p. 602, 603 y 610.

"Aunque las notificaciones, citaciones y emplazamientos no se hubieren hecho de acuerdo con la Ley, queda convalidada la nulidad si la parte citada, emplazada o notificada se da por enterada del proveído. Esto quiere decir que la nulidad de que venimos hablando es relativa.

De otros casos de nulidad de actuaciones tratan los artículos 455 y 456, por práctica de las mismas en días y horas inhábiles, sin previa habilitación; así como el artículo 439 declara nulo lo actuado por las Juntas que hayan sido declaradas incompetentes.

Los artículos 455 y 456 de la Ley en comento, establecían:

Artículo 455. El Presidente o las Juntas pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen las diligencias cuando hubiere causa urgente que lo exija, expresando cuál sea ésta y las diligencias que hayan de practicarse.

Artículo 456. Las actuaciones de las Juntas deben de practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, salvo lo dispuesto en el artículo anterior." ²¹

Por otra parte, con la publicación en el Diario Oficial de la Federación, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, el día uno de abril de 1970, la cual, es una muestra de la influencia del Derecho Social en la Ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siendo también evidencia de la gran necesidad imperante en el país de la adopción de cambios, los cuales se requieren día con día. Por lo que, "a finales de la década de los setentas se promueven serias reformas a la Ley Federal del Trabajo de agosto de 1931, dando nacimiento a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1° de mayo de 1970 y que ha sido reformada en diversas ocasiones con objeto de plantear la solución al problema de la vivienda en el año de 1972, la igualdad de derecho entre el hombre y la mujer y la protección de los salarios

²¹ Ibidem., P.p. 603 y 610.

mínimos que trae como consecuencia el nacimiento del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores y la fijación y revisión anual de los salarios mínimos y tabulares en los contratos colectivos de trabajo en el año de 1974, otras referentes al aguinaldo en 1975, así como la ampliación de la jurisdicción federal y en 1976, entre otras, la creación de Juntas Federales Regionales de Conciliación y Arbitraje." ²²

La Ley Federal del Trabajo, del año de 1970, pero anterior a las reformas procesales que le siguieron en 1980; en su Título XIV, el cual contempla al Derecho Procesal del Trabajo, regulado de los artículos 685 al 729, de los cuales los numerales 685 al 708 y, el artículo 729, en cuanto a las notificaciones establecían lo siguiente:

"Artículo 685.- En los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones. Las partes deben precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos.

Artículo 686.- Cuando los trabajadores no conozcan con exactitud el nombre y apellido del patrón o la denominación o la razón social de la empresa, deberán precisar en su escrito inicial la ubicación de la empresa o establecimiento, oficina o lugar en donde se prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, por lo menos.

Artículo 687.- Las partes, en su primera comparecencia o escrito deben designar casa o local ubicado en el lugar de residencia de la junta, a fin de que se les hagan las notificaciones personales. Si alguna de ellas no hace designación, las notificaciones personales se les harán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 690.

Así mismo, deben designar la casa o local en que deba de hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan. Cuando haya

²² KAYE, Dionisio J., op. cit., P. 28.

desaparecido la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiese señalado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25, fracción I, y faltado esa designación, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y se fijará copia de la demanda en los estrados de la Junta.

(Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;).

Artículo 688.- Son personales las notificaciones siguientes:

I.- El emplazamiento a juicio y en todo caso en que se trate de la primera notificación;

II.- La primera resolución que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan las Juntas de Conciliación o la en que se hubiese declarado incompetente;

III.- El auto de la Junta en que haga saber a las partes que se recibió la sentencia de amparo;

IV.- La resolución que ordene la reanudación del procedimiento, cuya tramitación estuviese interrumpida por cualquier causa legal, y la cite a absolver posiciones;

V.- La resolución que debe de notificarse a terceros;

VI.- La resolución que cite para la audiencia a que se refiere el artículo 727;

VII.- El laudo; y

VIII.- En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

Artículo 689.- La primera notificación se hará de conformidad con las normas siguientes:

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

II.- Si está presente el interesado o su representante, el Actuario le leerá la resolución que deba de ser notificada entregándole copia de la misma;

III.- Si no está presente la persona que deba ser notificada o su representante, se le dejará citatorio para que espere al día siguiente a una hora determinada;

IV.- Si el día y hora señalados no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local y si estuvieren esto cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada; y

V.- En el caso del párrafo final del artículo 687, el Actuario se cerciorará de que el local designado era en el que se prestaron los servicios. Para hacer la notificación se observarán las disposiciones contenidas en las fracciones anteriores, en lo que sean aplicables.

El Actuario asentará razón en autos.

Artículo 690.- Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o a su representante en el local de la Junta si concurre a él el mismo día en que se dicte la

resolución, o en la casa o local que hubiese designado, si está presente, y en caso contrario se le dejará una copia de la resolución, autorizada por el Actuario. Si la casa o local está cerrado, se fijará copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo.

El Actuario cumplirá lo dispuesto en el párrafo final del artículo anterior.

Artículo 691.- Las notificaciones que no sean personales se harán a las partes mediante publicación en los estrados de la Junta. El Secretario fijará las listas de las notificaciones, una hora antes de que terminen las labores, por lo menos, y asentará razón en autos.

Artículo 692.- Las notificaciones personales surtirán sus efectos el día y hora en que se practiquen; las que no lo sean, al día siguiente de su publicación.

El Pleno de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones a que se refiere la parte final del párrafo anterior, en cuyo caso surtirán efectos al día siguiente de su publicación.

Artículo 693.- Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles, con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, el día y hora en que deba tener lugar la diligencia, salvo lo dispuesto en el artículo 752.

(Artículo 752.- El Pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.

La notificación será personal y se hará tres días antes de la fecha de la audiencia, por lo menos, entregando al demandado copia de la demanda.

Si el demandado no puede ser notificado en el lugar de residencia de la Junta se aumentará el término a que se refiere el párrafo anterior, a razón de un día por cada cien kilómetros o fracción).

Artículo 694.- Las notificaciones hechas al representante de cualquiera de las partes acreditado ante la Junta, surtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho a ellas.

Artículo 695.- Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad con las disposiciones de los artículos anteriores. Propuesta la cuestión de nulidad, la Junta, después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime conveniente, las que deberán referirse exclusivamente a los hechos que sirvan de base a la cuestión de nulidad, dictará resolución.

Artículo 696.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, si la persona se manifiesta sabedora de la resolución antes de promover la nulidad, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a esta Ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

Artículo 697.- Los escritos que se presenten ante la Junta se turnarán diariamente al Pleno o a la Junta Especial que corresponda.

Artículo 698.- Las diligencias que deban de desahogarse en lugar distinto del que resida la Junta, se encomendarán por medio de exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo al lugar en que deban practicarse.

Las partes podrán designar, ante la Junta exhortante, domicilio para oír notificaciones en el lugar de residencia de la autoridad exhortada. A falta de señalamiento de domicilio ante la Junta o autoridad exhortada, las notificaciones se harán por éstas, mediante publicación en sus estrados u oficinas.

No se aceptará la práctica de diligencias en el extranjero, salvo que se demuestre que son absolutamente indispensables para aprobar los hechos fundamentales de la demanda o de la contestación.

Artículo 699.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las Juntas podrán constituirse en cualquier lugar dentro de su competencia territorial, a fin de practicar las diligencias que juzguen convenientes.

Artículo 700.- Los exhortos dirigidos al extranjero se remitirán por la vía diplomática.

Artículo 701.- Los exhortos se proveerán dentro de los tres días siguientes a su recepción y se diligenciarán dentro de los cinco siguientes, a no ser que la práctica de la diligencia exija necesariamente mayor tiempo; en este caso, la autoridad exhortada fijará el que juzgue necesario. Una vez cumplimentados los exhortos se devolverán a la autoridad exhortante.

Artículo 702.- Cuando se demore el cumplimiento de un exhorto se recordará de oficio o a instancia de parte a la autoridad exhortada. Si a pesar del recordatorio continúa la demora, la autoridad exhortante lo pondrá en conocimiento del superior inmediato del exhortado.

Artículo 703.- Los términos empezarán a correr el día siguiente al en que surta efectos la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

Artículo 704.- En ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la Junta, salvo disposición contraria de esta Ley.

Artículo 705.- Las actuaciones de las Juntas deben de practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad.

Artículo 706.- Son días hábiles todos los del año, con excepción de los días de vacaciones concedidas por la ley al personal de la Junta, los feriados, los domingos y los de descanso obligatorio.

Artículo 707.- Son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas.

Artículo 708.- Las Juntas, los Presidentes de las mismas y los de las Juntas Especiales, pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen las diligencias, cuando hubiese causa urgente que lo exija, expresando cual sea ésta y las diligencias que hayan de practicarse.

Artículo 729.- Las autoridades administrativas y judiciales están obligadas, dentro de su esfera de competencia, a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, en el ejercicio de sus funciones." ²³

²³ CLIMENT BELTRAN, Juan B. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y OTRAS LEYES LABORALES." Editorial Esfinge, México, 1970, P.p. 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 331, 337 y 338.

C.- Ley Federal del Trabajo, en vigor.

Como ya se ha expuesto en los apartados que anteceden; con el transcurso del tiempo y a su vez con la evolución y progreso de la Ciencia Jurídica; la impartición de la justicia debe de ser más eficaz, más pronta y en ella se deben de cometer la menor cantidad de errores posibles. Dicha evolución o progreso del Derecho, es producto de la exigencias y necesidades que se requieren en una sociedad; ejemplo de ello es el caso de la reforma procesal que se requirió hacer a la Ley Federal del Trabajo de 1970, y también la reforma procesal a la misma Ley en el año de 1980.

La Ley Federal del Trabajo, que nos rige, "se divide actualmente en Dieciséis Títulos, con 1010 artículos nominales y trece artículos transitorios. En realidad el número de artículos es superior. Además debe de tenerse en cuenta el impacto de la reforma procesal que cambió el sentido y la clasificación del texto original de la Ley de 1970. El resultado a la fecha, es de cincuenta y dos artículos nuevos y diecinueve suprimidos, lo que produce una diferencia de treinta y tres adicionales al texto inicial, para un gran total de 1043 artículos."²⁴

En cuanto a los medios de comunicación procesal, en su capítulo VII, que trata de las notificaciones, la Ley Laboral, los regula del artículo 739 al 752; y en su capítulo VII, que trata de los exhortos y despachos, los cuales regula, del artículo 753 al 760.

En su artículo 739, de la multicitada Ley; se hace referencia a que las partes deben de señalar domicilio para efectos de recibir notificaciones, advirtiendo que si no lo hacen;

²⁴ BUEN, L., Néstor de, "DERECHO DEL TRABAJO". Tomo I, novena ed., Editorial Porrúa, México, 1994, P. 94.

las notificaciones se harán por medio de publicación, es decir, mediante boletín o estrados, aún las de carácter procesal. También deben de proporcionar el domicilio de la persona contra la que se promuevan y; atento al artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, si el trabajador ignora el nombre del patrón para él cuál trabaja o la denominación o razón social de su centro de trabajo, donde prestó sus servicios; éste, -el trabajador-, señalará por lo menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa o establecimiento, oficina o lugar donde laboró, además de señalar la actividad económica que desarrolla la persona que fue su patrón: Una característica de éste artículo -712-, es que contempla la interrupción de la prescripción respecto de quién resulte ser el patrón del trabajador, esto es, con la sola presentación de la demanda cuando el trabajador ignore el nombre de quién fue su patrón. Dicha notificación se practicará en el domicilio, en el que por última vez el trabajador haya prestado sus servicios y, a su vez se fijarán las copias de la demanda en los estrados de la Junta.

Por otra parte, el artículo 740, señala, que para efectos de practicar una notificación de carácter personal de la demanda y, si en ésta no se haya expresado el nombre de la fuente de trabajo ó patrón, donde el trabajador prestaba o presta sus servicios, se estará atento a lo que dispone el artículo 743 del mismo ordenamiento jurídico, allegándose el actuario de los suficientes medios de cercioramiento para la práctica de la notificación, la cual, según el artículo 740 se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.

Al respecto la Tesis jurisprudencial N°. 150. Apéndice 1975, p. 148, señala:

“PATRON, EL TRABAJADOR NO TIENE OBLIGACION DE CONOCER LA CALIDAD JURIDICA DE LA PERSONA DE SU. Los trabajadores no tienen la obligación de conocer la calidad jurídica de su patrón, toda vez que basta que señalen objetivamente a quienes les prestan el servicio materialmente máxime si se trata de una sociedad, de

las notificaciones se harán por medio de publicación, es decir, mediante boletín o estrados, aún las de carácter procesal. También deben de proporcionar el domicilio de la persona contra la que se promuevan y; atento al artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, si el trabajador ignora el nombre del patrón para el cuál trabaja o la denominación o razón social de su centro de trabajo, donde prestó sus servicios; éste, -el trabajador-, señalará por lo menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa o establecimiento, oficina o lugar donde laboró, además de señalar la actividad económica que desarrolla la persona que fue su patrón: Una característica de éste artículo -712-, es que contempla la interrupción de la prescripción respecto de quién resulte ser el patrón del trabajador, esto es, con la sola presentación de la demanda cuando el trabajador ignore el nombre de quién fue su patrón. Dicha notificación se practicará en el domicilio, en el que por última vez el trabajador haya prestado sus servicios y, a su vez se fijarán las copias de la demanda en los estrados de la Junta.

Por otra parte, el artículo 740, señala, que para efectos de practicar una notificación de carácter personal de la demanda y, si en ésta no se haya expresado el nombre de la fuente de trabajo ó patrón, donde el trabajador prestaba o presta sus servicios, se estará atento a lo que dispone el artículo 743 del mismo ordenamiento jurídico, allegándose el actuario de los suficientes medios de cercioramiento para la práctica de la notificación, la cual, según el artículo 740 se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.

Al respecto la Tesis jurisprudencial N°. 150. Apéndice 1975, p. 148, señala:

“PATRON, EL TRABAJADOR NO TIENE OBLIGACION DE CONOCER LA CALIDAD JURIDICA DE LA PERSONA DE SU. Los trabajadores no tienen la obligación de conocer la calidad jurídica de su patrón, toda vez que basta que señalen objetivamente a quienes les prestan el servicio materialmente máxime si se trata de una sociedad, de

una persona moral, pues en este caso, es de explorado derecho que actúen mediante personas físicas, que determinen su propia organización.

Amparo directo 4005/75. Sanatorio Trinidad, S.A. y otros, 17 de junio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete." ²⁵

El artículo 741, establece, que las notificaciones de carácter personal, se practicarán en el domicilio señalado en autos, en tanto no se señale nuevo domicilio para tal efecto; las cuales si son practicadas conforme a la letra de éste artículo surtirán plenamente sus efectos.

Las notificaciones de carácter personal, actualmente están contempladas, en cuanto a su regulación normativa, en el artículo 742, el cual les da ese carácter cuando se trate de:

El emplazamiento a juicio, así como también lo será así el primer proveído que se dicte; el auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes remitidos por otras Juntas; también será una notificación de carácter personal la resolución en que la Junta se declare incompetente; el auto que recaiga al recibir sentencia de amparo; la resolución que ordene la reanudación del procedimiento, cuando éste, se haya interrumpido o suspendido por cualquier causa legal; el auto que cite absolver posiciones; la resolución que deban de conocer terceros extraños a juicio; así como el laudo; el auto que ordene la reposición de actuaciones; en los casos referidos por el artículo 772 de la misma Ley; por último, en los casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

²⁵ CLIMENT BELTRAN, Juan B. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO". Décimo séptima ed., Editorial Esfinge, México, 1998, P. 474.

El artículo 772 de la actual ley Laboral, en relación con los artículos 771 y 773; los cuales, básicamente se refieren a la continuación del proceso y a la caducidad. En tales elementos normativos, se impone la tarea u obligación para los Presidentes y de los Auxiliares de las Juntas de vigilar que los juicios laborales no queden inactivos, hasta llegar a la conclusión de los juicios, es decir, hasta que se dicte el laudo respectivo.

Si para la continuación del trámite del juicio se es necesaria la promoción del trabajador y, si éste no la efectúa dentro de un lapso de tres meses, el Presidente de la Junta notificará el acuerdo correspondiente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. En caso de que el trabajador no sea patrocinado por un procurador, se le hará saber a dicha Procuraduría, el respectivo acuerdo para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de que conlleva la falta de promoción, así como para que le proporcione la asesoría legal si así lo requiere el trabajador.

A su vez, el artículo 773, señala que se presenta el desistimiento de la acción intentada cuando no se haga promoción alguna, en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento.

La primera notificación personal, se practicará de acuerdo como lo señala el artículo 743, dicho precepto impone la obligación del actuario de la Junta, de allegarse de los elementos o medios necesarios para cerciorarse para la práctica de las notificaciones de carácter personal, esto es, que la persona que deba de ser notificada, debe de habitar, trabajar, en el domicilio señalado en autos; en caso de estar presente el interesado o el representante en dicho domicilio, o lugar, el actuario notificará la resolución, con entrega de la copia de la misma; en caso de tratarse de persona moral, el actuario deberá de asegurarse de que la persona con quien entiende la diligencia es el representante legal. En caso de que el interesado o su representante se encontraren ausentes, el actuario dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una

determinada hora; en caso contrario, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local y, si estos estuviesen cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada. En caso de negativa de recibir dicha notificación, en el domicilio que se citó por parte del interesado o de su representante o de la persona con quién se entienda la diligencia, la notificación se hará por instructivo que se fijará en la puerta, adjuntando una copia de la resolución. En el caso que estatuye el artículo 712, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en el cual se prestaban o prestaron los servicios del trabajador. El actuario, en todas éstas hipótesis descritas, tiene la obligación de asentar razón en autos, señalando los elementos de convicción en los cuales se apoyó.

El artículo 744, trata de las ulteriores notificaciones personales, las cuales, se harán al interesado o a persona autorizada para tal efecto, esto es, en el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta o en el domicilio que se señaló en autos. En caso de no hallarse presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario; en caso de estar cerrada la casa o local, se fijará copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo. El actuario debe de asentar su razón en autos.

El siguiente artículo, el 745, establece que la publicación del boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales; podrá acordarlo el Pleno de las Juntas, Federal, y Locales de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a los efectos que surten las notificaciones que se hagan a las partes en dicho Boletín Laboral éstas surtirán sus efectos. Salvo las que sean personales. En caso de que la Junta no publique dicho órgano informativo, las notificaciones se harán en los estrados de la Junta. Para el buen funcionamiento de ello, el Secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente en lugar visible del local de la Junta un ejemplar del Boletín ó de las listas de notificaciones por estrados;

coleccionando unos y otras, para resolver cuestiones futuras sobre la omisión de alguna publicación; dichas listas deben ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario y, la publicación señalará la fecha, el número de expediente y los nombres de las partes. Esto según el artículo 746.

En cuanto a los efectos que surten las notificaciones, el artículo 747, señala que las notificaciones personales surten efecto el día y la hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la Ley; en cuanto a las notificaciones que no sean personales, la fracción II, del artículo en comento, señala que las demás surten efecto, al día siguiente de su publicación en el Boletín o en los estrados de la Junta.

Es evidente que las notificaciones deben practicarse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que debe de realizarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley. Según lo establece el artículo 748.

Una notificación realizada al apoderado o a las personas expresamente autorizadas legalmente por las partes, debidamente acreditadas ante la Junta concedora del asunto en cuestión, surten plenamente sus efectos como si se hubiesen hecho a las partes; según lo estatuye el artículo 749 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 750, señala que las notificaciones, citaciones o los emplazamientos se deben de practicar dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo disposición en contrario, en virtud de la Ley o cuando expresamente lo señale la resolución.

El artículo 751, marca los requisitos que deberá contener la cédula de notificación, la cual deberá señalar por lo menos: el lugar, así como día y hora en que se practicó una

notificación; el número del expediente; el nombre de las partes; el nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

Es importante señalar, que según el artículo 752 de dicha Ley, establece que la nulidad de las notificaciones surgirá cuando éstas no se practiquen de conformidad con lo dispuesto en dicho capítulo.

En cuanto a los exhortos y a los despachos, el artículo 753, establece la hipótesis de que cuando no se pueda realizar en el lugar de residencia de la Junta concedora de un juicio, dichas diligencias se realizarán, esto es, a través de una encomienda por medio de exhorto al órgano jurisdiccional más cercano al lugar que deban practicarse dentro del Territorio Nacional, esto es, al Presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o a las de las Especiales, para tal efecto.

Diligencias que deban de realizarse en el extranjero, sólo serán autorizadas, cuando se acredite que son esenciales para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación; para tal efecto se tendrá que librar despacho, tomando en consideración, lo establecido en los tratados o convenios internacionales, el artículo 755 establece una serie de reglas: los despachos serán remitidos vía diplomática, al origen de residencia de la autoridad correspondiente y, a su vez, deben de ser legalizadas las firmas de las autoridades que los expidan; también el mismo artículo señala que no será necesaria la legalización de firmas, si las leyes o prácticas del país a donde se libre el despacho, no establece ese requisito. Los exhortos que requieren ser diligenciados, en nuestro país, no requieren de la legalización de firmas de la autoridad que los expida, según el artículo 756.

Los exhortos deberán ser expedidos y los despachos por la Junta, al día siguiente de aquel en que surta sus efectos la resolución que lo ordene, según el artículo 757.

Los exhortos y despachos que reciban las autoridades o Presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o al de las Especiales, es decir, a las autoridades a las que se refiere el artículo 753, se proveerán dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción y se deberán diligenciar dentro de los cinco días siguientes, salvo que dadas las circunstancias o naturaleza de lo que haya de practicarse, exija mayor tiempo del normalmente requerido; en tal caso la autoridad requerida fijará el tiempo que crea conveniente, sin exceder de quince días, según lo establece el artículo 758 de la citada Ley.

Se podrá recordar de oficio si existe demora en el cumplimiento de un exhorto o podrá ser recordado también a instancia de parte a la autoridad exhortada; en caso de continuar la demora, previo recordatorio, la autoridad exhortante lo pondrá en conocimiento del superior inmediato del exhortado, según el artículo 759.

Por último, el artículo 760, establece que la Junta a solicitud de parte, podrá entregar el exhorto y sus anexos al oferente previa razón que deje en autos, quién bajo su más estricta responsabilidad lo entregará a la autoridad exhortada para su debido diligenciamiento. Al mismo tiempo establece dicho artículo que el oferente devolverá el exhorto diligenciado bajo su más estricta responsabilidad a la exhortante.

Capítulo II.

Generalidades del Derecho Procesal del Trabajo.

En el capítulo que antecede, se expusó, aunque de forma breve, una parte de la evolución de la Ciencia del Derecho, en cuanto a los medios de comunicación procesal se trata; haciendo un breve estudio del antiguo sistema jurídico romano, a través de sus diferentes sistemas en vigor en distintas épocas; y por supuesto haciendo un análisis desde la Ley Federal del Trabajo del año de 1931; de la Ley Federal del Trabajo del año de 1970, anterior a las reformas procesales de 1980; hasta llegar a hacer un breve análisis de la Ley laboral vigente.

En otro orden de ideas, el presente apartado, trata de las generalidades del Derecho Procesal del Trabajo. Pero es de gran importancia, antes de iniciar con su estudio, señalar en primer término lo que es el Derecho del Trabajo, llamado también derecho obrero o legislación industrial, del cual podemos decir, que es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos. O bien, "El Derecho Laboral o del Trabajo, en su aspecto normativo, puede definirse como un conjunto sistemático de normas de Derecho -voluntario y necesario-, que rigen las relaciones que, con motivo de la prestación del trabajo personal subordinado, surgen entre patronos y trabajadores, de unos y otros para con el Estado, además de otros aspectos de la vida de los trabajadores precisamente en su condición de tales".¹ Para el maestro Mario de la Cueva, el nuevo Derecho del Trabajo, "es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital."² Se puede decir que "el derecho del trabajo regula las relaciones obrero-patronales y trata de rodear al

¹ ALVARADO LARIOS, Ana María. "TEMAS SELECTOS DE DERECHO LABORAL". Editado por Addison Wesley Longman, México, 1998, P. 17.

² BUEN L., Néstor de. "DERECHO DEL TRABAJO". Tomo I, novena ed., Editorial Porrúa, México, 1994, P. 127.

trabajador de todas las garantías en el desempeño de sus actividades, proteger al trabajador, en tanto es miembro de esa clase".³ Así el Derecho del trabajo es "un conjunto de principios y de normas que regula en su aspecto individual o colectivo relaciones entre trabajadores y patrones, trabajadores entre sí, patrones entre sí, mediante la intervención del Estado para proteger y tutelar a quien presta un servicio subordinado, garantizándole condiciones dignas y decorosas que como ser humano les corresponden y la posibilidad de los medios para que alcancen su destino."⁴ Néstor de Buen, señala lo siguiente: "es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social."⁵

Ahora bien, dentro del orden jurídico positivo, el Derecho, tradicionalmente se divide en público y en privado; sin embargo, debido a la concepción del hombre por el derecho en tiempos recientes, surge una nueva rama del Derecho, la del Derecho Social, en la que se incluye, al Derecho del Trabajo, al Derecho Agrario, al Económico, al de la Seguridad Social, al de Asistencia y al Cultural. Por otra parte, se dice que es Derecho social porque "es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico."⁶

Eso es lo que en esencia debe de ser y, la finalidad misma del Derecho del Trabajo; el lograr la convivencia y el desarrollo social y económico, entre individuos que son

³ "DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO." Tomo I, Décimo cuarta ed., editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM-Porrúa, México, 2000, P. 1041.

⁴ ARRIAGA FLORES, Arturo. "LINIAMIENTOS DE LEGISLACION LABORAL." Editado por Caballeros del Derecho, A.C.", México, 1995, P. 11.

⁵ BUEN L., Néstor de, op. cit., P. 138.

⁶ "DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO". Tomo II, Décimo cuarta ed., editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM-Porrúa, México, 2000, P. 1040.

distintos, por su nivel o capacidad económica, creando así normas protectoras para la clase más desprotegida, la cual también contribuye en gran medida, al desarrollo económico de cualquier país.

Por otra parte, cabe ahora hacer mención acerca de la diferenciación entre lo que es el proceso y el procedimiento; puesto que es evidente que suele existir entre los estudiantes de Derecho y aún entre los ya togados un deficiente empleo de algunas acepciones o vocablos procesales, siendo el caso ejemplar el de los vocablos proceso y procedimiento. El de proceso, debe de utilizarse para hacer referencia al conjunto o suma total de los actos procesales y, así entendido, podemos aplicarlo, en una lata sinonimia, a la identificación de juicio o causa judicial. Jurídicamente hablando, con la palabra procedimiento, se trata de designar, o destinarse para mencionar la forma o modo ("el como hacer") de los actos procesales, ya el de cada uno en particular o ya una unidad de varios de ellos.

Entrando en materia, el Derecho Procesal Laboral, "cuyo fundamento se encuentra en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente en las fracciones XX a XXII, del actual apartado A. De acuerdo con la redacción original del preámbulo de dicho precepto constitucional, la regulación tanto sustantiva como procesal correspondió a las entidades federativas, las cuales expidieron leyes laborales entre 1917 y 1926, hasta que la propia legislación se centralizó en el Congreso de la Unión, de acuerdo con la reforma constitucional de 6 de septiembre de 1929, con base en la cual se expidió la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, en el cual se incorporaron las normas procesales (Título noveno, artículos 440-648). Este ordenamiento fue sustituido por la Ley Federal del Trabajo vigente, que inició su aplicación el primero de mayo de 1970. (Títulos catorce y quince, artículos 685-875), en la inteligencia de que estas disposiciones procesales fueron

sustituidas por la reforma al propio ordenamiento que entró en vigor el primero de mayo de 1980 (Títulos catorce y quince, artículos 685-991).⁷

De tal forma que el "derecho como norma que determina la conducta social, presume que los destinatarios habrán de observarlo espontáneamente. Admite, sin embargo, la posibilidad contraria y con ese motivo estructura el proceso que es, en principio, un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas. La idea de proceso envuelve, pues, por una parte, la de continuidad; de la otra destaca su propósito que, en términos generales, es la de procuración de la justicia o de la seguridad jurídica."⁸

José Becerra Bautista, señala que "El fin normal del proceso es la obtención de una sentencia que, en forma vinculativa resuelva entre las partes una controversia sobre derechos substantivos."⁹

Pero para que exista un proceso es indispensable ciertos elementos, tales como un pretendiente, un demandado, un órgano jurídico, el cual, debe de estar dotado de facultades de jurisdicción, en otras palabras, debe de estar facultado para decir el derecho. "La diferente posición de estos sujetos caracterizará de manera singular al proceso. Así en este momento, las reglas del procedimiento laboral mexicano atribuyen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una función tutelar en beneficio del actor, desde la admisión de la demanda hasta la citación para dictar el laudo (momento procesal que no recoge explícitamente la ley) caracterizándolo como un proceso social.

La justificación para la existencia del proceso es la necesidad de preservar la paz social. "De no existir los procesos, los interesados intentarían obtener la satisfacción de

⁷ Idem.

⁸ BUEN L., Néstor de. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Tercera ed., Editorial Porrúa, México, 1994, P. 15.

⁹ BECERRA BAUTISTA, José. "EL PROCESO CIVIL EN MEXICO". Décimo sexta ed., Editorial Porrúa, México, 1999, P. 1.

sus derechos por la fuerza. La vindicta personal privaría. Pero también en base a la fuerza acabaría por imponerse, más allá de la justicia, quien tuviera más poderes a su alcance." ¹⁰

¿Pero qué es el Derecho Procesal del Trabajo?, para dar contestación a ésta pregunta, primero corresponde determinar primero cuál es la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo. El Derecho Procesal en general, es de carácter público, de naturaleza imperativa y de condición autónoma en relación a las ramas sustantivas del Derecho.

"Nadie puede dudar del carácter publicista del Derecho Procesal del Trabajo si es que se atiende, como lo hace De Pina, al hecho que regula una función típicamente estatal y definidora de la democracia, como es la función jurisdiccional. Pero tampoco es posible poner ahora en tela de juicio, en especial a partir de la reforma de la Ley Federal del Trabajo, vigente desde el 1° de mayo de 1980, la condición social del Derecho Procesal Laboral. Ahora los tribunales de trabajo en México deben de ejercer una función tutelar en beneficio de los trabajadores que mejore sus demandas y los libere de las cargas de prueba incómodas (artículos 685 y 784) a efecto de amortiguar o, inclusive, desvanecer la desigualdad evidente, motivada por razones económicas y culturales que los separan de los patrones.

Esta condición social del derecho procesal del trabajo constituye una cualidad especial. Antes de la reforma de 1° de mayo de 1980, difícilmente se podría sostener, respecto de México, a la tesis de que el Derecho Procesal Laboral pertenecía al derecho social. Hoy nadie podría negarlo." ¹¹

¹⁰ BUEN L., Néstor de. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", op. cit., P.p. 17 y 23.

¹¹ Ibidem., P.p. 40 y 41.

"El carácter imperativo del Derecho Procesal del Trabajo le viene por dos razones: en primer término porque esa es una cualidad necesaria del Derecho Procesal; en segundo lugar porque todo derecho social es, esencialmente, imperativo, según indica José campillo Sainz, en su libro "Los derechos Sociales", Revista de la Facultad de Derecho, Tomo I. 1-2. Enero-junio 1951, México, Distrito Federal.

Como resultado de esa cualidad, las normas del derecho procesal son irrenunciables. Sin embargo, ello no altera el principio dispositivo que lo ilumina y a virtud del cual el ejercicio de las acciones laborales depende exclusivamente de la decisión del propio interesado (artículo 685).

La autonomía del Derecho Procesal del Trabajo puede predicarse en dos vías diferentes: en primer término, del derecho sustantivo; en segundo lugar del derecho procesal en general. Con respecto al Derecho del Trabajo, no se trata de un derecho instrumental, al servicio de cada disciplina jurídica sino, de un derecho con un objeto propio que consiste, según señala Guasp, en la satisfacción de pretensiones. Esta finalidad se cumple, no por la obtención de una resolución favorable sino por el hecho de que el juez intervenga resolviendo la controversia.

El problema de la autonomía respecto del Derecho Procesal en general es tema mucho más complejo. Existen tesis que defienden la heteronomía y otras, generalmente inspiradas en una concepción social, que postulan autonomía.

Para Rafael de Pina sólo existe una autonomía académica que deriva de la inclusión del derecho procesal del trabajo en los planes universitarios.

Para el autor, Alberto Trueba Urbina, el sólo hecho de que el obrero represente a la parte más débil y a su vez el patrón a la parte más fuerte en la vida laboral, lo cual es

una verdad indiscutible; es por ello que se justifica la naturaleza proteccionista y reivindicadora de la legislación del trabajo.

Por otra parte, "En México la función jurisdiccional en materia laboral la ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tienen su origen en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional. Estos organismos son absolutamente autónomos del Poder Judicial aun cuando sus resoluciones puedan quedar sometidas a la revisión, sólo a efecto de tutela de las garantías constitucionales, de los tribunales de amparo. En particular es clara la diferencia en la integración misma de las juntas que en lugar de quedar encomendadas solamente a expertos en derecho, se integran también con representantes de los sectores de la producción, capital y trabajo." ¹²

Así las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los órganos jurisdiccionales en donde se ventilan los conflictos laborales. Y son Juntas, porque se integran y funcionan precisamente, con la reunión de tres personas, es decir, del Representante del Gobierno, del Representante del Trabajo y del Representante del Capital. Son Juntas de Conciliación porque la primera gran actividad que se les encomienda es buscar una solución amistosa a los conflictos laborales. Y Son de Arbitraje, porque si la conciliación falla, entonces deben de intervenir como jueces del conflicto.

Suponemos que la composición tripartita de las Juntas, es porque en ella está implícita la idea de la concurrencia y participación de los propios sectores interesados e involucrados, es decir, Trabajo, Capital y Gobierno. De alguna forma el juez de derecho, en este caso, el Representante del Gobierno, se apoya y es limitado a la vez, en la presencia y opinión de los otros dos Representantes, ya que el propósito original de que éstos, obreros y empresarios, es de que aporten su conocimiento adquirido en su medio.

¹² BUEN L., Néstor de. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", op. cit., P. 41.

Así es como se integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, para hablar de su integración y funcionamiento, se requiere que para ello, concurren en su formación los tres Representantes, esto es su integración. Una vez integrada la junta, bastaría que los dos Representantes sectoriales, es decir, el del trabajo y el del capital, no asistieran y con ello, la junta no laborara o funcionara. Para evitar esta anomalía, factible por demás, la legislación laboral vigente, determina que ante la ausencia supone voluntad adhesiva al voto del Representante del Gobierno, salvo situaciones de excepción.

Ahora bien, para dar respuesta a la pregunta antes formulada, respecto a qué es el Derecho procesal del Trabajo, podemos decir al respecto, lo siguiente: que el Derecho Procesal del Trabajo, es un conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juzgador, por las partes ó por otros sujetos procesales, con el objetivo de resolver las controversias entre el trabajador y el patrón; controversias que se suscitan con la aplicación del Derecho sustantivo laboral para la solución de un conflicto de índole meramente laboral.

Para el autor Miguel Bermudez, "El derecho procesal es el conjunto de normas que regulan el proceso. Por lo tanto, podríamos también concebirlo como el conjunto normativo que disciplina la actividad jurisdiccional del Estado.

El Derecho Procesal del Trabajo es una rama de la Ciencia Jurídica, surgida y estructurada en los últimos años, pero dotada de un vigor que sólo se obtiene de la cuestión social que la propicia. Su fin es la reglamentación de toda secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en los códigos laborales".¹³

¹³ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Segunda ed., Editorial Trillas, México, 1989, P.p. 18 y 19.

Alberto Trueba Urbina, lo señala como "el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales."¹⁴

Ya definido lo qué es el Derecho del Trabajo, la diferencia entre proceso y procedimiento, así como identificado lo qué es el Derecho Procesal del Trabajo, corresponde ahora tratar de dar una explicación breve de lo qué son los principios del Derecho Procesal del Trabajo.

De toda la gama de principios que existen en el Derecho Procesal del Trabajo, en la presente Tesis, sólo abordaremos brevemente los más importantes.

El Derecho Procesal del Trabajo, cuenta con una serie de características y de principios que lo distinguen de otras materias jurídicas. Estas características, son conocidas como principios del Derecho. Es evidente que toda norma jurídica, incluida la procesal, encierra o contiene, una idea o pensamiento o un propósito de la colectividad social que emite una norma o Ley y, esa idea nos brinda el apoyo necesario y válido para su interpretación, lo que también se conoce como un principio.

Cabe señalar, que el Título Catorce, de la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 685, Capítulo I, que trata de los Principios Procesales; dicho artículo estatuye una serie de principios como lo son el de publicidad, gratuidad, inmediatez, el de la predominancia oral, además de señalar de que el proceso se iniciará a instancia de parte. Así el Derecho Procesal del Trabajo, se rige por principios especiales y particulares, los cuales, poco a poco, le han dado autonomía.

¹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Sexta ed., Editorial Porrúa, México, 1982, P. 74.

"El manejo de los principios generales del derecho resulta difícil porque, generalmente, el legislador prefiere hacerlos flotar como un punto de partida que se esconde en la letra de la Ley en lugar de formular, respecto de ellos, declaraciones comprometedoras.

El legislador mexicano, en el campo concreto del derecho laboral, ha sido, sin embargo, un poco más audaz. A la Ley de 1970 se incorporaron principios sustantivos cuya declaración no deja lugar a dudas. Así, en el artículo 2° se expresa el propósito de las normas laborales de "conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones." ¹⁵

Por lo que respecta al principio de publicidad, podemos señalar que: "se refleja en un doble aspecto: en cuanto a las audiencias y el procedimiento en general es público, y sólo, en casos excepcionales, se llevan diligencias a puerta cerrada; y también, en el sentido apuntado por Carnelutti, al referirse a la moderna tendencia publicista, toda vez que el interés público y social se sobrepone a la voluntad de las partes.

Además, en otro aspecto, el procedimiento es de orden público por su imperatividad, según tesis de jurisprudencia: **"EL PROCEDIMIENTO JUDICIAL ES DE ORDEN PUBLICO, POR LO QUE ES INCONDUCTENTE CONCEDER LA SUSPENSION QUE TIENDA A DETENERLO."** Apéndice al tomo XCVII, p. 1515." ¹⁶

Cabe señalar, que la excepción a éste principio la encontramos señalada en el artículo 720 de la Ley Laboral, el cual faculta a las Juntas a ordenar de oficio o a instancia de parte, que los procesos sean a puerta cerrada, solamente cuando así lo exija el mejor despacho de los asuntos, en salvaguarda de la moral o de las buenas costumbres, de lo

¹⁵ BUEN L., Néstor de. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", op. cit., P.p. 66 y 67.

¹⁶ CLIMENT BELTRAN, Juan B. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO". Décimo séptima ed., Editorial Esfinge, México, 1998, P. 445.

contrario las audiencias serán públicas, es decir, que cualquier persona las puede presenciar en su desarrollo.

De tal forma que gracias al principio de publicidad, "las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben de permitir en el desarrollo de las audiencias la presencia del público interesado en presenciarlas, claro con la sola limitación de que no intervengan o de alguna manera obstaculicen el desarrollo normal de las mismas y que por otra parte, las partes en conflicto puedan consultar en cualquier momento el contenido de los autos, escritos y el resultado de las audiencias." ¹⁷

Por otra parte, en cuanto al principio de gratuidad, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 17, al establecer que: "todos los Tribunales de Justicia en la República Mexicana, estarán expeditos para administrar justicia en los términos y plazos que fijen las leyes". Y a su vez establece que las costas judiciales quedan prohibidas. En consecuencia, el proceso laboral es de carácter gratuito. Dicho principio, también se encuentra consagrado en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 19, al señalar que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

"Esta disposición es terminante, por tanto cualquier cantidad que reciban los trabajadores de los patrones, como acto transaccional, no deberá causar ningún impuesto; por ejemplo: no deberá causar ningún impuesto el pago de indemnizaciones, primas de antigüedad, expedición de copias certificadas y otras prestaciones semejantes. No obstante lo anterior, los tribunales de trabajo, contrariando esta disposición y la norma de interpretación establecida en el artículo 18 de esta propia Ley, han estimado que sí causan impuesto el pago de indemnizaciones, primas de antigüedad, aguinaldo y demás prestaciones similares. En los términos del artículo 2°

¹⁷ CORDOVA ROMERO, Francisco. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Editado por Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991, P.p. 32 y 33.

del Código Fiscal son impuestos: "Las contribuciones establecidas en la Ley que deben de pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista en la misma, y que sean distintas a las aportaciones de seguridad social y derechos. Según lo define el citado artículo." ¹⁸

En cuanto al principio de inmediatez, podemos señalar que éste principio "Atañe, en primer lugar, a la comparecencia personal de las partes en la etapa conciliatoria, que es obligatoria conforme al artículo 876, y tratándose de personas morales, deben comparecer mediante un representante o apoderado acreditado con facultades suficientes para suscribir un arreglo conciliatorio a nombre de la empresa; y en las demás etapas, pueden hacerlo por conducto de sus apoderados, de acuerdo con el artículo 692.

El principio de inmediatez debe de operar también para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procurando que haya continuidad con el Auxiliar que interviene en cada proceso, en la conciliación, la instrucción y en la formulación del proyecto de laudo, para que exista una compenetración con lo actuado y el laudo pueda dictarse a verdad sabida y buena fe guardada." ¹⁹

Esta característica de inmediatez, "implica que las autoridades encargadas de la administración de justicia, en la búsqueda de la verdad material tienen la obligación de estar en constante contacto personal con las partes y poseen la facultad de presenciar personalmente el desarrollo de las audiencias, y de esta forma compenetrarse de todas las incidencias que se susciten durante el procedimiento." ²⁰

¹⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO". septuagésima quinta ed., Editorial Porrúa, México, 1995, P.p. 32 y 33.

¹⁹ CLIMENT BELTRAN, Juan B. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO", op. cit., P. 445.

²⁰ CORDOVA ROMERO, Francisco, op. cit., P. 10.

En lo relativo al principio de predominancia oral o de oralidad, tenemos que "el proceso laboral es predominantemente oral, lo que según Chioyenda tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador. Aunque suelen realizarse las comparecencias exhibiendo en el acto los escritos correspondientes, la comparecencia personal es indispensable en las audiencias, requiriéndose la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, según previene el artículo 713, y la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, porque las partes tienen que fundar sus réplicas, contraréplicas y objeciones de viva voz; de otro modo tendrían que diferirse las audiencias o diligencias, por lo que la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento."²¹

"Esta característica es de las más distintivas en el procedimiento laboral que sobresale respecto de las demás ramas del derecho, implica el predominio de la palabra hablada sobre la escrita; sin que ello sea un impedimento para dejar constancia por escrito de todas las actuaciones que se dan a lo largo del procedimiento. Esta característica está íntegramente ligada por el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo en vigor que dispone: "En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley."

"En cuanto al principio de instancia de parte, "no es exclusivo del Derecho Procesal Laboral, pues se dá en la generalidad de todos los derechos procesales, y significa que la autoridad no puede intervenir o iniciar el procedimiento si no es instada por la parte actora, o sea no puede actuar de oficio, siendo necesaria la presentación de la demanda por parte del actor para que como consecuencia de ello la autoridad laboral actué. Esta característica ha sido tratada por la doctrina jurídica bajo el nombre de principio dispositivo y ha sido calificado como un verdadero triunfo de la libertad que

²¹ CLIMENT BELTRAN, Juan B. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO", op. cit., P.p. 445, 447 y 448.

garantiza la autonomía en el ejercicio de la acción procesal, como un patrimonio del gobernado y no de la autoridad".²²

Es de tal forma que "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si las partes, los interesados, no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, ejerciten sus acciones. Este principio se ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia de parte.

Lo anterior supone que el juzgador nada pueda hacer, si previamente no se lo piden los particulares. Ya los romanos decían: *nemo iudex sine actore*: no hay juez sin partes.

Este principio es el opuesto al principio o proceso inquisitorial, en donde funciona la oficiosidad como norma en el proceso."²³

Otro principio del Derecho Procesal del Trabajo, es el de "laudos en conciencia", que creemos que sería importante analizar en líneas posteriores.

²² CORDOVA ROMERO, Francisco, *op. cit.*, P.p. 10, 11 y 12.

²³ TENA SUCK, Rafael, et. al. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Quinta ed., Editorial Trillas, México, 1997, P. 21.

A.- El proceso en el Derecho del Trabajo.

En el apartado anterior, se dió una breve reseña de lo que es el Derecho Procesal del Trabajo; Así como una breve explicación de los principios rectores del mismo, por lo que ahora corresponde, abordar el tema del proceso en el Derecho del Trabajo.

Es evidente que para la instauración de un proceso ante el órgano conocedor, para efecto de dirimir una controversia laboral; implica necesariamente la existencia de un conflicto. Ante la existencia de un conflicto laboral, se es necesario darle una solución pronta; ya que muchas veces éstos repercuten en la sociedad, además de que ésta última, también tiene interés en la solución de los mismos. Aquí es donde encontramos, una característica más que distingue al Derecho del Trabajo de las demás ramas jurídicas, como por ejemplo, del Derecho Civil, o Mercantil, entre otras.

"La palabra conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina **confligere**, que significa combatir y por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término colisión, de **colision**, derivado verbal de **coligere**, que significa chocar, rozar." ²⁴

Podemos decir que los conflictos laborales se clasifican de la siguiente forma: individuales, colectivos, jurídicos y económicos.

Los conflictos de trabajo se generan por incumplimiento de las obligaciones contraídas conforme a las normas materiales o sustantivas o bien por el afán de superación con

²⁴ Ibidem., P. 28.

respecto a las condiciones de trabajo. Este último motivo, caracteriza y suma un elemento más de diferenciación respecto de los conflictos laborales pues, ciertamente, no es típico en los demás tipos de conflictos, como se verá en líneas posteriores, en que éstos se analizarán de una forma breve. Y es que se debe de entender, de una vez y para siempre, que dentro de las normas de Derecho del Trabajo, bulle constantemente, la fuerza de la inquietud de la sociedad.

Es así, que la palabra conflicto, encierra un significado de una situación o estado de choque, una controversia, un combate, o un antagonismo. Es pues, que se emplea ésta palabra en materia laboral, para hacer referencia a las situaciones o estados de esa índole, los cuales se generan a partir de una relación de trabajo. Cabe hacer mención, que el conflicto de trabajo es diferente a cualquier otro tipo o clase de litigio, puesto que no sólo atento a los sujetos que intervienen en él, que histórica y realmente son distintos, sino muy en especial por la gran diferencia y antagonismo de sus respectivos intereses y, a su vez por las repercusiones de tipo social, que en muchas ocasiones acarrear los conflictos laborales en la misma sociedad.

De los conflictos individuales podemos señalar que, "son los que surgen entre trabajador y patrón, a propósito del contrato de trabajo; los colectivos, los originados entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patrones, sobre cuestiones de orden profesional general. Por tanto, la distinción de estas contiendas se establece por los sujetos que intervienen en el conflicto y fundamentalmente o por su objeto. Por supuesto, el conflicto es individual aunque sean varios los obreros que demanden al patrón.

En cuanto a su naturaleza, los conflictos entre trabajadores y empresarios son, en primer término, jurídicos, porque afectan al contrato de trabajo en alguna de sus estipulaciones o incidencias, y es al derecho, y con soluciones jurídicas, a quien incumbe resolverlos; son también económicos, cuando atañen a la producción ya que

en ellos juega preferentemente intereses de esta índole en las partes que contienen. Son a veces, también conflictos colectivos de orden público. Pero debe de aclararse que todos los conflictos laborales en esencia son sociales, en razón de que son las partes el trabajador o el sindicato obrero frente al patrón.

También se ofrece una nueva clasificación de los conflictos: jurídicos, que constituyen las controversias clásicas que tiene como fondo la actuación de la norma, y de equidad que son todas aquellas diferencias que tienen por objeto establecer una nueva definición de derechos entre los sujetos del derecho obrero. Si los contratos de trabajo, tanto el individual como el colectivo, gozan de la característica de perdurabilidad en beneficio del trabajador, es lógico que se dé la posibilidad de llevar a cabo aquellos ajustes que en un momento dado determinan las transformaciones que sufren las empresas o las condiciones sociales y económicas de la región o las generales del país.

Otra clasificación de los conflictos de trabajo, que puede colegirse de nuestra legislación, es la siguiente:

- a) Obrero-patronales: conflictos suscitados entre trabajadores y patronos con motivo del contrato o relación de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos.
- b) Interobreros: Conflictos entre trabajadores derivados del contrato o relación de trabajo o de hechos estrechamente concatenados con ellos. Cuando la pugna surge entre sindicatos, al conflicto se le denomina intergremial o intersindical.
- c) Interpatronales: Conflictos entre patronos originados por el contrato de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con la relación obrero-patronal.²⁵

²⁵ DELGADO MOYA, Rúben. "ANTOLOGÍA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Editorial Sista, México, 2001, P.p. 3, 4 y 5.

Como ya lo señalamos con antelación, ante el surgimiento de un conflicto laboral, surge la imperiosa necesidad de darle una solución pronta a estos; es aquí donde entra en juego la jurisdicción, "La jurisdicción del trabajo es uno de los grandes capítulos del derecho procesal del trabajo, así la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional dispone que las diferencias entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y uno del gobierno."²⁶

Por otra parte, sabemos que, "Nuestro país es una República Federal y, por lo mismo, existen normas jurídicas que son aplicables en toda la República y que se denominan federales y otras normas que sólo imperan en los límites de cada Estado, miembro de la Federación, y que se llaman locales. Hay algunas autoridades que son federales y otras que son llamadas locales, bien por su origen, bien por su naturaleza de sus funciones. Como ejemplo de unas y otras pueden citarse los jueces de distrito (federales) y los jueces de letras o de primera instancia (locales); los diputados federales y los diputados locales.

En algunos casos, como en materias de Derecho Civil y Penal, existen cuerpos de leyes aplicables para asuntos federales y otros que pueden tener variantes especiales en cada Estado de la República. Hay un Código Civil Federal y hay otros tantos códigos como Estados Soberanos existen en el país. Hay un Código Penal para los delitos del orden federal y otros tantos códigos penales como entidades federativas.

Pues bien, en materia de trabajo no hay sino una Ley, que es al mismo tiempo federal y local, o sea, que no es posible que cada Estado expida sus leyes laborales; pero para su aplicación sí existe la diferencia básica entre el ramo federal y local. La fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Federal, ordena que "la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus

²⁶ TENA SUCK, Rafael, et. al., op. cit., P.p. 54 y 55.

respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos...". Viene en seguida una enumeración de ramas industriales que competen al ramo federal como la industria textil, la eléctrica, la minera, etc. Por la forma en que está redactada esa fracción podría suponerse que es mayor el número de asuntos que corresponden a las autoridades locales y sólo por excepción, a las autoridades federales; pero la realidad es que se han agregado tal número de ramas industriales a la fracción XXXI, que la competencia federal es mucho más importante y extensa que la local. Lo anterior se aplica también al Distrito Federal, habiendo, por ello, en la ciudad de México, autoridades locales y autoridades federales que conocen, respectivamente, de asuntos comunes o locales y de asuntos federales." ²⁷

El término o vocablo que "deriva de la expresión latina **jus dicere** o **jurisdictione** no de **juris dictione** como algunos han pretendido; así no envuelve ni lleva consigo la potestad de formar o establecer el derecho, sino tan sólo el declararlo o aplicarlo a los casos particulares. El complemento de la jurisdicción es el imperio, es decir, la facultad de mandar y de usar de la coacción y coerción, como que sin esta facultad no podría ejercerse la jurisdicción.

El problema de definir la jurisdicción aún no ha sido resuelto por la Ciencia Jurídica, pues existen varios criterios y opiniones de tratadistas, que lejos de ser aceptadas han merecido críticas más o menos fundadas. La opinión dominante es que la jurisdicción constituye la actividad con que el Estado provee a la tutela del derecho subjetivo, o sea a la reintegración del derecho amenazado o violado.

La jurisdicción del trabajo realiza los derechos económicos sociales de los trabajadores en los conflictos entre los factores de la producción, en función de redimir a aquéllos y de suprimir la explotación del hombre por el hombre.

²⁷ GUERRERO, Euquerio. "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO". Décimo séptima ed., Editorial Porrúa, México, 1990, P.p. 446 y 447.

En nuestro país se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje, compuestas de representantes del Capital, Trabajo y Gobierno, con objeto de prevenir y resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, en la Constitución Político-Social de 1917, obra fecunda de la Revolución Mexicana. La Suprema Corte de Justicia interpretó en un principio la fracción XX del artículo 123 constitucional, en el sentido de que dichos organismos sólo podían conocer de los conflictos colectivos; pero esta jurisprudencia fue modificada radicalmente a partir de 1924, estableciéndose desde entonces la jurisdicción especial del trabajo –en beneficio de los laborantes- al reconocer la competencia de las Juntas para decidir las controversias entre patrones y obreros, tanto colectivas como individuales, y su imperio para ejecutar sus laudos. La jurisprudencia precisó la naturaleza de las Juntas: tribunales del trabajo, que en el decurso del tiempo han llegado a obtener carta de ciudadanía en la conciencia social y en la Ley del Trabajo, la cual consagró definitivamente la nueva jurisdicción especial del trabajo, cuya actividad social nunca ha entendido ni la Suprema Corte ni las Juntas de Conciliación.”

La jurisdicción del trabajo, nueva función soberana del Estado mexicano de derecho social, se ejerce a través de órganos colegiados: Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y Pleno de la Suprema Corte de Justicia.

Comprende la jurisdicción del trabajo:

- a) La potestad de aplicar las leyes del trabajo y de regular la producción, tutelando y reivindicando a los trabajadores.
- b) La potestad de imprimir fuerza ejecutiva a la declaración que aplica las leyes del trabajo y que regula la producción, en los términos anteriores, y

c) La facultad de dictar medidas para ejecutar las decisiones de los tribunales de Trabajo." ²⁸

Por otra parte, "la jurisdicción denota unidad, trabajo. pero en virtud de la división del trabajo, sería humanamente imposible que un juez conociera de toda clase de negocios. Por tal motivo se ha dividido a la jurisdicción por la razón del territorio, de la cuantía, de la materia y grado, v.g. Estos criterios de clasificación son conocidos comúnmente con la denominación de competencia.

En consecuencia, definida la jurisdicción como el poder del juez, la competencia será la medida de ese poder. En otras palabras, la competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios; por ello, la competencia es la facultad y deber del tribunal de resolver determinados negocios." ²⁹

De tal forma que el "término competencia se encuentra íntimamente vinculado al estudio de la jurisdicción, institución que con la acción y el proceso constituyen la trilogía estructural básica de la ciencia procesal.

La competencia de un órgano es, por lo tanto, parte del poder jurisdiccional que puede ejercitar; de ahí que se afirme con bastante frecuencia, que competencia es la medida de la jurisdicción, y que ésta se distribuye entre las diversas autoridades judiciales." ³⁰

Así los jueces sólo pueden serlo y actuar en aquellos conflictos en los que la ley les autorice, sea por el lugar, sea por la materia, sea por la cuantía, etc. Estos índices de autorización constituyen la competencia que se entiende, así, como la medida de la jurisdicción.

²⁸ DELGADO MOYA, Rúben, op. cit., P. 17, 18 y 19.

²⁹ TENA SUCK, Rafael, et. al., op. cit., P.p. 55 y 56.

³⁰ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, op. cit., P. 54.

Ya expuesto, lo anterior podemos empezar a realizar el estudio de el proceso en el Derecho del trabajo. En el presente apartado, nos vamos a referir esencialmente, al procedimiento ordinario, tramitado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por medio del cual la autoridad de trabajo tramita los conflictos. Así el artículo 870 de la Ley Laboral, expresa: "El juicio ordinario será indicado tratándose de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica."

Es evidente que en todo proceso existen partes en el juicio, una actora y otra demandada. "La denominación de las partes es variable. La Ley Federal del Trabajo, por regla general utiliza la expresión "partes" cuando alude a cada una de ellas. A quienes concurren al proceso en función de un interés distinto los denomina "terceros". Sin embargo, de acuerdo a la etapa procesal que se viva, el actor o el demandado pueden convertirse en "recurrentes", v. gr., cuando hacen valer un recurso de revisión de actos de ejecutor o "quejosos", o, inclusive, "terceros perjudicados" si se trata de una demanda de amparo."³¹

"En sentido material, las partes en un proceso, son las personas físicas o morales que intervienen en el mismo y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo, término y fin del proceso mismo.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 689, indica: "Son partes en el proceso de trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones", es decir, personas físicas o morales que son susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, en el ámbito laboral."³²

³¹ BUEN L., Néstor de. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", op. cit., P. 219.

³² TENA SUCK, Rafael, et. al., op. cit., P. 44.

En el proceso laboral, son diversas las personas que intervienen; unas necesariamente y otras de manera circunstancial. Las partes son las personas en cuyo patrimonio, de modo directo, hará incidencia el resultado del proceso (así los representantes, apoderados, mandatarios, dependientes o factores no lo son). Por lo que el tercero procesal es toda persona que interviene en el proceso, sin el carácter de parte, (representantes, mandatarios, testigos, peritos, etc.); a excepción del "tercero interesado" que, para efectos de proceso puede aparecer como parte o simplemente como tercero.

Es de tal forma, que se es actor del juicio, desde el momento mismo en que se presenta la demanda ante la Junta y; se es demandado, cuando se es emplazado a juicio, porque recordando lo que establece el artículo 685:

"El proceso del derecho del trabajo... Se iniciará a instancia de parte." Y entre otras consecuencias la presentación de la demanda interrumpe la prescripción, según el artículo 702 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

Es de tal forma que la parte actora debe de acreditar su interés jurídico y, para ello debe de ejercer una acción; a su vez la parte demandada también debe de acreditar su interés en el juicio y, para ello debe de oponer excepciones y defensas. Es en éste orden de ideas, el que ejercicio de la acción representa el interés jurídico de la parte actora y, a su vez el demandado acredita su interés jurídico cuando opone sus excepciones y defensas.

Es importante destacar que la capacidad laboral de ejercicio es distinta de la civil. En materia laboral sólo se considera en forma especial la minoría de edad; tal es el caso del artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, la cual dispone, que los trabajadores menores de edad, tienen capacidad para comparecer a juicio sin la necesidad de autorización alguna así mismo, en el caso de no ser asesorados durante el juicio, la

Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para tal efecto. Según el artículo 23 de la Ley en comento, la mayoría de edad laboral, se alcanza con los 16 años de edad cumplidos.

Por otra parte, de conformidad con lo previsto en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, en materia procesal "la representación se puede otorgar de diferentes maneras. En todo caso se autoriza a las partes a comparecer a juicio en forma directa "o por conducto de apoderado legalmente autorizado." ³³

Ahora bien, la facultad que posee una persona, física o moral, para intervenir en un determinado proceso; lo que comúnmente se conoce como "personalidad procesal", la cual, está circunscrita a las partes y terceros interesados, incluyendo a sus representantes y apoderados. Dicha personalidad, se acredita con la existencia, la representación y el mandato. Existencia porque implica acreditar que legalmente vive la persona (no para las personas físicas pero sí para las morales, exhibir escritura constitutiva). La representación o facultad legal para obrar por una persona (de las personas físicas, sólo en caso de incapacidad, y, de las morales, por imperativo natural, siempre). El mandato o encargo para actuar, ya de la persona o ya de su representante, implica el de su constancia, (poder notarial o carta poder simple ante dos testigos y sin timbre –no en el proceso laboral-). El alcance del mandato judicial, según la regla general, es que todo mandato judicial faculta al mandatario a realizar los actos que el mandante le ha encomendado, ni más ni menos. Para efectos del proceso jurisdiccional del trabajo, el mandato otorgado por los trabajadores faculta al mandatario para demandar todo lo que hubiere que demandar, aunque no se exprese.

Pero para que se inicie el proceso, como ya se ha mencionado, se requiere de una acción.

³³ BUEN L., Néstor de. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", op. cit., P. 231.

"La Ley Federal del Trabajo no define expresamente en ninguno de sus preceptos la acción en sentido procesal, sin embargo consigna las diversas maneras de provocar la actividad jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como el procedimiento a seguir según la naturaleza del proceso."³⁴

Recordando lo señalado en el primer capítulo de la presente Tesis, podríamos decir, que la acción es el medio que concede una ley para ejercitar en el juicio, el derecho que nos compete, provocando así la actividad del poder judicial, con el único fin de dirimir una controversia; así acertadamente, comenta Néstor de Buen que "la acción es, en consecuencia, el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional. Y su desconocimiento por la autoridad implicaría la violación al derecho constitucional de petición."³⁵

Ya explicado lo anterior, ahora corresponde tocar el tema del proceso laboral.

"El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta Especial (Artículo 871). Dentro de las 24 horas siguientes la autoridad debe de acordar la radicación de la demanda y señalar hora y fecha dentro de los quince días siguientes a la de recepción de la demanda, para que tenga lugar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. En dicho acuerdo se ordena emplazar al demandado con copia cotejada de la demanda, con una anticipación de diez días hábiles a la fecha de la audiencia (Artículo 873)."³⁶

³⁴ DELGADO MOYA, Rúben, op. cit., P. 231.

³⁵ BUEN L., Néstor de, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", op. cit., P.247.

³⁶ CORDOVA ROMERO, Francisco, op. cit., P. 75.

"La demanda debe de formularse por escrito acompañando una copia para cada uno de los demandados y, si el actor lo estima oportuno, podrá también exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.

La oficina receptora deberá turnar de inmediato la demanda al Pleno o a la junta especial que sea competente el mismo día, antes de que concluyan las labores de la junta.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que se recibió la demanda, se dictará acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas "que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda." (Artículo 873).

La notificación a las partes se deberá hacer, cuando menos, diez días antes de la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda. En todo caso se notificará al demandado con el apercibimiento de "tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia (Artículo 873).

En el acuerdo de admisión la Junta debe de mejorar la demanda en los términos del artículo 685 o, si se trata de un trabajador y la junta notare alguna irregularidad o si estuviere ejerciendo acciones contradictorias. Al admitir la demanda le señalará los efectos u omisiones en que ha incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días (artículo 874, segundo párrafo)."³⁷

³⁷ DELGADO MOYA, Rúben, op. cit., P.p. 75 y 76.

Al respecto, cabe recordar que el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo estatuye: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley."

Como comentario, podemos decir que, a toda demanda, le debe de recaer un auto inicial o auto de radicación. Podríamos decir que el auto de radicación, tiene las siguientes características: debe de tener por presentada la demanda; a su vez debe de señalar día y hora para la audiencia; también en éste se debe de ordenar la primera notificación a la parte demandada en el juicio; otra característica del auto de radicación, es que en éste existe un apercibimiento para la parte demandada, del juicio, en el sentido de que si el demandado no comparece a la audiencia se le tendrá por inconforme con todo arreglo, a su vez se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia programada, según el artículo 873 de la Ley de la materia. Pero también, cabe la posibilidad de la existencia de una prevención al actor del juicio, en ese mismo auto de radicación y, se le puede apercibir, por ejemplo, cuando éste en su escrito inicial de demanda señala como demandado a una persona moral y para ello señala un nombre comercial; entonces la Junta, debe de apercibir, ya que los nombres comerciales no son sujetos de derechos y obligaciones, por lo que el actor se ve obligado a señalar o a aclarar, si se trata de un nombre comercial o de una razón social.

En cuanto a los efectos de la presentación de la demanda el artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo, indica que: "la prescripción se interrumpe: I.- Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de notificación. No

es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente. "A su vez el artículo 712, que en su parte inicial alude a la posibilidad de que el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, en cuyo caso deberá precisar el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar de trabajo y la actividad del patrón, en el segundo párrafo indica que "La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador." ³⁸

"La falta de notificación a alguno de los demandados obliga a la Junta señalar de oficio nuevo día y hora para la verificación de la audiencia inicial "salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados:" (Primer párrafo del artículo 874).

Puede ocurrir, sin embargo, que se haya notificado a alguna de las partes pero que no hayan transcurrido entre la notificación y la audiencia los diez días que marca el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo. En ese caso, siendo válida la notificación, de todas maneras es ineficaz.

Las partes que concurran a la audiencia que deba de diferirse por falta de notificación, quedarán notificadas, en el momento, de la nueva fecha.

Las que fueron notificadas y no concurrieron, independientemente de que la notificación hubiere sido extemporánea, serán notificadas de nuevo por boletín o en estrados de la junta.

A las que no hubieren sido notificadas personalmente, se les hará la notificación de esa manera." ³⁹

³⁸ BUEN L., Néstor de. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", op. cit., P. 337.

³⁹ DELGADO MOYA, Rúben, op. cit., P.p. 76 y 77.

"El día y a la hora señalada para llevar a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes actora y demandada deben de comparecer a la Junta. La actora normalmente señala apoderado legal para que los represente en juicio en el cuerpo mismo de la demanda, pero sí no fue así, es en este momento cuando procede nombrar su apoderado legal y para ello puede hacerlo verbalmente en el inicio de la audiencia. Si no comparece el actor, el nombramiento lo podrá hacer mediante carta poder previamente elaborada ante dos testigos o ante Notario Público, que se encargará de exhibir el propio apoderado designado (Artículo 692).

En el caso del demandado habrá de atenerse a su naturaleza jurídica para acreditar apoderado legal. Si es simple persona física y se demanda como tal, basta una carta poder suscrita ante dos testigos o ante Notario Público, para que la autoridad reconozca la personalidad de su apoderado legal. También la designación la podrá hacer verbalmente en la audiencia (Artículo 692 fracción I).

En cambio si la demandada es una persona moral además de la carta poder o el testimonio notarial. Deberá acreditar con documento público la legal existencia de la Sociedad y las facultades de quien le otorga el nombramiento de apoderado de la persona moral. (Artículo 692 fracción II y III).

En cambio, los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato. Esto según lo establece, el propio artículo 692, en su fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Si el actor formuló su demanda en contra del propietario de la fuente de trabajo, además de exhibir los documentos a que hemos hecho alusión anteriormente, según sea persona física o moral la demandada, el compareciente debe acreditar con documento idóneo, su carácter de propietario de la fuente de trabajo demandada o de la obra, según sea el caso, so pena de que de no hacerlo se le niegue el reconocimiento de la personalidad que solicita.

Después de la comparecencia de las partes o de la interesada en acreditar su personalidad, la Junta deberá pronunciar un acuerdo sobre el reconocimiento o rechazo del nombramiento de apoderado legal. Acuerdo que el inconforme puede combatir en amparo indirecto (artículo 114 de la Ley de Amparo).

A este respecto se recomienda tener sumo cuidado en presentarse bien documentado, sobre todo cuando se trata de la parte demandada, pues en la lucha cotidiana ante los Tribunales del trabajo hemos observado que en muchos casos se recurre a criterios extraordinariamente formalistas y rigoristas en su perjuicio, para negarle el derecho a ser representada en juicio." ⁴⁰

"De acuerdo al principio de concentración, en la primera audiencia del juicio ordinario se deben llevar a cabo las tres etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas . No siempre fue así. Durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, al momento de recibir la demanda, se citaba para una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones que debía verificarse, a más tardar, diez días después de la primera (artículo 511). Celebrada la de demanda y excepciones, se señalaba otra audiencia para el ofrecimiento y admisión de pruebas (artículo 521). En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se concentró la primera parte en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones (artículo 752), con la

⁴⁰ CORDOVA ROMERO, Francisco, op. cit., P.p. 75, 76 y 77.

característica especial de que si no concurría ninguna de las partes, se archivaba el expediente hasta nueva promoción (artículo 756).

Dada la división en tres etapas, la ley prevé que no obstante la ausencia inicial, cualquiera de las partes se presente o bien antes de concluir una etapa ya iniciada sin ella, o bien al momento de empezar la siguiente. En esos casos será aceptada su comparecencia e intervención "siempre y cuando la junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente" (artículo 875 in fine).⁴¹

De tal forma, que como ya se expuso, uno de los objetivos principales de los tribunales del trabajo en México, es la solución de los conflictos laborales, a través de una solución amistosa para las partes en contienda, es ahí, donde entra en juego la figura jurídica procesal de la conciliación.

"Dentro de la doctrina del derecho, la conciliación es una forma autocompositiva, que termina con gran cantidad de los conflictos planteados ante los tribunales laborales, siempre y cuando la autoridad correspondiente reconozca la importancia que la institución tiene, y los beneficios que para la solución de los conflictos laborales pueden obtenerse si se practica no con oficiosidad de mero trámite, sino con la firme idea de que dialogando con las partes y proponiendo soluciones componedoras, se pueda llegar a una justa y equitativa solución.

Así, la conciliación viene siendo un acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con el objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya incoado.

La conciliación así entendida, se convierte en una de las características fundamentales en el derecho procesal del trabajo, ya que la ley la establece como obligatoria para que

⁴¹ DELGADO MOYA, Rúben, op. cit., P. 77.

se busque una fórmula resolutive, bajo la vigilancia del propio tribunal. Consideramos necesario que el funcionario que intervenga en el acto, instruya a los interesados acerca de sus derechos y sus obligaciones; si llega a un acuerdo, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada entre las partes.”⁴²

“En el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo se expresan con suficiente claridad, los mecanismos de celebración de la etapa conciliatoria. Es oportuno, sin embargo, hacer algunas observaciones siguiendo el mismo orden del citado artículo 876.

Comparecencia Personal. Como una clara manifestación del propósito conciliatorio que persigue el legislador, sólo superado por su fobia en contra de los abogados, la ley exige la presencia personal de las partes ante la Junta “Sin abogados patronos, asesores o apoderados.”

Intento de conciliación. Las Juntas deben de procurar los arreglos y exhortar a las partes para que intenten salvar sus diferencias. El resultado práctico es muy pequeño particularmente en las Juntas que atienden un número considerable de juicios, ya que los funcionarios no tienen ni tiempo ni espíritu, por las presiones de la lista de audiencias, para labores de convencimiento.

La realidad es que si las partes, por sí mismas, no intentan la conciliación, generalmente empujadas por sus propios abogados, conscientes de los riesgos de ese tipo de pleitos, la etapa se convierte en un simple requisito formal, casi sacramental: “Las partes manifiestan que no existe arreglo conciliatorio y piden se pase el negocio al arbitraje” suele ser la frase consabida que precede al acuerdo de la Junta declarando terminada la etapa conciliatoria.

⁴² BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, *op. cit.*, P. 135.

No obstante, quien conozca en la práctica la materia laboral, sabrá que la conciliación es una forma normal de concluir los juicios. A veces sólo hay que vencer prejuicios y resquemores de quienes han vivido un conflicto: el patrón y el trabajador y que por cuestiones de amor propio, o de supuesto antecedente pernicioso, no quieren resolver las cosas de manera amigable. Sin embargo, el tiempo... y los salarios caídos, ayudan a lograrlo.

Acuerdo conciliatorio. "Si las partes llegaren a un acuerdo -dice la fracción III-, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo..."

Suspensión de la etapa conciliatoria. A petición de ambas partes y por una sola vez, la Junta puede suspender la celebración de la audiencia inicial y fijar su reanudación dentro de los ocho días siguientes "quedando notificadas las partes de nueva fecha con los apercibimientos de ley..." (fracción IV).

Inconformidad con un arreglo. Si no se llega a una conciliación, se les tendrá por inconformes y se pasará el negocio a la etapa de demanda y excepciones (fracción V).

Consecuencias de la inconformidad. En una curiosa redacción que repite, en parte, la fracción anterior, en la VI se dice que: "De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones." Una especie de castigo al mal genio... o al ausentismo.

En el artículo 878 se marcan con precisión los diferentes momentos de la etapa de demanda y excepciones, un capítulo definitivo en el juicio ordinario, que vale la pena estudiar por separado.

Reconciliación. Se iniciará la etapa con una exhortación del Presidente de la Junta Especial que, debe entenderse, está dirigida a que las partes se arreglen, aunque la ley no lo diga de manera tan clara ("El presidente... hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda" (fracción I). De no lograrse tampoco el arreglo, se iniciará desde luego la fijación de la controversia.

Exposición de la demanda por el actor. De hecho y de derecho, en ese momento el actor formula su demanda. Claro está que puede hacerlo ratificando el escrito inicial, lo que ocurre casi siempre, o haciendo las aclaraciones pertinentes respecto de las observaciones que le hubiere podido hacer la Junta. Pero también puede modificar lo dicho antes, introduciendo nuevas pretensiones y dejando sin valor alguno a las presentadas antes.

En caso de que el actor no hubiere atendido las indicaciones de la Junta a propósito de ciertas irregularidades señaladas por ésta, la Junta deberá advertirle que lo haga.

Puede ocurrir que en su respuesta el actor se dé cuenta de que la Junta, dando cumplimiento al mandato del artículo 685, incrementó las prestaciones reclamadas o, en función de los hechos declarados, incluyó nuevas pretensiones (acciones). En mi concepto, creo pertinente aclarar que no intenta reclamar lo que la Junta incorporó sin que el ejercicio de la tutela procesal pueda ir más allá de la voluntad del trabajador." ⁴³

Acto seguido que tiene lugar en el proceso laboral, es el de la contestación de la demanda.

⁴³ DELGADO MOYA, Rúben, op. cit., P.p. 77, 78, 79, 80 y 81.

“La contestación a la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida. En nuestro sistema procesal laboral, el acto de la contestación es la consecuencia directa de la citación o emplazamiento que hace el órgano respectivo, después de haber dado curso a la demanda. La contestación resulta de la intervención del órgano jurisdiccional, llámese Junta de Conciliación y Arbitraje, ante quien ha presentado la demanda, el cual requiere la presencia y respuesta del demandado para actuar el principio fundamental de la contradicción y de la bilateralidad del proceso.

La contestación de la demanda, facultada por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, constituye una pieza esencial del proceso contencioso, ya que traba la litis e integra la relación jurídico procesal, iniciada por la demanda, y la actividad consecuente del órgano jurisdiccional.

Si, contrariamente, no se produce esta contestación de demanda, el mismo silencio o inactividad del demandado debe darse como una contestación ficta que tenga por ciertas las afirmaciones del actor, salvo prueba en contrario, según lo establece el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

El emplazamiento con traslado de la demanda es un acto fundamental para la contestación, ya que hace que el demandado conozca las pretensiones del actor y sobre las mismas elabore la contestación de la demanda. Si no contesta la demanda, se le tendrá por rebelde, ya que indudablemente goza de esa facultad de contestar o no la demanda, aunque en el segundo de los casos, le acarrearía duras consecuencias procesales.

Si, como es lógico, el demandado contesta la demanda, puede asumir diversas posiciones con respecto a ella, posiciones que bien podríamos resumir en la forma

siguiente: 1. allanarse, que sería tanto como acreditar las pretensiones del actor; 2. negar los hechos afirmados por el actor en su demanda; 3. Oponerse al proceso mediante las excepciones, ya fueren excepciones procesales o sustanciales, entendiéndose por las primeras aquellas en las que el demandado aduce que el actor incumplió en su demanda los presupuestos procesales; y por excepciones sustanciales o de fondo, entendemos las que se hacen argumentando al tribunal hechos extintivos, modificativos o impositivos de la relación jurídica invocada por el demandado.

También puede presentarse el caso de que el demandado conteste, formulando además nuevas pretensiones en contra del actor, aprovechando, como dice el maestro Ovalle Favela, la relación procesal ya establecida.

La demanda puede contestarse dentro de un gran espacio de tiempo, comprendido entre el emplazamiento y la llamada fase de contestación, dentro de la primera audiencia del juicio laboral.

Esta contestación bien puede guardar la forma oral o la escrita, pero en todo caso debe de ser ratificada por la propia demandada, en cualquiera de las circunstancias. Por orden de una práctica tribunalística en su esencia, toda contestación de demanda debe observar estas partes:

- a) La parte inicial del escrito de contestación debe contener la nominación del tribunal ante el cual se somete, el nombre del demandado, el domicilio que señala para oír las notificaciones y la referencia al escrito de demanda, al cual ocurre a dar contestación, así como el nombre del actor.
- b) Una segunda parte denominada de hecho, en la que el demandado debe de referirse a cada uno de los hechos argumentados por el actor en su demanda, ya que el no referirse a alguno de ellos implica la aceptación del mismo.

- c) La tercera parte de la contestación, conocida con el nombre de "derecho"; en ella el demandado debe de fundamentar su respuesta, apoyándola en el articulado correspondiente de la Ley Federal del trabajo.
- d) Por último, los puntos petitorios, síntesis de la petición concreta del demandado que alega ante el tribunal.

Una contestación de demanda estructurada en estos términos se convierte en otra parte importante del juicio laboral, porque a través de ella, el demandado precisa los hechos o la opinión que él guarda sobre los mismos, en relación con la demanda, señalando cuáles hechos admite como ciertos y cuáles rechaza o niega. Además, indicará los hechos o las razones en que apoye su demanda."⁴⁴

"En una evidente violación de garantías individuales de los demandados, específicamente en los casos en que el actor modifica su demanda, se indica que el demandado procederá, en su caso, a dar contestación a la demanda presentada por escrito.

Es claro que si la demanda no es cambiada, el demandado tendrá que contestarla de inmediato. Pero en el caso de que el actor la modifique, cualesquiera que sean los elementos de cambio introducidos, la Junta deberá de suspender la audiencia en esa etapa y conceder a la demandada el plazo mínimo previsto en la misma Ley Federal del Trabajo (artículo 873, primer párrafo, que señala diez días) para que la conteste, sin obligarlo, por otra parte, a contestar la primera versión, ya que puede haber contradicciones notables entre ambas.

De no hacerlo así, y no obstante la expresión legal que no menciona la posibilidad de diferencias en esa hipótesis, se estará violando la garantía de legalidad prevista en el

⁴⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, op. cit., P.p. 138 y 139.

segundo párrafo del artículo 14 constitucional, cuya reglamentación hace el artículo 159 de la Ley de Amparo que considera violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso: "VI. Cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la ley." ⁴⁵

" La Ley Federal del Trabajo se refiere, en términos generales, a la contestación a la demanda precisando de mejor manera sus alcances al fijar las reglas del procedimiento ordinario. Estas reglas reflejan una cierta terminología y unas ciertas condiciones. Son las siguientes:

- a) La contestación a la demanda puede hacerse oralmente o por escrito. En ambos casos, se entiende, se producirá en la etapa de demanda y excepciones y si se hace por escrito, el demandado deberá hacer una manifestación verbal de contestarla de esa manera, solicitando se agregue a los autos el escrito de que se trate.
- b) En la hipótesis de la contestación por escrito, el demandado deberá entregar copia simple de su contestación al actor. De no hacerlo, así, la Junta expedirá la copia a su costa.
- c) En la contestación "opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes" (Artículo 878-IV).

La referencia a la contestación en el juicio especial es mucho más simple. La fracción II del artículo 895 indica que, de no ser posible la avenencia de las partes "Cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones..." expresión que no puede ser más que esquemática." ⁴⁶

⁴⁵ DELGADO MOYA, Rúben, op. cit., P. 81.

⁴⁶ BUEN L., Néstor de, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", op. cit., P. 343.

"El significado de la palabra excepción "a decir de los doctos, proviene de *ex* y *actio*, y que se traduce como negación de la acción. A nuestro juicio, la excepción es la oposición que el demandado formula ante la demanda." ⁴⁷

"En términos generales, la excepción es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal lo absuelva total o parcialmente, luego, las excepciones son las causas jurídicas invocadas por el demandado para oponerse a la acción ejercitada por el demandante." ⁴⁸

Cabe hacer la aclaración que se puede presentar la reconvencción, es decir, la contrademanda; y es ante éste supuesto, que sí el demandado reconviene al actor, éste procederá de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

"La posibilidad de que sea el propio actor quien decida si contesta o pide un plazo amortigua, en cierto modo, la violación manifiesta del 14 constitucional, pero se mantiene en alguna medida, ya que no se le conceden al actor reconvenido los diez días intermedios que señala el artículo 873, sino que en éste caso, se le conceden cinco días para hacerlo, esto, según la fracción VII del artículo 878 de la Ley Laboral.

El problema mayor, sin embargo, se produce cuando el actor no está presente y, consecuentemente, no puede pedir la diferición. Aplicando en sus términos la regla

⁴⁷ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, op. cit., P. 99.

⁴⁸ TENA SUCK, Rafael, et. al., op. cit., P. 39.

El problema mayor, sin embargo, se produce cuando el actor no está presente y, consecuentemente, no puede pedir la diferición. Aplicando en sus términos la regla general, se debería tener por contestada la reconvencción en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

En general las juntas, excediéndose de sus facultades legales, pero con buen criterio, ordenan la suspensión de la ausencia, si el actor no se encuentra presente, para darle oportunidad, en otra fecha, de contestar la reconvencción. " 49

La siguiente etapa del proceso laboral es la de ofrecimiento y admisión de pruebas. "Siguiendo los trámites procesales debemos referirnos al hecho de que, concluyendo el periodo de demanda y excepciones, se seguirá el de ofrecimiento de pruebas.

Después de concluida esta etapa del procedimiento, no se admitirán nuevas pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por objeto probar tachas en contra de los testigos.

A continuación señalaremos las pruebas que tradicionalmente se han aceptado en la mayor parte de los procedimientos, con las variantes que la Ley Laboral consigna y que se refieren, por ejemplo, a que los documentos deben exhibirse desde luego; que en el caso de la confesional deberán señalarse las personas que deban ser citadas para absolver posiciones. Cuando se trate de prueba testimonial se indicarán los nombres de los testigos. Si fuere prueba pericial señalar la materia sobre la que versará el peritaje.

Todas las pruebas pueden agruparse en las siguientes clases:

⁴⁹ DELGADO MOYA, Rúben, op. cit., P.p. 83 y 84.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Prueba confesional; testimonial; pericial; documental pública; documental privada; de inspección judicial; presuncional; instrumental de actuaciones, y prueba de fotografías y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

El principio general del Derecho de que el que afirma está obligado a probar, se encuentra alterado en varias ocasiones por los precedentes de los tribunales de trabajo y aún por resoluciones de la Suprema Corte, pues en ciertos casos se impone la carga de la prueba al patrón, respecto de hechos negativos. En caso de negativa, según la doctrina, existe la carga de la prueba para el que niega, solamente cuando esa negación envuelve una afirmación; pero en materia laboral, como ya dijimos, no es invariable esta regla, lo que se trata de justificar por el deseo de proteger a la parte más débil en litigio o sea, al trabajador, pero se cometen aberraciones jurídicas que sería preferible evitar organizando, por ejemplo, un cuerpo competente de defensa gratuita para los trabajadores, como son las funciones que limitadamente desempeña la Procuraduría de la Defensa del Trabajo." ⁵⁰

Mediante el ofrecimiento de pruebas, "el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas, a fin de comprobar sus excepciones o defensas". ⁵¹

Al ofrecerse pruebas, la junta debe de admitirlas o desecharlas. No obstante, en ocasiones, tratándose de ofrecimientos muy voluminosos que pueden requerir un estudio detenido, las juntas suelen pasar por alto las exigencias de la ley, para lo cual dictan un acuerdo en el que se reservan para un mejor análisis.

⁵⁰ GUERRERO, Euquerio, op. cit., P.p. 493 y 494.

⁵¹ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, op. cit., P. 141.

"Concluida la etapa de ofrecimiento, la Junta no podrá admitir nuevas pruebas, salvo en el caso de hechos supervenientes o de tachas. Asimismo, debemos tener presente que si las partes están de acuerdo con los hechos, la controversia, lógicamente, queda reducida a un punto de derecho, y que si consideramos que el derecho no es sujeto a prueba, entonces no habrá en realidad motivo por el que las partes queden sujetas a prueba alguna. Al concluir la audiencia que nos ocupa, se otorgará en forma inmediata a las partes un término para alegar y se procederá a dictar laudo.

Pero el caso contrario, y por cierto el común u ordinario, es que exista controversia en cuanto a los hechos, y por lo tanto aparecerá el ofrecimiento de pruebas de las partes, acontecimiento que, como decíamos, deberá concluir con una resolución de la Junta en la que se señalará día y hora para la audiencia de desahogo de dichas pruebas, que deberá llevarse a cabo dentro de los diez días siguientes. En este intermedio, la autoridad recabará los informes que debe rendir alguna autoridad. Y también se prevé que cuando, a juicio de la Junta, se considere que el desahogo de las pruebas no sería factible de llevarse a cabo en una sola audiencia, pueden programarse dos, en la fecha que la Junta señale. En este aspecto, consideramos que sólo debe de acordarse tal programación en casos verdaderamente excepcionales, con el fin de observar la concentración procesal, por lo que es preferible centralizar el desahogo de las pruebas en una sola audiencia."⁵²

Las pruebas, a su vez, pueden ser objetadas y "constituye un acto procesal por virtud del cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento, lo que en el lenguaje forense se conoce como observación negativa a su alcance y valor probatorio.

Cuando de la contestación de la demanda se desprendan hechos desconocidos para el actor, "podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días

⁵² Ibidem., P. 143.

siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos" (artículo 880-II).

El concepto de hechos desconocido debe verse con cuidado. Podría consistir, sin embargo, en una precisión no invocada, V. Gr., en el aviso de despido o en un hecho ciertamente ajeno al actor pero de repercusiones en el juicio. En todo caso la Junta deberá ponderar si es o no desconocido, porque también puede tratarse de una maniobra del actor o su representante para conseguir más tiempo.

La diferición debe entenderse sólo respecto de los "hechos desconocidos". Quiere decir que la audiencia se llevará a cabo en su orden normal y sólo se suspenderá en ese momento, una vez ofrecidas y objetadas, en su caso, las pruebas.

La pretensión de la ley es que las pruebas se desahoguen en una sola audiencia. Sin embargo, admite que no sea posible, en cuyo caso podrán celebrarse varias audiencias.

Al dictar el acuerdo de admisión de las pruebas, la junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes: Ese es un objeto pocas veces conseguido, ya que en aquellas juntas en que el volumen de los asuntos no permite otra cosa, la celebración de las audiencias puede señalarse para muchos días después de los diez hábiles siguientes. ¿Podría plantearse la nulidad de esas audiencias celebradas después del plazo legal? Si aplicamos estrictamente la regla legal expresada en el artículo 8° del Código Civil, invocado supletoriamente (artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo) por cuanto expresa un principio general de derecho, sería evidente la nulidad, porque las leyes procesales son de interés público y nulos los actos ejecutados en su contra. Dudamos que un tribunal, inclusive de amparo, lo declare así.

En el mismo auto admisorio de las pruebas la junta deberá ordenar, en su caso, se giren "los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente" (artículo 883).

Por último, la junta deberá tomar "las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido." ⁵³

"Después de concluida la recepción de las pruebas, llega la fase procesal de los alegatos, o sea, de los razonamientos que formulan las partes, ligando lo sostenido por ellas en la demanda o en la contestación con las pruebas rendidas, para convencer a la autoridad de la procedencia, según sea el caso, de la acción o de la defensa.

El artículo 884 dispone que al concluir la recepción de las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos. Se sigue nuevamente el procedimiento que establecía la Ley de 1931 y que no dio resultado, pues las partes desean que queden por escrito los argumentos que formulan para que se tengan en cuenta al dictar el laudo.

Esta fase del juicio tiene importancia, pues permite redondear los argumentos que se plantearon al iniciarse el proceso. Algunas veces las partes se reservan ciertos argumentos que no plantean en la demanda o en la contestación, siendo ésta la ocasión de hacerlo." ⁵⁴

De tal forma, que podríamos decir, que los alegatos son los razonamientos lógico-jurídicos que las partes en contienda realizan, para entrelazar el resultado de las pruebas; con el objeto de hacerle saber a la Junta que les asiste la razón.

⁵³ DELGADO MOYA, Rúben, *op. cit.*, P.p. 86 y 88.

⁵⁴ GUERRERO, Euquerio, *op. cit.*, P. 511.

"En realidad el alegato es un razonamiento hecho por cada parte en el que, a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y su contestación. La diferencia entre una demanda o su contestación y un alegato consiste en que en las primeras, se presumen ciertos los hechos que se relatan y en el último, se argumenta su certidumbre a partir de la experiencia de las pruebas desahogadas".⁵⁵

Por otra parte, "El artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo encomienda al auxiliar del presidente que formule, dentro de los diez días siguientes a aquélla en que se desahoguen las pruebas, se formulen los alegatos y, previa certificación de la Secretaría de que ya no quedan pruebas por desahogar, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción y formulará un proyecto de resolución, en el que consten, en extracto, la demanda y la contestación, apreciando en seguida cuáles fueron los hechos controvertidos y cuáles deben tenerse por ciertos de acuerdo con las disposiciones reglamentarias; se expresará inmediatamente después cuáles fueron las pruebas rendidas por cada una de las partes y se hará una apreciación de ellas en conciencia, señalando cuáles hechos deben considerarse probados y formulando en párrafos separados, las conclusiones que deben contener, a juicio del auxiliar que suscribe el dictamen, los puntos resolutivos del laudo que se pronuncie.

El proyecto de laudo, naturalmente, está sujeto a modificación, pero generalmente es la base que servirá para dictar el laudo y normalmente no se modifica.

Del proyecto de laudo se entregará una copia a cada uno de los representantes del capital y del trabajo, asentándose por el Secretario, en los asuntos, la razón del día y

⁵⁵ DELGADO MOYA, Rúben, op. cit., P. 91.

hora en que se hizo entrega de las copias a dichos representantes o de la negativa de éstos para recibirlas." ⁵⁶

Es de tal forma, que no quedando diligencias pendientes por desahogar, que "el presidente de la junta citará a los miembros de la misma a una audiencia en que se discutirá, votará el dictamen, la que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que haya concluido el término fijado o se hayan recibido las pruebas o desahogado las diligencias propuestas por los representantes. En esa audiencia se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes; se discutirá el negocio con el resultado de las diligencias practicadas y, finalmente, se procederá a la votación y el presidente declarará el resultado (artículo 888).

En caso de que se apruebe el proyecto de resolución sin adiciones ni modificaciones, "se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la junta." (artículo 889).

Puede ocurrir que al proyecto se le hagan modificaciones o adiciones por los miembros de la junta. En ese caso el secretario procederá a redactar un laudo "de acuerdo con lo probado", quiere decir, tomando en consideración, en su caso, el dictamen y los votos particulares o sugerencias de los miembros de la junta que integren la resolución. Esa tarea se denomina "engrose". El laudo se engorda, si es que vale la expresión, con los conceptos incorporados por el secretario al recoger los puntos de vista de los miembros de la junta.

Como quiera que sea, la falta de engrose determinaría la inexistencia del laudo por más que al proyecto inicial se agregue cualquier acta de discusión. Es necesario que se le

⁵⁶ GUERRERO, Euquerio, op. cit., P.p. 512 y 513.

dé forma de laudo a esos puntos de vista, incorporándolos a los resultados, considerandos y puntos resolutivos.

El engrose del laudo y, en definitiva, su integración final, se perfecciona con las firmas de los miembros de la junta que deberá recoger el secretario (Artículo 890)."⁵⁷

Ahora bien, cabe hablar, en éste apartado, aunque sea de una forma breve acerca de las providencias cautelares y de las tercerías.

"Estos procedimientos fueron conocidos desde el Derecho Romano, habiendo pasado a la legislación civil y también a la de trabajo con modalidades especiales; pero sin perder la característica general de implicar excepciones a la regla lógica y natural de no causar molestia o perjuicio a los intereses de alguna de las partes, sin que tales molestias o perjuicios estén fundados en una sentencia que haya declarado la verdad legal en un caso concreto.

La providencia cautelar tiene cualquiera de las dos finalidades siguientes:

1° Asegurar bienes mediante el embargo respectivo, para que con su valor puedan responder del monto que implique la condena que haya de dictarse en un juicio, o

2° Arraigar a una persona, el demandado, para que no se ausente del lugar del juicio sin dejar un apoderado debidamente instruido y expensado para responder de los resultados del juicio.

Como se ve, en ambos casos se violenta un tanto la libertad de que disfrutaban todos los individuos y todos los bienes, mientras no hay resolución legítima que la restrinja; pero estas medidas se han autorizado desde los tiempos más remotos, porque el actor

⁵⁷ DELGADO MOYA, Rúben, *op. cit.*, P.p. 95 y 96.

puede quedar expuesto a que se oculten o dilapiden los bienes en que hacer efectiva su acción o a que se ausente el demandado y sea por ello muy difícil o imposible llevar a feliz término la acción intentada.

El carácter de excepción que hemos señalado, obliga a los Presidentes de las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje, a ser muy cautelosos en la autorización de una medida precautoria.

Como dijimos anteriormente, puede solicitarse de las citadas autoridades que decreten un embargo sobre los bienes de la persona demandada, pero deberán rendirse pruebas bastantes para demostrar la necesidad de asegurar los bienes de la persona o personas a quienes se pretende demandar.

Si el demandado constituye un depósito u otorga fianza bastante, no se llevará a cabo la providencia cautelar, o se levantará la que se haya decretado.

Dispone la Ley que el propietario de los bienes embargados será depositario legal de los mismos, sin necesidad de que acepte el cargo ni proteste desempeñarlo.

El artículo 858 dispone que las providencias cautelares se solicitarán en la demanda o posteriormente, ya sea que se formule por escrito o por comparecencia. En el primer caso, se tramitarán previamente al emplazamiento y en el segundo, por cuerda separada.

La otra providencia cautelar de la que también hicimos mención, consiste en el arraigo del demandado, o sea, en que, como lo indica el artículo 859, se ordena a éste que no se ausente del lugar de la controversia, si no deja apoderado con las autorizaciones y expensas necesarias para responder del resultado del mismo. El quebrantamiento del arraigo configura el delito de desobediencia a un mandato de la autoridad.

Originalmente la Ley establecía en su artículo 562 que el que promueva el arraigo presentará dos testigos que declararán a ciencia cierta sobre el hecho a que se contrae el mismo, y procederá a presentar su reclamación dentro de las veinticuatro horas siguientes, pero esa prevención hace tiempo desapareció.

En un juicio normalmente se dirimen los intereses de dos partes y es a ellas a quienes afecta la tramitación del procedimiento y los resultados del laudo que se pronuncia; pero hay ocasiones en que personas aparentemente extrañas al litigio pueden ser afectadas por las resoluciones que en éste se dicten y entonces la Ley las faculta para intervenir en el procedimiento, como coadyuvantes de una de las partes, o bien autoriza a los tribunales de trabajo para que las llamen a juicio con objeto de que puedan disponer de las garantías necesarias para ser oídas y vencidas en el mismo.

Las tercerías pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia, teniendo por objeto las primeras conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros y las segundas obtener que se pague preferentemente un crédito con producto de los bienes embargados.

El artículo 977 dispone que las tercerías deben tramitarse y resolverse por el Pleno, por la Junta Especial o por la de Conciliación, que conozca del negocio, su trámite se hará en forma incidental en la inteligencia que si se promueven antes de dictarse el laudo no se suspende el procedimiento.

Las excluyentes de dominio suspenden únicamente el acto de remate y las de preferencia el pago del crédito." ⁵⁸

⁵⁸ GUERRERO, Euquerio, op. cit., P.p. 519, 520 y 521.

B.- La rebeldía en el juicio laboral.

En el título de la presente Tesis, de la "nulidad de la notificación hecha a la parte demandada, de un laudo de un juicio en rebeldía..." se está abordando en éste, una figura de carácter eminentemente procesal, por lo que a continuación se procederá a tratar de explicar en que consiste la rebeldía.

"Desde el punto de vista de su significación gramatical, la expresión "rebeldía" ya ha tomado carta de naturalización en su acepción forense como una actitud del sujeto procesal que se abstiene de comparecer en el plazo que le ha sido señalado por el juez.

En el ámbito forense existe un vocablo sinónimo que es plenamente equivalente a la rebeldía y es el de contumacia. Se puede utilizar como términos sinónimos pero, el vocablo que utiliza nuestra legislación es el de rebeldía y el de rebelde, en lugar de las expresiones "contumacia" y "contumaz".⁵⁹

La rebeldía, "(Del latín **rebellis**, de **re** prefijo y **bellum** guerra, acción del que se niega a obedecer a la autoridad legítima). Se le define como la desobediencia a una autoridad judicial o incumplimiento del deber procesal de acudir al llamado o emplazamiento realizado por la autoridad judicial. En general se aplica el término únicamente a esta falta de comparecencia, por lo tanto es aplicable al demandado. En derecho mexicano se aplica a la no actuación de las partes en cualquier clase de términos judiciales (contestar la demanda, interponer recursos, periodo probatorio, etc.), es decir, se utiliza

⁵⁹ ARELLANO GARCIA, Carlos. "DERECHO PROCESAL CIVIL". Tercera ed., Editorial Porrúa, México, 1993, P.p. 205 y 206.

el término para cualquiera de las partes que no hubiere ejercitado en tiempo sus facultades y derechos procesales o no cumplirse con un imperativo del juzgador.”⁶⁰

“En el proceso laboral domina el principio de la tutela a favor del trabajador. Por otra parte el manejo de la contumacia o rebeldía que se manifiesta en la falta de comparecencia a juicio no puede ser igual para quien con la demanda ha expresado claramente una intención procesal que respecto a quien, debidamente emplazado, se abstiene de contestar.

En ese sentido la solución legal parece congruente con esas ideas. En el segundo párrafo del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo se dice, precisamente, que “Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.”

No obstante la claridad del precepto, parece conveniente puntualizar algunas cosas.

La ausencia del actor puede deberse a varios motivos. Uno estará dado por su desinterés en comparecer, si debidamente notificado de la fecha y hora de la audiencia, no acude a ella por sí mismo o por conducto de apoderado, en la hipótesis de que ello fuere posible, en el segundo caso. El segundo motivo, en la práctica mucho más frecuente, deriva de que el actor, por cualquier razón generalmente no imputable a su voluntad, no puede comparecer a la etapa de conciliación, en cuyo caso la ley exige que lo haga personalmente a la de demanda y excepciones. De no hacerlo así, no será aceptada la presencia de su apoderado (artículo 876-VI).

La falta de comparecencia personal, en la primera hipótesis, es lógico que genere una reacción negativa: se le priva del derecho a intervenir en la segunda etapa. Pero si ha

⁶⁰ “DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO”. Tomo IV. Décimo cuarta ed., Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM-Porrúa, México, 2000, P. 2671.

otorgado poder para que alguien lo represente, de acuerdo a la regla general del artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo ("En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley"), resulta exagerado que se le considere rebelde.

La Ley Federal del Trabajo establece la regla general de que "La audiencia (de conciliación, demanda y excepciones en el procedimiento ordinario) se llevará a cabo aun cuando no concurren las partes" (artículo 879). Se trata de la expresión de un principio de impulso procesal por parte de la autoridad congruente con las características de concentración y celeridad que se procuran para el procedimiento laboral.

El tercer párrafo del artículo 879 es, en ese sentido, rotundo: "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 actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda."

Aquí se puede dar también la situación de falta absoluta de comparecencia en cuyo caso es entendible la sanción, o sólo de falta formal, que se produce cuando el demandado persona física o el representante legal de la demandada, persona moral, no acuden de plano a la etapa de conciliación, lo que les obliga, en una discutible medida legislativa, a acudir personalmente a la siguiente. Ello ha sido entendido por muchas juntas en el sentido de no admitir en esa segunda etapa la presencia de simples apoderados. La falta de apoderado o del demandado en la segunda etapa justifica la sanción del artículo 879, pero no se explica cuando a ella concurren apoderados de la demanda a los que, en ausencia del principal, no les deja actuar."⁶¹

⁶¹ BUEN L., Néstor de, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", op. cit., P.p. 348, 349 y 350.

Es así como se debe de entender el término jurídico de "rebeldía", como un incumplimiento del deber procesal de acudir al llamado o emplazamiento, realizado por la autoridad judicial; que es comunmente al demandado en el juicio, aunque el actor, también puede caer en rebeldía. Por lo que puede entenderse ésta, en pocas palabras, como el hacer caso omiso al llamamiento de la autoridad judicial, sea por la parte demandada o por la actora de juicio.

C.- Las resoluciones en el proceso laboral.

Ahora corresponde tratar el tema de las resoluciones en el proceso laboral las cuales emite el órgano jurisdiccional.

"Las resoluciones judiciales. Son los pronunciamientos de los jueces y tribunales a través de los cuales acuerdan determinaciones de trámite o deciden cuestiones planteadas por las partes, incluyendo la resolución de fondo del conflicto.

No existe un criterio claramente establecido para delimitar las diversas resoluciones que pueden dictarse en el curso de un procedimiento judicial y esta situación la advertimos claramente en los ordenamientos procesales mexicanos en los cuales se encuentran diversos enfoques para clasificar dichas resoluciones.

Las resoluciones judiciales más importantes son precisamente las sentencias, entendiéndolas como tales, de manera exclusiva, a las que deciden el fondo del asunto, y sí bien en materia laboral tanto ordinaria como la relativa a la de los trabajadores al servicio de los poderes federales y del Distrito Federal, se utiliza la denominación de

laudo (artículos 837, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, 146 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado); este nombre se deriva de la idea original sobre la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como organismos diversos de los jurisdiccionales, pero en la actualidad dichas Juntas son verdaderos tribunales —e inclusive el organismo que decide las controversias en las cuales intervienen los servidores públicos recibe el nombre de Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje—, por lo que las citadas resoluciones deben de considerarse como propias y verdaderas sentencias definitivas, tal como las considera expresamente la Ley de Amparo en varios preceptos, en virtud de que contra de las mismas procede el juicio de amparo de una sola instancia ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación o los Tribunales Colegiados de Circuito.”⁶²

La función jurisdiccional se manifiesta tanto en la dirección del proceso como en su resolución definitiva. Ello implica que las juntas de conciliación, como las autoridades judiciales, deban de dirigir de alguna manera las diferentes etapas en que el proceso se manifiesta, en parte porque les corresponde hacerlo de acuerdo a su naturaleza y funciones y, en especial, porque la Constitución les impone esa obligación para hacer efectiva la garantía prevista en el artículo 8° que consagra el derecho de petición. Su segundo párrafo dispone, precisamente, que “A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene la obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario.”

En ese andar del proceso, se pueden plantear cuestiones de diferente grado. Algunas atienden, simplemente, a la necesidad de tramitar el proceso; otras a la resolución de cuestiones que se plantean por las partes y que exigen una determinación especial. Finalmente, las juntas deben resolver, en definitiva, la cuestión de fondo.”⁶³

⁶² “DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO”. Tomo IV, op. cit., P.p. 2822 y 2823.

⁶³ BUEN L., Néstor de. “DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”, op. cit., P. 493.

La legislación laboral, básicamente divide a las resoluciones de los Tribunales laborales en acuerdos, en autos incidentales o resoluciones interlocutorias y, en laudos.

Para comprender lo que es una resolución procesal, mencionaremos que el mecanismo o engranaje en el que se desenvuelve el funcionamiento o actividad procesal, se realiza a través de un dualismo: petición-decisión o lo que es lo mismo, del eslabón promoción-resolución, hasta integrar la gran cadena, que se inicia con la demanda y se cierra, normalmente, con la sentencia o laudo. Las resoluciones procesales son, pues, las declaraciones afirmativas o negativas, que emite el órgano jurisdiccional para la instrucción, sentencia o ejecución de una determinada causa o litigio. En el proceso jurisdiccional del trabajo, como ya sabemos, las resoluciones procesales son obra del voto mayoritario de los Representantes, salvo los casos de excepción.

Ahora bien, las resoluciones en el proceso jurisdiccional del trabajo deben de satisfacer, como en cualquier otro proceso jurisdiccional, un conjunto de requisitos, ya de forma o ya de fondo. Esencialmente (y es una garantía individual) deben de ser dictadas por autoridad competente que funde y motive su acto. Así, los motivos de una resolución son las razones explicativas de las mismas y sus fundamentos en el encuadramiento de esas razones en un mandato o disposición legal. A su vez, deben de estar firmadas por su emisor y constatadas por el Secretario de la Junta, a más de otros elementos, tales como, el señalamiento de su fecha, lugar, número de expediente, etc.

Dando una acertada definición de lo que son las resoluciones laborales, indicaremos que "son todas aquellas declaraciones de voluntad producidas por el juzgador, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia, siendo sus principales características las siguientes:

a) Son actos de jurisdicción.

- b) Mediante ellas el órgano declara su voluntad y ordena o prohíbe.
- c) Son actos unilaterales aunque se llevan a cabo por tribunales colegiados o tripartitas,
- d) Mediante las resoluciones se tramita el proceso, se suspende o se resuelve el litigio."

En cuanto a los efectos que producen, las resoluciones se clasifican de la siguiente forma:

- a) Declaratorias. Clarifican el derecho o la situación jurídica controvertida.
- b) De condena. Señalan la conducta a seguir por el demandado, con motivo de fallo.
- c) Constitutivas. Fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como la sentencia colectiva, titularidad de contratos colectivos o patrón sustituto.
- d) Criterios de resolución. El pleno de las juntas, en términos de los artículos 614 y 615 de la Ley de la materia, tiene la obligación de uniformar criterios para las Juntas especiales, los cuales serán obligatorios y serán revisables en cualquier momento que se justifique (jurisprudencia laboral).⁶⁴

La reforma procesal de 1980, trajo al texto de la Ley, una clasificación de indudable reminiscencia civilista, al dividir a las resoluciones procesales en acuerdos, autos incidentales o interlocutorias y laudos.

⁶⁴ TENA SUCK, Rafael, et. al., op. cit., P.p. 143 y 144.

1.- Acuerdos.

El artículo 837 de la Ley laboral vigente, establece en su fracción I, lo siguiente: "Las resoluciones de los tribunales laborales son: I.- Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;"

"Los acuerdos de trámite reciben también el nombre de "autos", que no está previsto en la ley, pero es de uso constante en los tribunales de trabajo. En realidad por auto, se entiende una "forma de resolución judicial, fundada, que decide cuestiones secundarias, previas o incidentales, para las que no se requiere sentencia" (Real Academia, 1970), lo que es válido para la materia laboral si se dejan a un lado las resoluciones interlocutorias." ⁶⁵

2.- Autos incidentales ó resoluciones interlocutorias.

En la fracción II, del artículo 837, de la Ley Federal del Trabajo, se establece que: "Las resoluciones de los tribunales laborales son: II.- Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y"

⁶⁵ BUEN L., Néstor de. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", op. cit., P. 494.

Cabe hacer mención que el incidente, es un procedimiento que tiende a resolver controversias de carácter adjetivo relacionadas inmediata y directamente con el asunto principal.

También hay que recordar, que aunque la Ley laboral no las contempla, existen las llamadas resoluciones procesales de excepción; pues suele suceder que en o para el debido cumplimiento de las resoluciones emitidas por la junta (órgano colegiado), el Actuario, una autoridad exhortada o el Presidente de dicha Junta se vean en la necesidad de dictar resoluciones; éstas no dejan de ser resoluciones de carácter procesal (aunque bien pudieran ser consideradas, intrínsecamente, como administrativas), pero hemos de reflexionar en el hecho de que en tales casos quienes las producen actúan por delegación y no de origen. Por tal virtud, o sea, por venir de facultades delegadas, serán siempre revisables por el órgano de origen (la Junta).

3.- Laudos.

Por su parte, la fracción III, del artículo 837, de la Ley Federal del Trabajo, estatuye: "Las resoluciones de los tribunales laborales son: "Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto."

El laudo laboral, es una resolución de equidad que pronuncian los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, la cual se ajusta en su forma a las disposiciones jurídicas aplicables.

Por la naturaleza de su composición se le considera con el carácter de resolución arbitral que pone fin a una controversia surgida entre trabajadores y patronos, quienes al no encontrar una fórmula conciliatoria por medio de la cual puedan resolver sus diferencias, deciden ajustar éstas al arbitraje. Por ello cualquier determinación que se

adopte por la autoridad jurisdiccional, así como todo arreglo o acuerdo inter-partes en un juicio laboral, debe de estar contenido en un laudo, a efecto de que la decisión a la cual se llegue o el compromiso pactado, no carezcan de eficacia jurídica.

La integración de los laudos al derecho del trabajo la hemos considerado en varios trabajos como la conquista más amplia y de mayor penetración en el ámbito de las actuaciones procesales. Apoyamos ese criterio en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la que ha establecido:

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar las pruebas en conciencia y no están obligadas a sujetarse a las reglas contenidas en otros ordenamientos (tesis 186, p. 180 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1975, quinta parte, Cuarta Sala).⁶⁶

"Dentro del proceso existen dos formas básicas para terminar la relación jurídica procesal, la ordinaria, denominada Laudo, y la extraordinaria, como lo es, la composición o convenio, conciliación, autocomposición, caducidad, etcétera.

El término laudo, voz verbal de *laudere*, de *laus*, *laudis*, significa alabar, alabanza, luego en la Edad Media recibió otros significados, "fallar como arbitro". En nuestros días, sentencia y laudo; en materia de trabajo se considera como sinónimos, aunque su evolución semántica sea distinta.

Por tanto, laudo es el acto jurisdiccional, en virtud del cual la junta aplica la norma al caso concreto, a fin de resolver la incertidumbre del derecho."⁶⁷

⁶⁶ "DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO" Tomo III. Décima cuarta ed., Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM-Porrúa, México, 2000, P.p. 1928, 1929 y 1930.

⁶⁷ TENA SUCK, Rafael, et. al., op. cit., P. 144.

Como acto final del proceso laboral, el laudo, tiene características particulares, de tal forma, que dentro de los principios procesales en el Derecho del Trabajo, tenemos el de: laudos en conciencia. El cual "consiste en que la autoridad laboral al momento de pronunciar el laudo debe de analizar los hechos en conciencia, o sea, implica la libertad en el análisis valoratorio de las pruebas. Esta característica la apreciamos expresamente en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

"Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

"El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, una de las normas más importantes de nuestra legislación laboral, la que determina las facultades de las Juntas en la emisión de los laudos.

Es interesante analizar, por separado, cada uno de los elementos de esta disposición.

Verdad sabida y buena fe guardada. Se trata de una fórmula antigua que expresa un facultamiento para resolver, sin sujetarse a reglas estrictas, pero sobre la base de la buena fe, que de esa manera actúa como garantía en contra de la arbitrariedad.

Una primera referencia laboral mexicana a la fórmula de la verdad sabida aparece en los reglamentos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y Federal de Conciliación y Arbitraje promulgados por el Presidente Plutarco Elías Calles el 8 de marzo de 1926, y el 17 de septiembre de 1927 cuyos artículos 87 y 81, respectivamente, indican que "Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la junta la creyesen debido en conciencia." Que se repite, al pie de la

letra, en el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Es en la reforma procesal de 1980 que se introduce el complemento de la buena fe guardada.”⁶⁸

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 y que, en materia laboral, que es la del juicio, En ella tiene a lugar la pronunciación y el fallo que pone fin al procedimiento y, que en materia laboral recibe el nombre de laudo.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 840 de la Ley, el laudo deberá contener: “I.- Lugar, fecha y junta que lo pronuncie; II.- Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; III.- Un extracto de la demanda y de su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; IV.- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta; V.- Extracto de los alegatos; VI.- Las razones legales o de equidad; VI.- La jurisprudencia y equidad que le sirva de fundamento; y VII.- Los puntos resolutivos.”

Los laudos deben de ser claros, precisos y congruentes, en la contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente (artículo 842). Cuando se trate de prestaciones económicas, en el laudo se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Y sólo por excepción, podrá ordenarse que se habrá incidente de liquidación (artículos 843 y 844).

⁶⁸ BUEN L., Néstor de, “DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”, op. cit., P.p. 491 y 492.

Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar de la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución. La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo (artículo 847). Por otra parte el laudo únicamente puede ser impugnado ante las autoridades de amparo y no procede ningún recurso en su contra ante el propio Tribunal que lo dicte,

Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la que surtan sus efectos la notificación del mismo (artículo 945). Si el demandado no cumple con el término, 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 y son: a) de requerimiento; b) de embargo y c) de remate." ⁶⁹

"El principio de congruencia es un requisito esencial de validez en las resoluciones laborales, que debe mediar entre los laudos y las pretensiones deducidas por las partes contendientes.

En efecto, los laudos deben de ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas y planteadas en el juicio, lo que obliga al tribunal a observar las reglas más elementales de certeza y lógica jurídica (artículo 842). La incongruencia de un laudo, se expresa tanto por falta de adecuación entre lo alegado por las partes y lo resuelto por las juntas, así como por la discrepancia entre los puntos resolutivos y sus consideraciones." ⁷⁰

⁶⁹ CORDOVA ROMERO, Francisco, op. cit., P.p. 515, 516 y 517.

⁷⁰ TENA SUCK, Rafael, et. al., op. cit., P. 146.

"En un laudo, como en cualquier sentencia, la premisa mayor estará dada por la norma reguladora de la relación conflictiva; la premisa menor por las circunstancias específicas de las partes y lo actuado en el juicio, tanto al formarse la controversia como de manera especial, en la etapa probatoria y la conclusión, por los puntos resolutivos que enlazan las normas con los hechos.

Como una evidente influencia de la sentencia civil, en las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje se observan fórmulas casi sacramentales en la redacción de los laudos que, ciertamente, la ley no exige.

En una primera parte que sería el introito o proemio, se hace referencia con la frase "Vistos los presentes autos..." a la identificación que exige la ley en los apartados I y II del artículo 840.

La segunda parte suele denominarse "Resultandos", expresa los antecedentes de la reclamación y, por regla general, cumple con las exigencias de las fracciones III, IV y V del mismo artículo, ya que fija la litis, enuncia las pruebas y resume, si los hay, los alegatos.

La tercera parte, denominada "Considerandos", contiene las apreciaciones de la Junta sobre la carga de la prueba y la manera como se ha cumplido o no con ella y establece las razones por las cuales la Junta estima o no procedentes las pretensiones o excepciones y defensas planteadas resolviendo, de hecho, en ese capítulo.

Los puntos resolutivos son, simplemente, las consecuencias que la Junta extrae de las razones incluidas en los considerandos y que determinan la absolución o la condena."⁷¹

⁷¹ BUEN L., Néstor de. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", op. cit., P. 491.

En otro orden de ideas, el "juicio laboral tiene por objeto lograr la declaración o resolución de la autoridad sobre la obligación que tiene el demandado de satisfacer el derecho de que es titular el actor. El apoyo de ésta última pretensión es la Ley, pues los contratos individuales o colectivos toman su fuerza precisamente de la disposición legal que se les ha conferido, de ahí que al haberse obtenido un laudo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se ha logrado la declaración del Estado sobre la legitimidad o ilegitimidad de la pretensión de alguna de las partes. Si no hubiera la forma de ejecutar estos laudos, las declaraciones jurisdiccionales carecerían de valor práctico y no cumplirían la finalidad de la norma jurídica. Por ello es que dictada una sentencia definitiva la autoridad tiene la obligación de ejecutarla y las partes el derecho de pedir que se realice esa ejecución.

El fallo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es ejecutorio. Puede impugnarse su constitucionalidad por medio del juicio de amparo, (pero de ello no vamos a ocuparnos en este trabajo, pues entraríamos a un terreno más técnico y especializado y se necesitaría un espacio mayor).

Damos, pues, por sentado, que contra el laudo no se haya interpuesto juicio de amparo o bien que, habiéndose promovido, la resolución de las autoridades judiciales federales haya declarado que no es inconstitucional el laudo en cuestión o que éste se haya modificado para ajustarse a la sentencia dictada en el amparo.

La ejecución es un procedimiento de tipo administrativo, por lo cual nos explicamos que el artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo encomiende a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanentes, a los de las de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales la ejecución de los laudos, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita. Insiste la Ley en el sistema conciliatorio, ya que estipula el artículo 945 que las partes pueden convenir en las modalidades del cumplimiento de los laudos, lo cual deberá lograrse para que dentro de

las 72 horas siguientes queden ejecutados. Si la parte que fue condenada a dar o a hacer algo se allana al cumplimiento del laudo, no hay mayor problema; pero si hay renuncia o rebeldía de su parte, la autoridad tiene a su alcance medios para hacer que se ejecute el fallo dictado. Los tratadistas dividen las obligaciones en forma general, en obligaciones de dar y en obligaciones de hacer. Tratándose de éstas últimas, o bien la rebeldía del condenado se traduce en un pago de daños y perjuicios o, si fuere factible, en que, a costa del propio perdidoso, otra persona ejecute el acto materia de la condena. La obligación de dar consiste precisamente en pagar el objeto debido al acreedor. Para lograr esta finalidad, los presidentes de las Juntas tienen la facultad de ordenar el embargo de bienes del deudor y, en su caso, venderlos en subasta para pagar con ellos al acreedor. Así dispone el artículo 950 y los que le siguen, la manera como se procede al requerimiento de pago, al embargo de bienes y a su depósito, llegándose finalmente al remate cuando en ninguna de las etapas anteriores se ha logrado que pague el deudor. La Ley Federal del Trabajo, como hacen las demás leyes procesales, excluye de embargo determinados bienes, como son: los instrumentos o útiles que requiere la persona para realizar el trabajo por el que obtiene su sustento, los muebles de uso indispensable en la casa habitación, el patrimonio de familia y otros que enumera en detalle el artículo 952 de la Ley.

Naturalmente que para poder despachar una ejecución se requiere saber el importe líquido de la condena lo que debe constar en el laudo, según el artículo 946.

Si el contenido del laudo implicara la obligación para el deudor de no hacer alguna cosa, el quebrantamiento de ese mandato dará derecho al acreedor para pedir que se repongan las cosas al estado en que se hallaban, si fuera posible y a costa del deudor, o que se le indemnice por daños y perjuicios.

Cuando el laudo imponga una obligación de hacer consistente en firmar un convenio o escritura, se fijará al deudor un plazo para que lo haga y en caso de desobediencia el

Presidente de la Junta procederá a firmar el convenio o a otorgar la escritura correspondiente en rebeldía del obligado.

Naturalmente que hay una gran variedad de objetos que pueden ser materia de embargo y, consecuentemente, una serie de disposiciones que analizan la manera de proceder cuando se embarguen títulos de crédito, rentas, semovientes, bienes inmuebles, fincas urbanas, fincas rústicas, negociaciones industriales, etc., etc.

En el fondo de todas estas disposiciones de lo que se trata es de obtener la satisfacción del acreedor por el cumplimiento del laudo que fue dictado; pero al mismo tiempo la salvaguarda de los derechos de terceros y del mismo deudor, en cuanto no fuere necesario causarle mayor perjuicio del que es debido por su negativa a acatar el fallo dictado legítimamente por el tribunal.

La Ley en sus artículos 614 fracción III y 616 fracción IV, que tratan de la revisión de los actos del ejecutor por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, la que está facultada para revocarlos o confirmarlos, según lo crea justo. Los artículos 816 y siguientes regulan este recurso, señalando el artículo 819 que la solicitud de revisión debe presentarse dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento del acto." ⁷²

"La ejecución es el conjunto de actos dirigidos a asegurar la eficacia práctica del laudo jurídico o económico. Cualquiera que sea la clase de laudo —declarativo, de condena o constitutivo— éste es susceptible de ejecución, en el sentido de que la finalidad de los procedimientos ejecutivos es lograr el cumplimiento efectivo de la resolución jurisdiccional de carácter definitivo y firme.

⁷² GUERRERO, Euquerio, op. cit., P.p. 515, 516 y 517.

La doctrina procesal mexicana también distingue el procedimiento de conocimiento del procedimiento de ejecución. En el derecho procesal del trabajo el periodo de conocimiento está constituido por la serie de actos que se llevan a cabo en las audiencias de conciliación, de demanda y excepciones y de pruebas y de alegatos, culminando con el laudo. En tanto que el procedimiento de ejecución, como lo señalamos anteriormente, está constituido por los actos encaminados a hacer efectivo prácticamente el laudo o resolución dictado, cuando el obligado no quiere cumplir voluntariamente con el mismo. En nuestra disciplina procesal del trabajo, como en la civil, la ejecución de los laudos o sentencias tiene el mismo objeto: asegurar prácticamente el contenido de los mismos mediante la coacción o el empleo de la fuerza pública. Comprende el procedimiento de ejecución, la serie de actos que se practican para llevar a efecto los derechos declarados en un juicio laboral. Este procedimiento es de naturaleza jurisdiccional y está regulado por la Ley, la que también señala las atribuciones de los órganos que intervienen en la ejecución.

La ejecución es indudablemente una actividad jurisdiccional en que se desenvuelve el proceso de ejecución. Declaración y ejecución son, pues, dos modos de ser complementarios de la jurisdicción.

La naturaleza jurisdiccional de los procedimientos de ejecución laboral, no sólo encuentra apoyo en la doctrina procesal, sino en la jurisprudencia nacional; pues nuestra Suprema Corte de Justicia, después de largos titubeos, llegó a sostener definitivamente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje gozan de imperio para ejecutar sus resoluciones, por supuesto, como complemento de la jurisdicción. Los procedimientos ejecutivos para asegurar la eficacia práctica de las resoluciones de los tribunales del trabajo, tienen un carácter esencialmente jurisdiccional. Esta conclusión es común a la doctrina procesal más autorizada y el contenido de la legislación aplicable en nuestro país en materia laboral.

Según la doctrina procesal, los títulos ejecutivos son documentos en que consta el derecho que ha de hacerse efectivo para la ejecución y cuya cualidad –ejecutiva- es declarada por la Ley.

En todo título ejecutivo debe tenerse presente, cómo enseñan los procesalistas, su doble significado, sustancial y formal, a saber:

- a) El título en sentido sustancial es el acto jurídico del que resulta la voluntad concreta de Ley;
- b) El título en sentido formal es el documento en que el acto está contenido.

Generalmente, en nuestra disciplina, los títulos ejecutivos proceden de actos jurisdiccionales: las resoluciones de los tribunales, y excepcionalmente de actos administrativos o contractuales: orden de pagar un impuesto y convenios, transacciones, etc.

Los títulos ejecutivos más importantes son los laudos de los tribunales laborales. La ejecución de éstos se lleva a cabo mediante el ejercicio de la acción ejecutiva, cuya base de sustentación es el documento auténtico en que aquéllos están exteriorizados. En cambio, tratándose del cobro de impuestos, la ejecución no se apareja con documentos, por no existir sentencia ni conformidad escrita del deudor. En nuestra disciplina procesal del trabajo, se pueden distinguir dos clases de títulos ejecutivos laborales:

- a) Las resoluciones de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje (artículos 105, 268, 269, 506, 551, 552, 568, 576 y 648).
- b) Las transacciones o convenios celebrados ante las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje (artículos 98, 506 y 616).

La acción ejecutiva tiene por objeto la actuación práctica de la voluntad de la ley, o, en otros términos, la realización efectiva de la sentencia dictada por el tribunal.

En el derecho procesal del trabajo la acción ejecutiva se ejercita para realizar y asegurar el cumplimiento efectivo de las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios o transacciones celebrados ante éstas. El ejercicio de la acción ejecutiva laboral es indispensable para obtener el aseguramiento efectivo de las sentencias o laudos dictados por los tribunales del trabajo.

Bajo la denominación de órganos de ejecución, se comprenden los funcionarios a quienes la Ley encomienda la misión de llevar a cabo los actos encaminados a lograr el aseguramiento práctico de la sentencia. En otras palabras, la realización en el orden jurisdiccional del fallo que ha alcanzado definitividad y firmeza. La ejecución de la sentencia puede ser llevada a efecto por el mismo órgano jurisdiccional que la ha dictado o por otro. (Y aun por un órgano administrativo).

Nuestra disciplina procesal del trabajo atribuye expresamente la facultad de ejecutar los laudos a los Presidentes de las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje.

Aunque el órgano específico de la ejecución laboral es el Presidente de la Junta, sin embargo, de acuerdo con el régimen procedimental de la Ley nosotros estimamos que existen órganos de la ejecución laboral, a saber:

- a) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuyo imperio para ejecutar sus laudos ha sido reconocido por la jurisprudencia de la Suprema Corte. Además, la Ley les otorga un poder de dirección y vigilancia de los procedimientos ejecutivos, porque según disposición expresa del artículo 647 de la Ley Laboral, las Juntas deberán revisar de oficio o a petición de parte los actos del ejecutor.

- b) Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen a su cargo la inmediata ejecución de los laudos, función que la Ley les otorga como órganos de la jurisdicción laboral, con el fin de ahorrar al tribunal intervención en la ejecución directa de sus fallos o por razones de celeridad procesal, pues la ejecución encomendada a un cuerpo colegiado, necesariamente produce dilaciones perjudiciales.
- c) Los actuarios o ministros ejecutores que auxilian tanto a las Juntas como al Presidente de las mismas, para llevar a efecto todas las medidas de ejecución dictadas por éstos.

El artículo 586 de la Ley establece que si al pronunciarse un laudo están presentes las partes, el Presidente las interrogará acerca de la forma que cada una proponga para la ejecución y procurará que lleguen a un acuerdo sobre el cumplimiento del mismo, en un plazo no mayor de setenta y dos horas, transcurrido el cual, y en caso de no llegar a una conformidad, continuará el procedimiento de ejecución en toda su secuela. El propósito de dicho precepto es dar a las partes una oportunidad para que, evitándose los perjuicios consiguientes a toda ejecución, se pongan de acuerdo para cumplimentar el laudo que puso fin al conflicto. La finalidad de la Ley es laudable, pues al brindar esa oportunidad a las partes de proponer contractualmente la forma de ejecución, evita las fricciones y resquemores que necesariamente ocasiona la ejecución de un fallo; procurando la reconciliación de los litigantes cuando menos en la manera de hacer menos dura la ejecución y de llevar a cabo ésta dentro de un terreno contractual y por consiguiente pacífico. El convenio a que se refiere el artículo 586 de la Ley Federal del Trabajo sólo puede recaer sobre la forma de ejecución del laudo, pero sin que, a nuestro juicio, en el sentido de restringir el beneficio que del mismo se deduzca para la parte vencedora, si es la obrera. Antes de proceder a la ejecución del laudo, el artículo 587 de la Ley le concede al condenado el derecho de proponer fianza de persona abonada para garantizar el pago.

La forma de ejecución depende, pues, de la naturaleza de la declaración o mandato que contenga la sentencia del tribunal del trabajo. Dada la correlación existe entre acción y sentencia ésta puede ser, como aquella, declarativa, constitutiva o de condena. Lo dispuesto en cada una de éstas, exige para su ejecución una tramitación especial. En las de condena, la ejecución requiere una actividad mayor de parte del órgano que ha de ejecutarlas que en las declarativas o constitutivas, en tanto se reduce, generalmente, a la inscripción de la resolución correspondiente. Esta consideración lleva a dedicar atención preferente a la ejecución de los laudos de condena.

Para la mejor exposición de las formas ejecutivas de los laudos de condena pronunciados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es menester clasificarlos en atención a la naturaleza de las declaraciones que contengan y, por consiguiente, en función de las obligaciones que entrañan. Las sentencias o laudos, así como los convenios celebrados ante las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje que por disposición de la Ley (artículos. 98 y 585) se equiparán a los laudos, pueden contener obligaciones de pagar una cantidad de dinero, de hacer, de no hacer, de dar, de entrega de cosa cierta, de firmar una escritura, etc., por lo que se puede formular la siguiente clasificación:

A) LAUDOS QUE CONDENAN AL PAGO DE CANTIDAD.

La ejecución de los laudos que condenan al pago de una cantidad, no puede desecharse sino cuando se trata de cantidad líquida, entendiéndose que hay tal, siempre que del laudo mismo se infiera el monto de la liquidación, aun cuando éste no esté expresado numéricamente (art. 599). Para los efectos de fijar el importe de la condena en cantidad líquida, así como daños y perjuicios, etc., el artículo 552 de la Ley autoriza la procedencia de incidentes de liquidación en el procedimiento de ejecución. Incumbe al presidente de la Junta dictar la providencia de embargo apremiativo y las

demás medidas que estime conducentes, que se conoce con el nombre de auto de ejecución, de conformidad con lo prevenido en el artículo 584 de la Ley. La práctica del embargo queda a cargo del actuario o ministro ejecutor.

B) LAUDOS DE CONDENA DE HACER.

El artículo 600 de la Ley, correspondiente al párrafo del mensaje de la misma, arriba transcrito, textualmente dice:

"En caso de que el laudo contenga condena de hacer alguna cosa, si el condenado no cumple con lo que se le ordena, para la ejecución del laudo, dentro del plazo que al efecto se señale, se hará a su costa, en caso de ser posible, o se le obligará a resarcir los daños y perjuicios provenientes de la inexecución, a elección del acreedor."

La reinstalación de obrero en el puesto que desempeñaba por virtud de la ejecución de un laudo, presenta características distintas del cumplimiento de cualquiera obligación civil. La permanencia del trabajador en su empleo le garantiza su posibilidad constante de obtener medios de subsistencia y esta inamovilidad en su trabajo no tiene ningún equivalente en la vida social, menos en la obtención de una cantidad de dinero correspondiente al pago de daños y perjuicios, porque esta cantidad de dinero correspondiente al pago de daños y perjuicios que percibiría sólo le permitiría vivir transitoriamente. Por esto llegamos a la conclusión de que no son equiparables las obligaciones civiles a las laborales y que en estos casos se impone la coacción sobre la persona del patrón para exigirle el cumplimiento del contrato de trabajo mediante ejecución forzosa.

C) LAUDOS DE CONDENA DE NO HACER.

El artículo 603 de la Ley dispone:

"Si el laudo condena a no hacer alguna cosa, y el obligado lo quebranta, el acreedor tendrá opción a pedir que se repongan las cosas al estado en que se hallaban, si fuera posible, y a costa del deudor, o a que se le indemnicen los daños y perjuicios."

D) LAUDOS DE CONDENA DE ENTREGAR UNA COSA CIERTA.

El artículo 605 de la Ley, sobre el particular expresa:

"Cuando el laudo imponga la obligación de entregar alguna cosa, se librará el correspondiente mandamiento para desapoderar de ella a el obligado, y en caso de que esto no pudiera verificarse se le obligará a la entrega del precio, previa valuación, más los daños y perjuicios a que haya lugar."

E) LAUDOS QUE CONDENAN A FIRMAR UN DOCUMENTO.

En caso de que el laudo condene a firmar un convenio o escritura, según el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, vencido el plazo fijado al efecto, si alguna de las partes se opone a firmarlo, el Presidente de la Junta procederá a firmar el convenio o a otorgar la escritura correspondiente. Y finalmente, las mismas formas de ejecución de los laudos se aplican a las transacciones o convenios celebrados ante las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje o ratificados ante las mismas, por disposición expresa del artículo 585 del Código Laboral.

Siempre que no se trate de laudos sobre reinstalación u otros derechos superiores a favor de los trabajadores, en que necesariamente deba de ejecutarse el laudo, se aplicarán los siguientes preceptos:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Artículo 601. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, ésta:

- I. Dará por terminado el contrato de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que del patrón resulte del conflicto. " 73

Ahora bien, con la emisión del laudo por parte del órgano jurisdiccional, se es necesario tener los medios para poder hacer valer éste tipo de resoluciones que ponen fin al asunto. Es por ello que figuras como la del embargo son de gran importancia para poder así estar en posibilidad de satisfacer las prestaciones a las que el trabajador tiene derecho a que le sean cubiertas por parte del patrón.

"El embargo es un acto complejo ya que implica el requerimiento de pago como condición previa; la elección de los bienes que servirán para garantizar el pago, inclusive con su propio valor; su depósito, real o virtual, en manos de quien, por sus especiales circunstancias, sabrá hacer honor a esa función en beneficio del acreedor que obtuvo laudo o sentencia favorable. Eventualmente el embargo transfiere el uso y disfrute de las cosas para que con su producto se pague al acreedor y no necesariamente con la cosa misma.

El concepto de embargo deriva de la vieja tesis de que todos respondemos de nuestras obligaciones con nuestro patrimonio por lo que, en caso de no cumplirlas, el propio patrimonio podrá ser afectado por la vía coactiva y servirá de base para obtener el cumplimiento de la obligación." 74

"Se puede definir el embargo como la incautación o aprehensión material de bienes del deudor, con objeto de asegurar de antemano el resultado de la ejecución. En nuestra

⁷³ DELGADO MOYA, Rubén, op. cit., P.p. 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233 y 234.

⁷⁴ BUEN L., Néstor de. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", op. cit., P. 591.

disciplina, como en la civil, el embargo puede tener lugar en la vía preventiva o apremiativa, para satisfacer la responsabilidad pecuniaria que una persona ha contraído, si más que sus efectos son distintos. El embargo preventivo se diferencia del embargo conservativo o apremiativo que ahora es objeto de nuestro estudio, no sólo en cuanto a su finalidad, sino por lo que se refiere a sus efectos; pues en el preventivo los objetos o cosas embargados quedan en poder del deudor, en tanto que en el conservativo pierde la tenencia de la cosa en algunos casos y en otros, la administración.

En realidad, el embargo de bienes constituye una garantía dentro de procedimiento ejecutivo, pues sería inútil la ejecución en contra de un insolvente. Corresponde, pues, al Presidente de la Junta, a instancia de la parte que obtuvo, expedir el mandamiento de embargo. En consecuencia, el artículo 588 de la Ley dispone:

"Cuando se pida la ejecución de un laudo, el ejecutor, asociado la parte que obtuvo y con el mandamiento de embargo, requerirá al deudor, y no verificado el pago en el acto, procederá embargar bienes suficientes para cubrir la cantidad demandada y los gastos, depositándolos legalmente."

En cuanto a los bienes que pueden ser susceptibles de embargo, la Ley Federal del Trabajo establece:

Artículo 589. El secuestro podrá recaer en toda clase de bienes, con excepción:

- I. De los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable;
- II. De los instrumentos, útiles y animales de trabajo, así como los objetos propios para el fomento de las negociaciones industriales en cuanto sean necesarios para su servicio y movimiento;
- III. Del patrimonio de la familia;

- IV. De las armas y caballos de los militares en servicio, siempre que sean indispensables para ese servicio, de acuerdo con las leyes relativas;
- V. De las mieses hasta antes de la cosecha;
- VI. Del derecho de usufructo, pero no los frutos de éste;
- VII. De los derechos de uso y habitación, y
- VIII. De las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo a cuyo favor están constituidas; pero en la de aguas pueden ser embargadas éstas, cuando ya estén en el predio dominante."

Durante el procedimiento de ejecución, el Presidente ejecutor no podrá oír ni conocer de excepciones que sean opuestas por los litigantes, según establece el artículo 594 del Código Laboral.

Pero si el oponente, dice el artículo 595, fuere un tercero que no hubiere sido oído por la Junta requeriente, no se llevará a cabo la ejecución, previa fianza que otorgará para garantizar el monto de la cantidad fijada en el fallo, devolviéndole la Junta el exhorto con la inserción del auto en que se dicte esa resolución.

a) Embargo de sueldos.

El artículo 606 dispone que en los casos en que se pretenda trabar ejecución de sueldos, se observará lo dispuesto en el artículo 95 que declara que el salario no es susceptible de embargo, judicial o administrativo, ni estará sujeto a compensación o descuento y que los patronos no estarán obligados a cumplir órdenes judiciales o administrativas, relativas al embargo de sueldos o salarios de sus trabajadores; pero cuando los salarios de un trabajador son embargados por su esposa, para garantizar los intereses de la familia, el embargo sí es procedente y si debe ser respetado por los patronos, por tratarse de una pensión alimenticia, ya que, como la misma Ley expresa en el artículo 999 al hablar de salario mínimo, éste debe de ser suficiente para

satisfacer las necesidades normales de la familia del trabajador, lo cual quiere decir, que el salario no es patrimonio exclusivo del trabajador, sino también de su familia. Existen resoluciones judiciales que aceptan esta teoría jurídica por lo justa y equitativa.

b) Embargo de dinero.

Artículo 607. Si los bienes embargados fueren dinero o créditos realizables en el acto, desde luego se hará el pago al acreedor, en los términos del laudo.

c) Embargo de rentas y créditos.

Artículo 613. La ejecución de las rentas y créditos no vencidos, consistirá en notificar al deudor o a quien deba pagarlos, que no verifique el pago y que su importe lo entregue al Presidente de la Junta, apercibido de doble pago en caso de desobediencia.

Cualquier fraude o acto malicioso para impedir la eficacia del secuestro, como anticipar el pago, hará personal y directamente responsable al notificado y, en consecuencia, a él se le exigirá el pago de la cantidad a que haya condenado el laudo, a reserva de que a su vez lo exija a la parte demandada.

Artículo 614. Si llega a asegurarse el título mismo del crédito, se nombrará un depositario que lo conserve en guarda, quien tendrá obligación de hacer todo lo necesario para que no se altere ni menoscabe el derecho que el título represente, y debe intentar todas las acciones y recursos que la ley conceda para hacer efectivo el crédito, quedando sujeto, además, a las disposiciones del derecho común.

Artículo 615. Si el crédito a que se refieren los artículos anteriores fuere litigioso, la providencia del secuestro se notificará a la autoridad de los autores respectivos, por los conductos debidos, y dándole a conocer al depositario nombrado, a fin de que éste

pueda, sin obstáculo alguno, desempeñar las obligaciones que le impone la parte final del artículo anterior.

d) Embargo de inmuebles.

Artículo 618. Si el embargo recae sobre bienes inmuebles, bastará su anotación en el Registro Público correspondiente. Para el efecto, dicho embargo se comunicará por oficio dentro de las 24 horas siguientes, al encargado del Registro respectivo. La inscripción a que se refiere este artículo será gratuita.

e) Embargo de finca urbana y sus rentas.

Artículo 619. Si el secuestro recae en finca urbana y sus rentas, o sobre éstas solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador, con las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Podrá contratar los arrendamientos, sobre la base de que las rentas no sean menores de las que al mismo tiempo de verificarse el secuestro rindiera la finca o departamento de ésta que estuviere arrendado; para el efecto, si ignorare cuál era en ese tiempo la renta, lo pondrá en conocimiento del Presidente de la Junta, para que recabe la noticia de la Oficina de Contribuciones Directas. Exigirá para asegurar el arrendamiento, las garantías de estilo, bajo su responsabilidad; si no quisiere aceptar ésta, recabará la autorización del Presidente de la Junta;
- II. Recabará las pensiones que por arrendamiento rinda la finca, en sus términos y plazos, procediendo, en su caso, contra los inquilinos morosos con arreglo a la ley;
- III. Hará sin previa autorización los gastos ordinarios de la finca, como el pago de contribuciones y los de mera conservación, servicio y aseo, no siendo excesivo su monto; gastos que incluirá en la cuenta mensual de que después se hablará;

- IV. Presentará a la Oficina de Contribuciones, en tiempo oportuno, las manifestaciones que la ley de la materia previene y de no hacerlo así, serán de su responsabilidad los daños y perjuicios que su omisión origine;
- V. Para hacer los gastos de reparación o de construcción, ocurrirá a la Junta solicitando la licencia para ello, y acompañando al efecto los presupuestos respectivos, y
- VI. Pagará previa autorización del Presidente de la Junta los réditos y los censos reconocidos sobre la misma finca.

a) Embargo de finca rústica o negociación mercantil.

Artículo 621. Si el secuestro se verifica en finca rústica o en una negociación mercantil o industrial, el depositario será mero interventor con cargo de la caja, vigilando la contabilidad; inspeccionará el manejo de la negociación o finca rústica, en su caso, y las operaciones que en ellas, respectivamente, se verifiquen, a fin de que éstas produzcan, el mejor rendimiento posible; vigilará también las realizaciones de frutos o recaudación de productos ministrando los fondos para los gastos necesarios y ordinarios de la negociación o finca rústica, en su caso, en los que nunca deberá comprender los personales del deudor, a no ser los alimentos que judicialmente le hayan decretado, y atenderá a que la inversión de los fondos que ministre se haga cumplida y convenientemente.

Artículo 622. El depositario nombrado en el caso del artículo anterior, deberá caucionar su manejo ante el Presidente de la Junta, por la suma que éste designe, y rendirá periódicamente cuenta de su gestión en los plazos y términos que el mismo Presidente señale.

Por otra parte, el reembolso es aquel que se verifica sobre bienes que han sido ya objeto de esta medida y que se encuentran sujetos a ella. Respecto a los efectos del reembolso, el artículo 644 de la ley del Trabajo dispone:

“El reembolso produce efectos en los que resulta líquido del precio del remate después de hecho el pago al primer embargante, salvo el caso de preferencia de derechos.”

Como consecuencia de esta disposición, el artículo 645 de la Ley establece que el que haya reembargado puede continuar la ejecución del laudo o convenio; pero rematados los bienes se pagará de preferencia al primer embargante el importe de su adeudo. La situación jurídica que produce el primer embargo constituye una antelación en el pago, frente a quienes secuestren con posterioridad los mismos bienes embargados, salvo la naturaleza del privilegio del crédito laboral de que se trate. El reembolso es, pues, un segundo o posterior embargo, y la garantía que ofrece al que lo obtiene en ningún caso puede perjudicar al embargante anterior. Constituye una garantía subordinada a otra de igual naturaleza y sometida a sus consecuencias.

Cuando los bienes embargados no son bastantes para cubrir el adeudo materia de la ejecución, así como los gastos respectivos, procede la ampliación del embargo. A este respecto el artículo 646 de la Ley dispone:

“Artículo 646. El acreedor puede pedir la ampliación del embargo:

- I. Cuando a juicio del Presidente de la Junta no basten los bienes embargados para cubrir el adeudo y los gastos;
- II. Cuando no se embarguen bienes suficientes por no tenerlos el deudor y después aparecen o se adquieren, y
- III. En los casos de tercería.

La declaración de ampliación de embargo es reveladora de la insuficiencia de la primera ejecución decretada para responder a los fines perseguidos.

En atención a la limitación del derecho de propiedad que el embargo supone, éste, como su ampliación, no debe decretarse si no obedece a una verdadera necesidad para garantizar suficientemente un interés legítimo.

El remate de bienes muebles, créditos y semovientes, según disponen los artículos 608, 616 y 617, se llevará a cabo por el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva con sujeción a las normas procedimentales siguientes:

Artículo 608. Si los bienes secuestrados fueren muebles, decretado el remate de los mismos se procederá a efectuar el avalúo respectivo, el que se llevará a cabo por persona designada por el Presidente de la Junta que mande la ejecución.

Artículo 616. El que haya embargado un crédito, podrá estar a lo dispuesto en el artículo 613, o bien, solicitar el remate de él, el cual se llevará adelante en los términos establecidos para remate de muebles.

Artículo 617. Si los bienes embargados son semovientes, su remate se llevará a cabo como dispone para los muebles.

Las prevenciones tutelares de la fracción XXIII, apartado A, del artículo 123 constitucional, que consagra expresamente la preferencia de los créditos de trabajo por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, en los casos de concurso o quiebra.

Por otra parte, la jurisprudencia de la Suprema Corte ha establecido que los créditos de los trabajadores, provenientes de salarios y aceptados por las autoridades del trabajo,

tienen preferencia absoluta, sin limitaciones de tiempo y cantidad, sobre cualquiera otra clase de créditos de los llamados comunes. Y en especial, que la preferencia de los créditos de los trabajadores, establecida por el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, y que sin excepción alguna se hace extensiva a los hipotecarios, aun cuando ya éstos se hubieran exigido y verificado el aseguramiento, queda limitada en los casos de quiebra, concurso o sucesión, al importe de los salarios devengados en el último año.

En la fase de declaración del proceso del trabajo, que culmina con el laudo respectivo, nuestra Ley no autoriza el cobro de costas o gastos; pero, por lo que se refiere a la ejecución, los gastos deben recaer sobre quien ha dado causa a ellos. En efecto, el artículo 592 textualmente dice:

"Todos los gastos que se originen en la ejecución de un laudo, serán a cargo de la parte condenada."

La interpretación que la Suprema Corte de Justicia ha dado al artículo 592 de la Ley Federal del Trabajo, no puede, ciertamente, calificarse como severa para quienes manifiestan, ante las resoluciones de los tribunales laborales, una actitud de notoria rebeldía injustificada. La imposición de los gastos originados en la ejecución del laudo, tiene el carácter de una sanción a la conducta del vencido, que lleva su resistencia para dar satisfacción al contenido de la sentencia a extremos censurables, sin preocuparse del perjuicio que ello causa al demandante.

De manera excepcional, al procedimiento de ejecución, se crea un recurso, en atención a que no se trata de determinaciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino de otras autoridades del trabajo que las auxilian en la ejecución, y es por esto por lo que los tribunales laborales están facultados para revisar los actos de esas autoridades que intervienen en la ejecución de los laudos, transacciones o convenios. El artículo 647 de

la Ley establece el recurso de revisión de los actos del ejecutor, en los términos siguientes:

"Todos los actos del ejecutor serán revisables, de oficio o a petición de parte, por la Junta, la que podrá revocarlos o modificarlos según lo crea justo."

El texto invocado no debe de interpretarse en el sentido de que la revisión de oficio tenga carácter de recurso. La revisión sólo tiene este carácter cuando se realiza a instancia de parte. Para la mejor interpretación del mencionado precepto, debemos precisar el concepto de ejecutor. Entendemos, pues, por ejecutor cualquier autoridad laboral encargada de dictar medidas procesales o realizar actos tendientes a la objeción de laudos o convenios. ⁷⁵

⁷⁵ DELGADO MOYA, Rúben, op. cit., P.p. 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242 y 243.

Capítulo III.

Medios de comunicación procesal en el Derecho del Trabajo.

En el capítulo que antecede, como ya lo estudiamos en el trámite de que se sigue en los tribunales laborales, existen una serie de actos, trámites o pasos a seguir. Por ejemplo, vimos que en materia laboral la Ley indica que no se exige forma determinada en lo que respecta a las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones. Así, el artículo 686 permite que, cuando los trabajadores no conozcan con exactitud el nombre y apellido del patrón o la denominación o razón social de la empresa, precisen en su escrito inicial la ubicación de dicha empresa o establecimiento, oficina o lugar en donde se prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón por lo menos. Esta disposición nos confirma el propósito del legislador de simplificar al máximo las formalidades procesales. Sin embargo, es indispensable cumplir con ciertos requisitos para integrar el proceso, hasta llegar a la conclusión del juicio. Así también, en cuanto a los medios de comunicación procesal, éstos deben de cumplir con ciertos requisitos, puesto que éstos son de gran importancia en el juicio, desde su inicio hasta su finalización.

Las Juntas y las partes, una vez planteado el conflicto, deben de tener medios o mecanismos legales de comunicación entre ellas, incluso, entre otras Juntas y, al mismo tiempo con personas extrañas al juicio (peritos, testigos, etc.), para que intervengan en su desarrollo.

Dentro de éstos medios de comunicación procesal, encontramos a la notificación, la cual puede ser personal, por publicación o simplemente la primera notificación. También encontramos dentro del mismo rubro –de los medios de comunicación procesal- a la citación, el requerimiento; y otras formas de comunicación procesal en un juicio laboral como lo son exhorto y el despacho.

A.- La primera notificación personal.

"Uno de los aspectos procesales más importantes en todo procedimiento es sin duda, el de la notificación; esta estrechamente vinculado con el respeto a la garantía de ser oído en juicio, prevista en el segundo párrafo del artículo 14 constitucional.

El emplazamiento es una de las más importantes notificaciones; se trata de la primera notificación del juicio aquella por la que se comunica a una persona que se ha presentado una demanda en su contra y se le fija un "plazo" (se trata más bien de una fecha determinada) para que comparezca a manifestar lo que a su derecho convenga.

En el acuerdo que recae a la admisión de una demanda de trabajo, se señala día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, la que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes al de la recepción de la demanda, pero respetando el privilegio de las partes a ser notificadas, por lo menos, con 10 días de anticipación a la fecha de la audiencia (artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo)."¹

"El emplazamiento a juicio es una formalidad esencial del procedimiento, el cual debe de sujetarse a los lineamientos del precepto 743 actual, en respecto a la garantía de audiencia. Por esta razón, la circunstancia de que el actor desconozca la calidad jurídica de su patrón, no priva a éste de ser oído en juicio.

Por algún tiempo la Cuarta Sala sostuvo el criterio, fijo e irrevocable de que el defecto en el emplazamiento o su omisión constituían una violación procesal que se encuadraba en la fracción I del artículo 159 de la Ley de Amparo, actualmente ya cambió en el sentido de considerar al demandado ilegalmente emplazado a juicio o a

¹ DAVALOS, José. "TOPICOS LABORALES". Segunda ed., Editorial Porrúa, México, 1988, P.p. 427 y 428.

quien no se le llamó en los términos legales como persona extraña al mismo, por lo que la competencia corresponde a un Juzgado de Distrito de conformidad con el artículo 114 de la Ley Reglamentaria de los preceptos 103 y 107 constitucionales. Esto es, la Cuarta Sala y los Colegiados laborales no son competentes para conocer del defecto en emplazamiento en materia de amparo directo, dado que la violación alegada requiere de prueba que no es posible aportar de acuerdo con el precepto 78 de la Ley de Amparo, ya que únicamente son de tomarse en cuenta las ofrecidas ante la responsable; lo que implica que se dejaba inaudito al quejoso al no permitirle que aportará ningún elemento de convicción para acreditar que no fue legalmente emplazado.”²

Por lo que el emplazamiento guarda “un lugar preponderante, es un acto procedimental que como notificación persigue dar a conocer al demandado la existencia de una demanda en su contra, y así enterarle de la petición del actor; y la oportunidad (carga procesal, aun cuando los ordenamientos procesales la califiquen de “obligación”) de contestarla dentro de un plazo, que procesalmente hablando se entiende el lapso durante el cual se puede realizar la conducta ordenada por la ley o por el juez, en cualquiera de los días en él comprendidos, y por éste motivo este acto trascendente recibe el nombre de “emplazamiento”, ya que el citado lapso no debe de considerarse un término, en virtud de que este último es el advenimiento de una fecha, única en la que puede realizarse el proceder ordenado, y por ello el término es el fin del plazo.”³

“La más importante de todas las notificaciones es el emplazamiento o llamamiento a juicio. Este 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 indirecta con su contraparte.

² GONZALEZ GARCIA, Mario. “DERECHO PROCESAL, COMENTARIOS PROCESALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”. Editorial Porrúa, México, 2000, P.p. 31 y 32.

³ “DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO”. Tomo III. Décimo cuarta ed., Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM-Porrúa, México, 2000, P. 2104.

Respecto al emplazamiento la Ley en su artículo 740 establece la siguiente regla especial: "Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajó el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 743 en lo conducente, debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente el del centro de trabajo donde presta o prestó sus servicios el demandante, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo."

Es evidente que esta regla especial se refiere al supuesto contemplado por el artículo 712 de la propia Ley Laboral.

La Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación concede al emplazamiento el rango de una formalidad esencial, al sostener: "**EMPLAZAMIENTO, NO SE CONVALIDA TACITAMENTE EL**". El emplazamiento entraña una formalidad esencial de los juicios que salvaguarda, con audiencia de las partes, la garantía del artículo 14 constitucional; por tanto, tratándose de un acto formal, debe cumplirse estrictamente con los requisitos establecidos por la Ley de la materia.

Amparo directo 1966/79. Instituto Mexicano del Seguro Social. 10 de marzo de 1980. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro." ⁴

En cuanto a la primera notificación, el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo. Establece las bases sobre las cuales se deben de llevar a cabo la primera notificación por parte del Actuario de la Junta. Dicho artículo establece lo siguiente:

⁴ CORDOVA ROMERO, Francisco. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Editado por Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991, P.p. 47 y 48.

*Artículo 743.- La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

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

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

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

Es común que se asiente por el actuario, que se cercioró del domicilio por informes que le dio una persona que se negó a dar su nombre, lo que resulta insuficiente para establecer el nexo entre dicha persona y el demandado. Esto es, no cuidó de asentar las razones que lo llevaron a la certidumbre del domicilio.

- d) No se indica la hora, lugar y fecha en donde se practicó el emplazamiento.
- e) Se omite el nombre o domicilio del demandado.
- f) Se constituye el oficial notificador, en un lugar distinto, o en lugares diferentes el mismo día y hora.

- g) Si se emplaza a juicio a más de un demandado y no se cerciora en la primera razón de un demandado, y en la segunda de los dos.
- II. Si esta presente el interesado o su representante, el Actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el Actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquélla;
- a) La Ley no exige que se corra traslado al demandado con copia original del auto de radicación y de la demanda.
- b) Si se trata de personas morales la notificación debe de entenderse directamente con el representante legal, exigiendo que acredite con los documentos correspondientes dicha representación. No basta que se diga que la diligencia se atendió con el encargado de la empresa, sino que debe de hacerse constar la representación legal de la persona con quien se entendió la diligencia. Esto es, debe de asentar cómo se cercioró de su carácter legal.
- c) Si no corre traslado con la demanda y con el auto de radicación, se deja sin defensa al demandado; salvo que, de autos, conste que se mostró sabedor: No se requiere que la resolución se lea, como lo establecía el artículo 689, fracción II, antes de la reforma.
- d) Si se emplaza a juicio a una persona moral, por conducto de su representante legal, y a una persona física, y de autos se demuestra la identidad entre el representante legal y el codemandado físico, y tan sólo se le notifica como representante legal y no como demandado; es lógico que se demostró sabedor y no se le deja inaudito.

III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;

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

IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;

a) Si el lugar esta cerrado, no obsta para que el citatorio se deje en lugar visible o en su defecto, se dé cuenta a la Junta para que provea lo conducente.

b) La persona con quien se entienda la diligencia debe de tener nexos con el demandado (familiar, doméstico o de trabajo) no se permite que la diligencia se haga con extraños al domicilio (vecinos, policía, etc.), pues de lo contrario no habría manera de que se le hiciera llegar la notificación; aparte que la ley no lo autoriza y el actuario si no está presente el interesado o su representante debe cerciorarse que la persona con quien se deja el citatorio tenga el carácter que se ostenta.

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

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

acceso, debe de hacerse en la entrada al local o despacho y no en la puerta de servicio.

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

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

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

La Ley no señala elementos de convicción en que debe de apoyarse el actuario, pero ello no impide que tome en cuenta todos los medios de prueba de que pueda disponer en el momento de la notificación, principalmente: documentos, información testimonial, inspección ocular⁵.

El artículo 751 de la Ley en comento, hace mención de los requisitos que deben de tener las cédulas de notificación a la que se refieren las fracciones III y IV del artículo 743 de la misma Ley. Dicha cédula de notificación debe de indicar: el lugar y hora en que se practique la diligencia; en ella se debe de hacer constar el número de expediente; el nombre de las partes; también debe de indicar el nombre y domicilio de la persona o personas que deban de ser notificadas; así como copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

A su vez el artículo 744 de la Ley en comento, se refiere a las ulteriores notificaciones personales, al estatuir lo siguiente:

⁵ GONZALEZ GARCIA, Mario, op. cit., P.p. 33, 34 y 35.

"Artículo 744.- Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o personas autorizadas para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta o en el domicilio que hubiese designado y si no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el Actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo.

El Actuario asentará razón en autos".

B.- La notificación:

En el apartado que antecede abordamos el tema de la "primera notificación personal", pero, ¿qué es la notificación?

"Se llama notificación al acto por el cual se informa a una parte sobre el acuerdo que ha tomado la autoridad respecto de los asuntos que ante ella se tramitan." ⁶

Así, las notificaciones "son actos jurídicos casi sacramentales, pues la falta de cualquiera de las formalidades que la Ley exige invalida la notificación misma (nulidad de notificaciones), es decir, la validez jurídica de las actuaciones de la Junta dependerán de la estricta legalidad de las notificaciones." ⁷

"Se entiende por notificar, en el más llano de sus significados, dar noticia de una cosa a alguna persona.

⁶ GUERRERO, Euquerio. "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO". Décimo séptima ed., Editorial Porrúa, México, 1990, P. 437.

⁷ TENA SUCK, Rafael, et. al. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Quinta ed., Editorial Trillas, México, 1997, P. 91.

En el aspecto jurídico, y más concretamente en el terreno del proceso laboral, las notificaciones son el medio legal por el que se hace del conocimiento de las partes o de un tercero, el contenido de una resolución dictada por los tribunales del trabajo.

Aun cuando suele relacionarse a las notificaciones con resoluciones tomadas con motivo de un juicio, es evidente que también se utilizan para comunicar otro tipo de acuerdos; tal es el caso, por ejemplo, de la resolución que recae a la petición de registro de un sindicato, o de la entrega del aviso de despido, por medio de la Junta, en los casos en que el trabajador se haya negado a recibirlo directamente del patrón.

La regulación específica de las notificaciones corresponde al apartado que integran los artículos 739 al 752 de la Ley Federal del trabajo.⁸

En el segundo párrafo del artículo 14 constitucional se establece que "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 las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho." A su vez, en el artículo 159 de la Ley de Amparo se indica que se consideran violadas las leyes del procedimiento "I. Cuando no se le cita (al quejoso) al juicio o se le cite en forma distinta de la prevenida por la ley."

"Aparece así la primera expresión relacionada con el cumplimiento de la garantía de audiencia: citación.

La Ley federal del Trabajo, utiliza también el vocablo "citar". Sin embargo, lo hace específicamente con relación a la comunicación que debe de hacerse al representante

⁸ DAVALOS, José, op. cit., P. 427.

legal de la demanda, al actor, y a quienes ejerciendo funciones de dirección o administración en una empresa o establecimiento, tienen conocimientos de ciertos hechos, para el efecto de que rindan confesión (artículos. 786 y 787), o a los testigos (artículo. 813-II) reservando la expresión "notificar" para el acto de dar a conocer a una persona la existencia de un acuerdo de la autoridad dictado en juicio.

También utiliza la Ley federal del Trabajo la expresión "emplazamiento" y lo hace en el sentido de primera notificación del juicio, cuando se llama al demandado para establecer la relación procesal, dándole a conocer los términos de la demanda y advirtiéndole, con los apercibimientos consiguientes, que deberá acudir a la audiencia inicial en la fecha y hora que señalen (artículo. 873).

Intimamente vinculado al tema de las notificaciones aparece el del domicilio.

La preocupación legal por el domicilio, emparentada de cerca con la de la notificación, obedece a dos razones. La primera atiende a la exigencia constitucional de satisfacer la garantía de audiencia, es decir, que nadie puede ser vencido en juicio sin haber sido oído previamente. La segunda, a la absoluta conveniencia de impedir que mediante la ausencia física del demandado, éste no pueda ser notificado".⁹

Así, por medio de las notificaciones se informan a las partes sobre los acuerdos que ha tomado la autoridad, respecto de los asuntos que se tramitan ante ella y, éstas son de vital importancia dentro de cualquier proceso.

⁹ BUEN L., Néstor de. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Tercera ed., Editorial Porrúa, México, 1994, P.p. 375 y 376.

1.- La notificación personal a las partes.

Ahora corresponde abordar el tema de las notificaciones de carácter personal; 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." ¹⁰

Al respecto la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 742, señala cuando las notificaciones son de carácter personal, al estatuir lo siguiente:

"Artículo 742.- Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

- I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;
- II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;
- III. La resolución en que la Junta se declare incompetente;
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
- V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;
- VI. El auto que cite a absolver posiciones;
- VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;
- VIII. El laudo;
- IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;
- X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;

¹⁰ TENA SUCK, Rafael, et. al., op. cit., P. 91.

- XI. En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta ley; y
- XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta."

Dichos supuestos ya enunciados en el artículo que antecede, dada la importancia de cada una de las hipótesis señaladas en cada fracción deben de ser dadas a conocer por parte de la Junta; de manera indubitable a la parte interesada, por eso se dice que son personales.

"Al fijar las reglas de la primera notificación personal el legislador fue cuidadoso, tratando de evitar, en lo posible, el juego de la discreción de los actuarios. A tal efecto estableció cinco reglas básicas, a saber:

- a) La identificación del domicilio;
- b) La identificación de la persona física;
- c) Tratándose de persona moral, que la persona que reciba la notificación sea su representante legal;
- d) El citatorio para que se espere al actuario, al día siguiente, a una hora determinada, en caso de no estar presente el notificado en la primera oportunidad; y
- e) La práctica de la diligencia, con cualquier persona que estuviere presente o dejar instructivo fijado en la puerta, con copia de la resolución, "si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación (art. 743-V).

Estos mecanismos suponen, fundamentalmente, dos exigencias principales: que el actuario se cerciore de la identidad del domicilio y de la persona y que tratándose de personas morales, también se cerciore de que, quien recibe la notificación en la primera visita, es el representante legal.

La exigencia de certeza no se puede cumplir sólo de manera formal. Es necesario que el actuario diga no sólo que se cercioró, sino por qué se cercioró, de manera que la junta pueda quedar convencida de que la notificación se efectuó y que se efectuó bien.

La certeza de que la persona con quien se entendió la diligencia es un representante legal no puede tampoco obtenerse de manera formal, por la simple palabra del actuario, sino que es necesario que el actuario llegue al conocimiento, expresando en la constancia las razones, de que esa persona tenía facultades suficientes para representar al notificado.

Las ulteriores notificaciones personales se harán personalmente al actor o a su representante, el mismo día en que se dicte la resolución, si acude al local de la junta. En caso contrario, se efectuarán en el domicilio que hubiese señalado. Si no se hallare presente, sin dejar citatorio previo, se hará la notificación con la persona que la reciba, dejando una copia de la resolución, autorizada por el actuario. Si la casa o local está cerrado —dispone el art. 744— se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo.”¹¹

De tal forma, creemos que por economía procesal, las ulteriores notificaciones de carácter personal, se podrán realizar en el local de la Junta en donde se esté ventilando un conflicto laboral, si es que concurre al local, la persona que deba de ser notificada, o persona quien se encuentre debidamente autorizada para tal efecto, de lo contrario, como ya se indicó, deberá de practicarse la notificación en el domicilio designado para tal efecto, de acuerdo con el artículo 744 de la Ley Laboral.

¹¹ BUEN L., Néstor de, *op. cit.*, P.p. 380 y 381.

2.- La notificación por publicación. (Por boletín ó por estrados).

Las notificaciones que no sean de carácter personal, se podrán hacer por medio de publicación., "en los estrados de la Junta, o sea en tableros colocados fuera del local de dicha oficina y consistirán en una lista de las notificaciones. La fijación de ésta lista deberá de hacerse, por lo menos una hora antes de que terminen las labores." ¹²

"En las Juntas donde no hay Boletín Judicial, las notificaciones se hacen mediante la transcripción del auto o de la resolución que se notifica, en las puertas o local de las Juntas.

El Boletín es un medio de comunicación (periódico) que se publica diariamente y que contiene la lista de los asuntos en los cuales se ha dictado alguna resolución.

El pleno de las Juntas Federal o Locales de Conciliación y Arbitraje podrán acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales. (Facultad discrecional.)

Surtirán todos sus efectos legales las notificaciones que se hagan a las partes en el Boletín Laboral, salvo que sean personales.

Cuando la Junta no publique boletín, estas notificaciones se harán en los estrados de la misma.

¹² GUERRERO, Euquerio, *op. cit.*, P. 437.

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

Las listas de las notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el secretario. La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes de los juicios de que se trate (artículos 744, 745 y 746)."¹³

En cuanto a las notificaciones que son publicadas en los estrados de la Junta, el autor Néstor de Buen, señala que éstos, "suelen consistir en un simple tablón de anuncios en que se fijan las listas de acuerdos. Estas deben de ser autorizadas por el secretario de acuerdos y selladas en su fecha y contendrán la fecha, el número de expediente y los nombres de las partes en los juicios que se trate. (artículo 746)."¹⁴

Por otra parte, al hablar de notificaciones, sean éstas personales o por publicación, es importante señalar el momento en que éstas y aquellas surten sus efectos. Al respecto la Ley Federal del Trabajo, en su artículo: 747 establece lo siguiente:

"Artículo 747.- Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

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

¹³ TENA SUCK, Rafael, et. al., op. cit., P.p. 91 y 95.

¹⁴ BUEN L., Néstor de, op. cit., P. 381.

A su vez, el artículo 748, de la misma Ley, establece:

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

C.- La citación.

"La citación es un término genérico, que se utiliza en el foro jurídico, para denominar el acto de la autoridad por medio del cual llama a persona determinada, que puede ser parte o no dentro del juicio, para que concurra cierto día y hora, a la práctica de alguna diligencia; dicho citatorio puede realizarlo por cualquier conducto legal establecido por la ley." ¹⁵

"Por citación se entiende el llamamiento que se da de orden judicial a una persona, para que se presente en el juzgado o tribunal en el día y hora que se le designen, bien a oír una providencia, o a presenciar un acto o diligencia judicial que suele perjudicarlo, bien a presentar una declaración." ¹⁶

¹⁵ TENA SUCK, Rafael, et. al., op. cit., P. 92.

¹⁶ BUEN L., Néstor de, op. cit., P. 376.

D.- El requerimiento.

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

Frecuentemente la intimación se complementa previendo a la persona que de no obedecer el requerimiento, será sancionado (multa, embargo, pago de daños o perjuicios, amenaza de arresto, etc.)" ¹⁷

E.- Otros medios de comunicación procesal. (El exhorto y el despacho).

Como ya lo hemos mencionado, en cualquier proceso, independientemente de la rama de Derecho a la que nos estemos refiriendo, uno de los elementos principales de éste, son los medios de comunicación procesal. Pues sin éstos, sería muy difícil poder llevar a cabo la tramitación de un juicio, ya sea civil, penal, fiscal, laboral, etcétera. Pero hay ocasiones que para poder dar noticia a una parte del juicio o a una Autoridad que se encuentran fuera de la jurisdicción de la Autoridad concedora, o incluso en el extranjero; para dar cumplimiento a ello se debe de efectuar la notificación vía exhorto.

¹⁷ TENA SUCK, Rafael, et. al., op. cit., P. 95.

"Por exhorto se entiende el requerimiento escrito, formulado por un tribunal a otro de igual categoría, de la misma o diferente jurisdicción, para que dé cumplimiento a las diligencias que en el mismo se encargan.

Como se advierte, éste es un medio de comunicación procesal entre un tribunal que conoce de un juicio con otra autoridad que radicada en un lugar diverso de aquel en que se lleva el juicio, en alguna forma puede coadyuvar a la tramitación de éste.

Así lo entendió el legislador, al determinar en el artículo 753 de la Ley que las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del juicio, deberán encomendarse por medio de exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, al de las especiales o a la autoridad más próxima, siempre y cuando la diligencia deba practicarse dentro de la República Mexicana.

Como vemos se trata de una práctica universal, impuesta unas veces por razones de jurisdicción, y otras por tiempo y distancia, pero esta práctica ha ido trascendiendo de lo nacional a lo internacional.

Esto último, nos lleva al conocimiento de una distinción muy objetiva y además necesaria, en el sentido de que uno es el caso de los exhortos dentro del país, y otro bien distinto el de los exhortos al extranjero."¹⁸

"Hay ocasiones en que una diligencia, bien sea la notificación o bien la recepción de alguna prueba, tiene que practicarse fuera del lugar donde reside la Junta que conoce del juicio. Entonces se ha establecido un procedimiento que consiste en enviar un recado a la autoridad foránea, en el lugar donde haya de practicarse esa diligencia, pidiéndole que la ejecute, instruyéndole en el propio recado sobre todos los detalles de

¹⁸ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Segunda ed., Editorial Trillas, México, 1989, P.p. 122, 123 y 124.

la diligencia que haya de practicarse y acompañando los documentos que fuera necesario tener a la vista. A este recado se le llama "exhorto".

En la nueva Ley se dispone que el exhorto se dirija al Presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo al lugar en que deban de practicarse las diligencias. Este sistema cambia en parte el procedimiento seguido con anterioridad pues tal parece que en lugar de encomendar a una Junta el desahogo del exhorto, ahora se sigue el camino administrativo de dirigirse al Presidente de aquel Tribunal.

La autoridad que reciba el exhorto deberá proveer a su despacho dentro de los tres días siguientes a la fecha en que lo reciba y deberá diligenciarlo dentro de los cinco siguientes, a no ser que la práctica de la diligencia exija necesariamente mayor tiempo.

También constituye una novedad el evitar la práctica de diligencias en el extranjero, salvo que se demuestre que son absolutamente indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de la contestación." ¹⁹

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

De esa manera la administración de justicia actúa; de lo contrario el simple desplazamiento territorial de una persona a otro lugar paralizaría las acciones. Para evitar lo anterior las autoridades laborales, se coadyuvan entre sí y auxilian, realizando dentro de su territorio los actos procesales que no puedan efectuar directamente por la división de competencias." ²⁰

¹⁹ GUERRERO, Euquerio, *op. cit.*, P. 440.

²⁰ TENA SUCK, Rafael, *et. al.*, *op. cit.*, P. 98.

Cabe hacer la aclaración, que "las tramitaciones burocráticas no suelen ser demasiado expeditas. De ahí que la Ley Federal del Trabajo autorice a los interesados a hacerse cargo de la tramitación, en el sentido de hacer llegar los exhortos a la autoridad exhortada para su diligenciamiento, pudiendo ser también el conducto para su devolución, en su caso, a la autoridad exhortante.

Es obvio que en esos casos la parte interesada actúa "bajo su más estricta responsabilidad" (art. 760)."²¹

Por otra parte, "en materia laboral el despacho constituye el medio para pedir la intervención de una autoridad extranjera para que desahogue una diligencia que no puede practicarse en la jurisdicción de la junta que conoce del juicio. A ellas se refiere el artículo 754 de la Ley Federal del Trabajo que al efecto dispone:

"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 a que se refiere el párrafo anterior, se librá el despacho correspondiente, tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales."²²

²¹ BUEN L., Néstor de, op. cit., P. 388.

²² Ibidem., P. 386.

Capítulo IV.

Análisis del artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo; la violación a dicha norma jurídica y, la nulidad en la práctica de las notificaciones cuando se transgrede tal precepto legal.

En los capítulos anteriores se ha estudiado la evolución de los medios de comunicación procesal en el Derecho Laboral y la importancia de estos en un juicio. También se hizo un breve repaso en cuanto al proceso en el Derecho del Trabajo, el cual como lo vimos, tiene características peculiares, que lo distinguen de otros sistemas jurídicos, por tener características propias y dada su propia naturaleza y, por las partes que intervienen en el proceso laboral.

Ahora, corresponde realizar un análisis del artículo 739 de la Ley Laboral; para después hacer una breve exposición del problema que se ha planteado en la presente Tesis y, así estar en posibilidad de ofrecer una solución al mismo.

A.- El artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo.

Al pie de la letra el mencionado precepto legal, establece lo siguiente:

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

Asimismo, deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan. Cuando no se localice a la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiere señalado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 712 de esta Ley, y facultando ése, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en estos casos se fijarán las copias de la demanda en los estrados de la Junta."

"El artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo establece que las partes (actor demandado), en su primera comparecencia o escrito, señalarán domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para recibir notificaciones. También deberá señalarse el domicilio de la persona contra quien se promueva. En los domicilios así indicados, se efectuarán las notificaciones que deban de hacerse de manera personal, sin detrimento de que en cualquier estado del procedimiento puedan las partes señalar otro domicilio para recibir notificaciones".¹

En su primer párrafo, el citado artículo, impone a las partes en conflicto, una obligación, consistente en señalar un domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta; esto lo deben de hacer en su primera comparecencia o escrito con el objeto de que éstas reciban ahí, en el domicilio que hayan señalado, las notificaciones que se les deban de hacer.

"Se considera como lugar de residencia de la Junta al municipio en el que se encuentra."²

¹ DAVALOS, José, "TOPICOS LABORALES". Segunda ed., Editorial Porrúa, México, 1988, P. 428.

² BUEN UNNA, Carlos de. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ANALISIS Y COMENTARIOS". Sexta ed., Editorial Themis, México, 2000, s.p.

Siguiendo con el análisis del primer párrafo de dicho artículo, el cual a la vez de que impone a las partes la obligación de señalar domicilio para recibir notificaciones; también les hace una prevención a las partes; en el sentido de que si no señalan domicilio para tal efecto, entonces, las notificaciones de carácter personal que se les deban de hacer a éstas, se realizarán por publicación, es decir, por medio de boletín o por estrados.

"La falta de designación del domicilio para oír y recibir notificaciones –imputable a las partes- hace que las efectuadas por estrados, aunque sean personales, se ajusten a derecho.

Si las partes se reservan el derecho de señalar nuevo domicilio y no lo hacen, es como si no lo hubieran designado y la notificación hecha por estrados o boletín es válida".³

"El apercebimiento contenido en el primer párrafo tiene una limitación importante, implícita en el artículo 741, que permite a las partes designar un nuevo domicilio para oír notificaciones".⁴

El artículo 741 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "Las notificaciones personales se harán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello; y las que se realicen en estas condiciones, surtirán plenamente sus efectos".

"Este artículo es nuevo en relación con la Ley de 1970. Resuelve un problema que cotidianamente planteaba en la práctica casos de nulidad ante las Juntas de Trabajo, estableciendo una carga procesal para las partes plenamente justificada".⁵

³ GONZALEZ GARCIA, Mario. "DERECHO PROCESAL, COMENTARIOS PROCESALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO". Editorial Porrúa, México, 2000, P. 30.

⁴ BUEN UNNA, Carlos de, op. cit., s.p.

⁵ ROSS GAMEZ, Francisco. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO", Segunda ed., Editada por Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1985, P. 55.

Ahora bien, "si el actuario en forma oficiosa notifica en un domicilio diferente al señalado en autos, y como consecuencia de ello no comparece a juicio el demandado, constituye una infracción al artículo 14 constitucional que debe de reclamarse en amparo indirecto al constituirse un acto de imposible reparación".⁶

Siguiendo con el análisis del artículo 739 de la Ley Laboral, en su segundo párrafo, tenemos las siguientes características que se pueden resaltar:

Se impone a las partes la obligación de señalar un domicilio para efectos de que se realice la primera notificación a su contraparte en el juicio; previendo el caso o la hipótesis de que cuando el actuario adscrito a la Junta, acuda al domicilio señalado por una de las partes en conflicto y, cuando no se llegue a localizar a la persona que deba de ser notificada; dicha diligencia se practicará en el domicilio indicado, atento al contenido del artículo 712 de la misma Ley. También se prevé el supuesto de la falta de señalamiento de domicilio, por parte de la demandada o patrón; en tal caso, la notificación se practicará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en tal supuesto se fijarán copias de la demanda en los estrados de la Junta.

"Del segundo párrafo de éste artículo derivan tres vías para determinar el lugar en el que se debe de llevar a cabo el emplazamiento al patrón, que conviene distinguir con claridad:

- a) En el primer caso se trata del domicilio del demandado que podríamos considerar como oficial, es decir, el lugar donde reside con el ánimo de permanecer en él o aquél en donde tiene el principal asiento de sus negocios, sin importar si el trabajador prestó ahí sus servicios;

⁶ GONZALEZ GARCIA, Mario, *op. cit.*, P. 30.

- b) En el segundo caso se trata de un domicilio del patrón (donde se ubica la empresa o uno de sus establecimientos, oficinas o locales, según se desprende del artículo 712) en donde presta o prestó sus servicios el trabajador, pudiendo no ser el domicilio oficial del patrón;
- c) En el tercer caso se trata del último local o lugar de trabajo en donde prestó sus servicios el trabajador, pudiendo no estar ahí la empresa, como sería el caso de un trabajador que laboró en el domicilio de un cliente del patrón o en otros sitios a donde éste lo envió.

Es evidente que, las dos últimas posibilidades sólo aplican en el caso del emplazamiento a juicio al patrón y no cuando se trata de la primera notificación a otro demandado (como podría ser el Instituto Mexicano del Seguro Social, como institución aseguradora), a un tercero interesado o inclusive a una persona extraña al juicio, quienes deben de ser notificados en sus domicilios.

Se han distinguido tres clases de lugares en los que se puede emplazar a juicio al patrón, lo que no significa que la notificación pueda llevarse a cabo si no se ubica perfectamente al patrón o a su representante, ya que de lo contrario se le dejaría en estado de indefensión. Las Juntas y en particular los actuarios, deben de tener especial cuidado al practicar las notificaciones, para que el demandado realmente sea emplazado a juicio, según se desprende de la fracción I del artículo 743, por lo que las posibilidades del artículo 740 y del 739, tanto para practicar el emplazamiento al patrón en un domicilio distinto al suyo, como para llevarlo a cabo sin conocer su nombre, no sólo resultan muy peligrosas, si no de muy relativa eficacia, según lo confirman las tesis siguientes:

EMPLAZAMIENTO. Si se demanda a un sindicato o a una persona moral, el emplazamiento debe de 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 consta violación de garantías, que imposibilita al demandado para defenderse en el juicio.

Tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación, 7ª. Epoca, Vol. 205-216, 5ª. Parte, p. 71. (También en: Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, P. 86 y en: Informe de 1986, Cuarta Sala, P. 30).

EMPLAZAMIENTO A PERSONA EXTRAÑA AL JUICIO. Si el emplazamiento y notificación respectiva a la demandada, se practicó con persona extraña a esta última y en lugar distinto al domicilio de la sociedad, en cuyas condiciones se siguió el procedimiento laboral hasta dictarse el laudo respectivo, este último es violatorio de garantías y debe de concederse el amparo para el efecto de que la Junta responsable declare insubsistente dicho laudo y repare la violación al procedimiento cometida, decretándose su reposición a partir del indebido emplazamiento, a fin de que se siga por todos sus trámites legales el procedimiento laboral, y en su oportunidad se dicte nuevo laudo en que se resuelva como proceda en derecho.

Tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación, 7ª. Epoca. Vol. 46, 5ª. Parte, P. 17.

Pero, no siempre es fácil saber para quién se trabaja. En no pocas ocasiones se oculta el nombre del verdadero patrón o éste no es identificable como una persona física o jurídica determinada, por lo que basta emplazar a juicio a la unidad económica en la que el trabajador presta o prestaba sus servicios, que se identifica en este caso mediante su domicilio y actividad. El artículo 740 se remite al procedimiento previsto en el artículo 743 para llevar a cabo el emplazamiento a juicio al patrón en estos casos.

La empresa no es tanto el lugar donde se desarrolla las relaciones laborales, como una de las partes de dichas relaciones. Deja de ser considerada como objeto de la relación de trabajo para identificarse con la parte patronal.

La relación se da así entre trabajador y la empresa.

Así en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, no se debe ver en él, tan sólo una definición económica de la empresa y del establecimiento, sino los alcances de estos conceptos. En primer lugar, se identifica a la empresa como un todo y al establecimiento como una de sus partes. Poco importa la personalidad jurídica, puesto que el elemento que da cohesión a la empresa es el económico. La empresa es una unidad económica y puede estar formada por personas físicas, personas jurídicas, entes sin personalidad jurídica o por la combinación de cualesquiera de estas posibilidades incluyendo, desde luego, a las empresas multinacionales. Los grandes grupos, "holdings" y cadenas comerciales son algunos ejemplos de unidades económicas que no se pueden identificar con una persona en especial, sino con una diversidad de entidades, con o sin personalidad.

La existencia de unidades económicas sin personalidad es un fenómeno común en el mundo moderno, como es común también que diversas legislaciones, principalmente en materia fiscal y laboral, incorporen a estas figuras como sujetos pasivos de obligaciones tributarias y como la parte patronal de la relación laboral respectivamente. En este renglón, nuestra Ley Federal del Trabajo no se ha definido con la claridad que sería deseable, aunque este artículo da la pauta para considerar que estos grupos o cadenas son en realidad una misma empresa para efectos laborales y proteger así los derechos de los trabajadores, principalmente en cuanto a las condiciones de trabajo, participación en las utilidades, antigüedad, estabilidad e indemnizaciones.

A partir del artículo 16 hay que llegar a una concepción más realista de la unidad económica que conforma la empresa, en su carácter de patrón, es decir, como la parte receptora de los servicios del trabajador y la responsable frente a los derechos de éste. Hay que definir, en la medida de lo posible, a los típicos elementos que distinguen y pueden llevar a la identificación de las partes que conforman una de estas unidades económicas, entre los que podemos considerar a la identidad total o parcial de los accionistas y funcionarios de las diversas sociedades, la utilización de un mismo nombre comercial, la explotación de la misma marca, las constantes transferencias de recursos, la prestación de servicios exclusivos entre las partes de la misma empresa, el compartir inmuebles y otros bienes y hasta la información que es del dominio público (ejemplos sobran). Ante la petición concreta de la parte trabajadora, las Juntas tendrían que apreciar en conciencia estos elementos y determinar si dos o más entidades deben ser consideradas como partes de una misma empresa, es decir, de un mismo patrón.

El fenómeno de las empresas que no pueden ser identificadas bajo una misma personalidad jurídica es cada vez más frecuente y urge contar con un marco jurídico adecuado que permita afrontarlo.

En relación con la identificación de la persona que debe de ser notificada, cuando se trata del patrón demandado, el actuario debe de especificar las circunstancias en que se practica la notificación, incluyendo la forma de cerciorarse de los datos a que se refiere la fracción I del artículo 743, y la descripción del documento conforme al cual se asegura de tratar con el representante legal de la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la fracción II." ⁷

⁷ BUEN UNNA, Carlos de, op. cit., s.p.

B.- El vicio en la práctica de las notificaciones laborales.

Generalmente se entiende por vicio un defecto producido por un error, por dolo, o por la violencia, en sus dos modalidades: física y/o moral en el consentimiento, que se traduce en la invalidez del acto jurídico en el que se pueden presentar cualquiera de éstos.

Pero en la problemática que se aborda en la presente Tesis, nos estamos refiriendo a los vicios de legalidad. El vicio de legalidad, se puede definir como: la "falta de observancia o transgresión de lo mandado por la Ley".⁸

En cuanto al vicio en la práctica de las notificaciones, la mayoría de éstos son imputables al servidor público encargado de ello, es decir, al actuario adscrito a la Junta.

"Es angustiante observar la poca seriedad que los actuarios suelen demostrar en la práctica de las primeras notificaciones, quienes no parecen darse cuenta de la importancia de llevarlas a cabo en la forma debida. Su conducta muchas veces trae como consecuencia que las partes no tengan un debido proceso, con las consecuentes responsabilidades económicas. Algunos litigantes de mala fe fincan el "éxito" de sus gestiones en emplazamientos fantasmas, con la complicidad de los actuarios.

Mención a parte merece el vicio demasiado generalizado entre los actuarios en relación con el citatorio previo a que se refiere la fracción III del artículo 743. Ya sea para no tener que regresar al día siguiente en caso de no haber encontrado al representante legal de la empresa o simplemente para no tener que cerciorarse debidamente de que

⁸ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. "DICCIONARIO PARA JURISTAS". Tomo II. Editorial Porrúa, México, 2000, p. 1627.

la diligencia se entiende con el representante legal, recurren a la práctica de asentar en el expediente que no encontraron a dicho representante y que por lo tanto dejaron citatorio previo, cuando en realidad no ha sido así.

Desgraciadamente estos funcionarios no miden las consecuencias de su negligencia y en no pocas ocasiones causan daños de muy difícil o imposible reparación, dado que se presume cierto lo que asientan en las actas. Sin embargo, hay que recordar que los actuarios no tienen fe pública y que sus dichos pueden ser controvertidos con testigos.

En ocasiones, el artículo 640 de la Ley Federal del Trabajo, da la impresión de que este artículo establece la forma normal de laborar de los actuarios y no sus faltas. Hay pocas cosas tan comunes para un litigante como el que no pueda llevar una audiencia por falta de la notificación oportuna a la otra parte o porque no se encuentre en el archivo de la Junta un expediente que no ha regresado el actuario, por no hablar de otras faltas más graves.

Es importante destacar que no existe ningún artículo en la Ley del que se desprenda que los actuarios tienen fe pública. Por el contrario, la fracción IV del artículo 640, se refiere al término "hacer constar" y no al de "dar fe" que, en cambio se utiliza en la fracción V del artículo siguiente para los secretarios. Los actuarios no dan fe de los hechos en los que intervienen, sino que los hacen constar, lo que evidentemente tiene un alcance diferente y menos rotundo, de manera que dos testigos bien pueden demostrar la falsedad con que se ha conducido un actuario en una diligencia.

Al respecto, la siguiente Tesis jurisprudencial, establece:

EMPLAZAMIENTO A JUICIO LABORAL. NO BASTA QUE ALGUIEN INFORME QUE POR EL MOMENTO NO SE ENCUENTRA LA PERSONA QUE BUSCA PARA CONSIDERAR QUE EL ACTUARIO SE CERCIORO DE QUE EN ESE LUGAR

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

Tesis de jurisprudencia, Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2ª./ J.9/99) en contradicción de Tesis (75/98), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, 9ª. Época, Tomo IX, febrero de 1999, P. 121. " 9

Pero en el caso que nos ocupa, el vicio de legalidad de la notificación del laudo, al patrón, de un juicio en rebeldía, practicada en términos contrarios a lo establecido por el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo; es generado desde un principio, por el propio Presidente de la Junta al no observar lo establecido en el propio artículo en comento cuando, ordena notificar de manera oficiosa el laudo, en dicho domicilio y, no haciéndolo así por publicación, tal y como lo establece la Ley. Por lo que en tal caso, estamos ante un vicio de legalidad en la notificación, el cual, puede llegar a ser perjudicial para el demandante, de acuerdo a los argumentos que más adelante se expondrán.

⁹ BUEN UNNA, Carlos de, op. cit., s. p.

C.- La nulidad en las notificaciones.

La nulidad, se puede definir como "la sanción por la cual la ley priva a un acto jurídico de sus efectos normales cuando en su ejecución no se han guardado las formas prescritas para la misma".¹⁰

"La nulidad es un estado patológico del acto jurídico o, en esta materia, el acto jurídico procesal. Impide, generalmente, que el acto produzca ciertos efectos y en ocasiones, si no es atacado oportunamente, el acto afectado de nulidad puede llegar a ser definitivamente válido.

En general la nulidad deriva de que el acto no haya cumplido alguno o todos los requisitos que la ley señala debe cumplir.

En el derecho privado las nulidades admiten grados, aun cuando se siga discutiendo si pueden ser clasificadas a priori, como lo pretendió la doctrina clásica o si se debe de analizarse en particular cada acto para determinar el alcance de sus padecimientos.

Recuérdese que en esta materia es frecuentemente el uso de las expresiones "inexistencia", "nulidad absoluta" y "nulidad relativa" que se identifican respectivamente, con la falta de un elemento esencial, su disposición contraria a normas de orden público o buenas costumbres o su alcance sólo respecto de cuestiones que afectan a los particulares.

¹⁰ CLIMENT BELTRAN, Juan B, "ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Segunda ed., Editorial Esfinge, México, 1999, p. 127.

En la Ley Federal del Trabajo no se mencionan nulidades distintas, ni entre las que expresamente regula la ley ni entre aquellas que deben ser el necesario resultado de la incongruencia del acto con la norma que lo rige en cuanto a los requisitos que ésta le señala. No obstante hay diferentes tratamientos de los actos nulos, de tal manera que algunos no aceptan ni la curación del tiempo (como resultado de la preclusión), ni la terminación del proceso y la aparición del concepto de cosa juzgada. Así el proceso que se inicia con una notificación mal hecha, si el demandado no concurre, puede ser invalidado por la vía de amparo aun después de que el laudo haya causado ejecutoria. Lo mismo ocurría –la ley no lo menciona de forma expresa- si el proceso se resuelve por quien o quienes no han sido nombrados formalmente representantes del gobierno, o no han sido elegidos como representantes de los sectores. Otros vicios, en cambio, son subsanables, inclusive los defectos de notificación, si el interesado comparece con posterioridad al acto nulo y no promueve incidente de nulidad (artículo 764 de la Ley Federal del Trabajo).

En algunas ocasiones el legislador es categórico y advierte de la nulidad de aquellos actos que no se realicen conforme la ley lo determina. Son los siguientes:

Los que realicen por junta incompetente, lo que no incluye la nulidad del acto de admisión de la demanda (artículo 706 de la Ley Federal del Trabajo).

Los que se lleven a cabo en días u horas inhábiles (artículo 714 de la Ley Federal del Trabajo).

Las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en el capítulo VII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo (artículo 714).

No obstante, las normas mencionadas no indican cuales son los efectos de la declaración de nulidad".¹¹

Al pie de la letra el artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo, señala que:

"Artículo 752.- Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este Capítulo."

Es de tal forma, que en la práctica de las notificaciones que se deban de realizar en un juicio laboral, se debe de estar atento a lo que se estatuye en lo dispuesto en el Capítulo Catorce de la propia Ley Laboral. Creemos que sería importante que la Ley de la materia, fuera más clara en cuanto al alcance del artículo 752; puesto que en dicho precepto, sólo se limita a indicar la pena de nulidad cuando las notificaciones no son practicadas conforme a lo que establece la Ley, sin hacer mención alguna de sus consecuencias.

En cuanto al "emplazamiento que no se realice conforme a los requisitos legales es nulo; por tanto si no se convalida puede impugnarse mediante la nulidad de notificaciones.

Debe de tenerse presente el principio romano: **Nemini audiatur turpitudinem allegans**; en consecuencia, la nulidad a que dio origen una parte no puede ser invocada por ella misma".¹²

¹¹ BUEN L., Néstor de. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Tercera ed., Editorial Porrúa, México, 1994, P.p. 313 y 314.

¹² TENA SUCK, Rafael, et. al. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Quinta ed., Editorial Trillas, México, 1997, P. 96.

No hay en la Ley Federal del Trabajo ninguna disposición que autorice a las Juntas a declarar, de oficio, la nulidad de cualquier acto procesal. En todo caso se requiere que la parte interesada lo promueva, salvo cuando se trata de cuestiones de incompetencia en las que las juntas están facultadas para declararse incompetentes en cualquier estado del juicio (artículo 704 de la Ley Federal del Trabajo).

La vía para plantear la nulidad es el incidente cuya tramitación podrá hacerse con previo y especial pronunciamiento, tratándose de cuestiones de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas (artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo), al dictarse el laudo o, inclusive, después de dictado el laudo, v. gr., tratándose de un incidente de liquidación que por excepción puede abrirse (artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo in fine).

"Generalmente se entiende que un incidente de previo y especial pronunciamiento interrumpe el procedimiento principal hasta en tanto no se resuelve el propio incidente. Sin embargo, no existe ninguna disposición en ese sentido en la Ley, por lo que debe de entenderse solamente que estos incidentes deben de resolverse antes del laudo y en una resolución especial".¹³

No obstante las juntas quedan autorizadas para corregir cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso "para el efecto de regularizar el procedimiento", lo que no necesariamente implica la nulidad de determinadas actuaciones (por ejemplo: del auto que declara cerrada la instrucción no obstante encontrarse pendiente de desahogo alguna prueba aceptada por la junta), pero que está muy cerca de ello".¹⁴

¹³ BUEN UNNA, Carlos de, op. cit., s.p.

¹⁴ BUEN L., Néstor de, op. cit., P.p. 316 y 317.

“Según Camelutti, cuando los actos procesales no se realizan conforme a los requisitos legales, se incurre en lo que puede llamarse una desviación jurídica.

Ahora bien, cuando no se trata únicamente de enunciar esa desviación, sino que se aspira a corregirla, se produce el remedio jurídico que con una terminología innovadora denomina remedios procesales; los cuales corresponden, en nuestro concepto, a los medios o procedimiento de reparación de las violaciones al procedimiento.

Tal reparación puede ser positiva, mediante la reconstrucción del acto eliminando los defectos del mismo, si se trata simplemente de una irregularidad, o sea, del incumplimiento de un requisito esencial, que consistirá en la nulidad del acto.

En el primer caso, el remedio consiste en la corrección (requisito no esencial); en el segundo, la nulidad (que atañe al requisito esencial).

Estima que validez y eficacia, son sinónimos en su alcance, y del mismo modo invalidez e ineficacia.

Cuando el acto es nulo, el señalamiento de la nulidad es una medida jurídica, que tiende a invalidar los efectos del acto, y conduce a la renovación del mismo. El complemento jurídico de esa medida es el señalamiento del remedio, pues elimina la desviación para volver al punto de partida.

La nulidad equivale a ineficacia, pero difiere en cambio de inexistencia, que no se refiere a los efectos jurídicos, sino al acto mismo. Inexistencia, significa no el acto que no ha producido efectos, sino un no acto.

El concepto de inexistencia explica la terminología en el incidente de calificación de la huelga en México; pues los artículos 929, 930 y 932 de la Ley Federal del Trabajo se

referen a la inexistencia de la huelga, en lugar de improcedencias de la huelga. Esa terminología aparentemente impropia, la justifica Mario de la Cueva, en el sentido de que la inexistencia implica que la huelga no ha producido efectos jurídicos, a diferencia de la improcedencia.

Ante una cuestión de nulidad, la vía para plantearla es el incidente. Rafael de Pina, señala al referirse a los incidentes en el proceso laboral que: "Son las cuestiones accesorias que surgen durante la sustanciación de la cuestión principal que objeto de un proceso".¹⁵

Los incidentes se clasifican, por razón del trámite, entre los que tiene señalados en la Ley un procedimiento especial para cada uno (la recusación, la acumulación de autos, las excepciones dilatorias, etc.); y los que tienen una regulación procesal común para todos ellos.

"Por los efectos que producen, entre los que ponen obstáculo para la continuación del proceso (de previo y especial pronunciamiento) y que se sustancian en la misma pieza de autos (referentes a la nulidad de actuaciones, a la falta de personalidad de los comparecientes, o cualquier otro incidente que ocurra durante el proceso, sin cuya previa resolución fuere absolutamente imposible, de hecho o de derecho, la continuación de la demanda principal); e incidentes que por no poner obstáculo al seguimiento de la demanda principal se sustancian en pieza separada, sin suspender el curso de aquella. (O sea, los que no están comprendidos entre los indicados como de previo y especial pronunciamiento ni tengan señalada tramitación especial)."

El artículo 761 de la Ley Laboral, dispone:

¹⁵ PINA, Rafael de. "CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Ediciones Botas, México, 1952, P. 242.

"Artículo 761.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley".

"Este precepto indica que como regla general los incidentes se tramitan dentro del expediente principal y no por cuerda separada, salvo en algunos casos de excepción; por ejemplo, en las providencias cautelares cuando el secuestro provisional se solicita al presentar la demanda, se tramita previamente al emplazamiento y en el expediente principal; pero si se solicita en escrito posterior se tramita por cuerda separada; para evitar en el primer caso, que al notificar la demanda tenga conocimiento el demandado de la petición del secuestro o embargo precautorio (artículo 858 de la Ley Federal del Trabajo); pues aunque en ningún caso, según dicho precepto, deberá ponerse la solicitud en conocimiento de la persona contra quien se pida la providencia, se trata de evitar la posibilidad de que por una inadvertencia del actuario se notifique la demanda que contiene también la solicitud de secuestro provisional, antes de haberse practicado éste".¹⁶

El artículo 762 y 763 de la Ley Federal del Trabajo, establecen:

"Artículo 762.- Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones: I.- Nulidad; II.- Competencia; III.- Personalidad; IV.- Acumulación; y V.- Excusa."

"Artículo 763.- Cuando se promueva el incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá".

¹⁶ CLIMENT BELTRAN, Juan B., *op. cit.*, P. 125.

A su vez, el artículo 765 de la Ley en comento, dispone:

"Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes".

"Esta regla general aparentemente tiene excepciones en los incidentes que según el artículo 763 requieren de una audiencia incidental. Sin embargo, esas excepciones no operan en la práctica si se trata del incidente de nulidad, donde los casos más frecuentes son por falta o defecto de la notificación, a que se refiere el artículo 752; pues la Junta, al advertir esa irregularidad en los autos, resuelve de plano oyendo a las partes, e incluso decreta la nulidad de oficio cuando no se ha notificado personalmente el emplazamiento a juicio, que previene la fracción I del artículo 742, aun después de haberse celebrado la primera audiencia, para corregir esa irregularidad, al efecto de "regularizar el procedimiento", de conformidad con el artículo 686.

En consecuencia, de las disposiciones citadas se desprende que no es una obligación de la Junta, sino que es potestativo el señalamiento de una audiencia incidental para resolver sobre los incidentes que se le planteen, incluso en los casos de excepción mencionados en el artículo 763. De manera que resuelve de plano oyendo a las partes, cuando hay elementos suficientes en los autos para ello; y está facultada para señalar la audiencia incidental cuando se requiera la aportación de pruebas para resolver.

En el proceso laboral mexicano, el incidente de nulidad más característico es el relativo a defecto en las notificaciones, previsto en el artículo 752 de la Ley federal del trabajo.

Los artículos 746 al 751 establecen las normas sobre cómo surtirán sus efectos las personales y las demás, en los términos para realizarlas y los requisitos de la cédula de notificación.

Otra causa de nulidad consiste en la omisión de los Secretarios de las Juntas de autorizar con su firma las actas de lo actuado en las audiencias, innovación establecida en el artículo 721, Es acertada esta disposición, pero la nulidad puede resultar una sanción excesiva en algunos casos, pues cuando a las partes se les entregue copia autógrafa de dichas actas, no puedan negarle autenticidad a lo actuado.

Otro caso de nulidad es lo actuado ante Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda, los emplazamientos de huelga, y los convenios que hayan terminado el conflicto en el periodo de conciliación, según el artículo 706.

Además, el artículo 886 de la propia Ley, correspondiente a las Reformas procesales de 1980, atribuye a los miembros de la Junta la facultad de solicitar que se practiquen no sólo las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, sino también "cualquier diligencia que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad"; lo que significa que la Junta puede seguir actuando en el proceso, aun después de cerrada la instrucción".¹⁷

"Las nulidades procesales son convalidables si de autos consta que la persona mal emplazada se mostró sabedora. A contrario sensu, si no consta en autos tal conocimiento no opera la convalidación, salvo que el demandado hubiere ocurrido a juicio contestando la demanda y ofreciendo pruebas. En este caso no puede invocar, si el proceso le es adverso, que se omitió emplazar a juicio.

Antes de la Reforma procesal de 1980, la Ley en el artículo 696 no indicaba "si en autos consta" (como el precepto actual) lo cual quiere decir, que la sola presencia del demandado no convalida la notificación mal hecha. Si la Junta no es cuidadosa en hacer constar cómo se mostró sabedor el demandado que ocurrió a juicio (voluntariamente), no puede aplicar tal disposición en su perjuicio.

¹⁷ Ibidem., P.p. 125, 126, 129 y 130.

La nulidad debe de hacerse valer en el primer escrito, de lo contrario se convalida. Las pruebas pueden ofrecerse desde el escrito inicial o en la audiencia a la que se refiere el artículo 763. Si quien ofrece las pruebas desde el principio no comparece a la audiencia respectiva, corre el riesgo de que el incidente se declare improcedente al no ocurrir personalmente.

El desechamiento de pruebas dentro del incidente no es acto definitivo que deba de combatirse en forma autónoma sino cuando se emite el laudo correspondiente, pues hasta ese momento se podrá apreciar si el desechamiento trasciende al fallo. Quien promueve el incidente debe de estar legitimado para ello, de lo contrario su desechamiento –por la Junta- es legal.

El incidente de nulidad debe ejercitarse antes de que se declare cerrada la instrucción y en el término señalado en el artículo 735.

El emplazamiento a juicio es una cuestión de orden público que debe de analizarse de oficio por la Junta, debido a la gravedad que representa la conculcación de la garantía de audiencia en perjuicio del demandado. El medio legal de que pueda valerse la Junta es la regularización del procedimiento conforme al precepto 686.

Si el demandado comparece a juicio y se señala nueva hora y fecha por transcurrir el término de la notificación, significa que se subsanó toda irregularidad en el emplazamiento".¹⁸

¹⁸ GONZALEZ GARCIA, Mario, op. cit., P. 43.

D.- Efectos de nulidad en la notificación viciada.

"La Ley Federal del Trabajo, dedica escasa atención al problema de la nulidad de las notificaciones, se limita a declarar que son nulas las notificaciones que no se practiquen conforme a las disposiciones de la Ley.

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

Resulta lógico lo anterior, ya que el propósito fundamental de la notificación es enterar a la persona que deba de hacerse, cualquier resolución de la Junta, consecuentemente si no se hace saber a las partes la misma o el acuerdo respectivo, las notificaciones se encuentran viciadas de nulidad y deben de invalidarse".¹⁹

En cuanto a la nulidad de las notificaciones "el problema es que la ley es omisa al respecto, en determinados casos se indica que los actos serán nulos, pero no se expresa cuales serán las consecuencias de esa nulidad.

Puede reafirmar este criterio el principio de economía procesal consagrado en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, ya que no tendría ningún sentido repetir diligencias que fueron adecuadamente desahogadas, sólo por el prurito de la relación temporal de los actos procesales".²⁰

¹⁹ TENA SUCK, Rafael, et. al., op. cit., P. 96.

²⁰ BUEN L., Néstor de, op. cit., P. 316.

Creemos que al respecto la Ley, debe de ser más clara en el sentido que debe de establecer las consecuencias que acarrea un' acto afectado de nulidad en el proceso laboral, así el artículo 752 debe de ser adicionado para evitar esa laguna en la Ley de la materia, en cuanto a las notificaciones mal practicadas.

1.- Propuesta de solución al problema que se plantea.

En este apartado corresponde dar una solución al problema abordado en la presente Tesis; para ello se hizo el estudio de los sistemas de comunicación procesal, desde su punto de vista evolutivo, así como de su funcionalidad de éstos en el Derecho del Trabajo y, así estar en posibilidades de exponer la problemática que en ocasiones se llega a presentar en las Juntas o Tribunales del Trabajo, cuando no existe una adecuada regulación de éstos o por la existencia de lagunas en la Ley; o bien por no existir una unificación de criterios en los Tribunales del Trabajo.

A veces los juicios laborales, desde su inicio se siguen en rebeldía de la parte demandada o patrón. Y como ya lo hemos visto, una de las formas de terminación del juicio laboral es través de la emisión del laudo y, por consiguiente con la ejecución del mismo, para así darle cumplimiento y satisfacer las pretensiones del actor o trabajador.

En el análisis respectivo que se hizo del artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo, vimos que en su segundo párrafo, se impone a las partes la obligación de señalar domicilio, "... en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan..." Ante tal obligación, es común en la práctica que el actor del juicio, en su escrito inicial de demanda, proporcione el domicilio para emplazar a juicio al demandado; por lo que el servidor público o Actuario, encargado de llevar a cabo tal diligencia judicial se debe de constituir en dicho domicilio, para emplazar al patrón. De acuerdo a la fracción I, del artículo 742 en relación con el segundo párrafo del artículo 739; el emplazamiento a juicio, así como el primer proveído que se dicte en el mismo, son una notificación de carácter personal. Y para ello el Actuario debe de seguir lo establecido en el artículo 743 de la Ley Laboral, es decir, que para llevar a cabo la notificación, debe de tener los suficientes medios de cercioramiento para tener la certeza, de que efectivamente está notificando o emplazando a la persona indicada,

es decir al patrón, en el domicilio señalado por el actor para que aquél acuda a juicio, para alegar lo que a su derecho corresponda.

Pero qué sucede, cuando el Actuario, se constituye en el domicilio indicado en el escrito inicial de demanda del actor, para emplazar a juicio al demandado y, dicho servidor público, lleva a cabo la diligencia apegada a derecho y, que efectivamente en su razón actuarial, consta que éste, fue atendido por el destinatario del emplazamiento o primera notificación o por su representante legal y, de su razón actuarial, se desprende que efectivamente está debidamente circunstanciada en cuanto a modo, tiempo y lugar de la práctica de la diligencia y de que la persona con quien la entendió fue debidamente notificado; pero que ésta no acudió a juicio. por ende se dice que el demandado incurrió en rebeldía, puesto que a pesar de estar debidamente notificado de la existencia de una demanda laboral en su contra, no acude a juicio a hacer valer sus derechos. Como ya lo vimos la rebeldía consiste en el término o vocablo, que se puede designar a cualquiera de las partes que no hubieren ejercitado en tiempo sus facultades y derechos procesales o el no cumplir con un imperativo del juzgador. Al incurrir en rebeldía, cualquiera de las partes en conflicto, éstas deben de soportar todas las consecuencias que conlleva tal conducta, en este caso estamos exponiendo el supuesto de la rebeldía en la que incurre el demandado. Ante tal situación y, al existir en autos una razón actuarial debidamente circunstanciada en cuanto a modo, tiempo y lugar y, de que efectivamente el interesado o su representante legal del patrón fue emplazado a juicio conforme a derecho y, de que éste por diversas causas no decide acudir a juicio, llevándose el proceso en rebeldía y, ante tal orden de ideas, el demandado no podrá alegar con posterioridad de que no tenía conocimiento del juicio instaurado en su contra o que fue mal emplazado; puesto que de autos, se desprende que realmente el patrón fue emplazado de manera legal.

Como ya lo vimos, el proceso sigue su curso, hasta que se cierra la instrucción y se dicta el laudo respectivo. Independientemente de que ese laudo sea condenatorio o

mixto; la notificación de dicha resolución, se le debe de hacer al demandado o al patrón, conforme a lo establecido por el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, por medio de publicación, a través del boletín que emitan las Juntas o por estrados. A pesar de que la fracción VIII del artículo 742 establezca que el laudo es una notificación de carácter personal; puesto que como ya lo estudiamos, es clara la prevención que hace el propio artículo 739 de la Ley Laboral, en cuanto a la omisión de señalar un domicilio para recibir notificaciones, de tal forma que si las partes no lo señalan, las notificaciones de carácter personal, se les harán por medio de publicación.

Ahora bien, ante tal supuesto que se expone, hay ocasiones en que un Presidente de una Junta, dicta un acuerdo en el que ordena al Actuario constituirse en el domicilio del demandado o patrón, señalado en el escrito inicial de demanda del trabajador, para que éste lleve a cabo la notificación de ese laudo en dicho domicilio, contraviniendo así, lo establecido por el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo. Siendo que esa notificación, en base a los argumentos expuestos y con apoyo en la Ley, debe de practicarse por medio de publicación; por lo que en tal caso existe un vicio de legalidad, que puede llegar afectar al trabajador, puesto que el patrón al enterarse de la existencia de una resolución en su contra, puede evadir su responsabilidad en perjuicio del trabajador.

Uno de los problemas para el trabajador o actor del juicio, que se presentan cuando un Presidente de una Junta, de manera oficiosa ordena notificar ese laudo en el domicilio señalado en el escrito inicial de demanda al Actuario, en las condiciones de rebeldía en la que incurrió el demandado, desde el inicio del conflicto, puede ser el siguiente: El patrón o demandado, ante su negativa de no acudir a juicio a pesar de ser legalmente emplazado y, al serle notificado el laudo, éste, puede al ver que dicha resolución es de carácter condenatoria o parcialmente condenatoria, puede evadir su responsabilidad de dar cumplimiento a dicha resolución; ocultando sus bienes, dilapidándolos, etc. No obstante de ello, la autoridad, a través del Presidente de la Junta, al ordenar de manera

oficiosa la notificación del laudo al patrón en los términos ya señalados, es como si tratará de poner alerta al demandado, para que así evada su obligación, de cubrir las prestaciones y cantidades pecuniarias al actor, a las cuales fue condenado. Todo ello ocasionado frecuentemente por ignorancia de la Ley, por parte de los servidores públicos, perjudicando así a la clase más desprotegida.

Es por tal razón, que a continuación se proponen las siguientes soluciones al problema que se plantea:

El artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, el cual actualmente consta de doce fracciones. Actualmente, en su fracción VIII, se establece lo siguiente:

"Artículo 742.- Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

VIII.- El laudo."

Este artículo debería de agregársele una adición al texto de la fracción VIII, quedando la adición de la siguiente forma:

Artículo 742.- "Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

VIII.- El laudo. Y en caso de que el demandado no haya comparecido a juicio, deberá de estarse a lo dispuesto por el artículo 739 de ésta Ley.

Con tal adición, a la fracción VIII del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, se evitaría así la violación al artículo 739 de la Ley Laboral. Dicha adición también podría llevarse a cabo de forma separada de la fracción VIII, creando una décimo tercera fracción, la cual, en su redacción podría quedar de la siguiente forma:

XIII.- En el caso de que el demandado no haya comparecido a juicio, deberá de estarse a lo dispuesto por el artículo 739 de ésta Ley.

Para que con la adición de ésta décimo tercera fracción, no sólo se de solución al problema planteado en la presente Tesis, sino que también a las demás hipótesis que establece el artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo; además de que con ello se contribuiría a la creación de una unificación de criterios en los Tribunales Laborales, en cuanto a la emisión de resoluciones judiciales de carácter laboral.

Como otra posible solución es adicionar el artículo 752 de la Ley Laboral, el cual actualmente estatuye:

"Artículo 752.- Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este Capítulo".

Ahora bien, con el segundo párrafo que se propone adicionar a dicho artículo, se pretende hacer énfasis a que las notificaciones deben de hacerse con estricto apego a derecho, para lo cual, en ese segundo párrafo, se debe de establecer una sanción de carácter pecuniario al responsable directo o indirecto de la práctica de una notificación no acorde con lo establecido en la Ley y, en caso de reincidencia su destitución, puesto que para ocupar un cargo dentro del personal jurídico de una Tribunal del Trabajo, se requiere ser perito en la materia, para evitar así ese tipo de problemas. Para lo cual la fracción II del artículo 626 de la Ley Federal del Trabajo debería también ser modificada, en el sentido de que para ocupar el cargo de Actuario, sea requisito esencial para ello el ser licenciado en derecho, a diferencia de lo que establece actualmente. (Tener por lo menos el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos).

Con tales propuestas de solución, se llegaría a la creación de una unificación de criterios en los Tribunales labores, en cuanto al problema que se expone y por ende, una mejor impartición de justicia en el ámbito laboral, puesto que como ya se expusó, los conflictos laborales deben de ser solucionados de forma pronta, puesto que la sociedad también tiene interés en su solución, ya que estos tienen repercusiones en la misma.

No es óbice a lo anterior, el proponer que la Ley Federal del Trabajo, también contemple de una forma clara, la figura procesal de la nulidad, en todos sus aspectos, ya que como lo vimos, dedica poca atención al respecto.

Conclusiones.

PRIMERA.- Es evidente que toda Ciencia avanza y, la Ciencia del Derecho no es la excepción; pues como se estudió en el capítulo correspondiente a la parte histórica de la presente Tesis, se pudo constatar la evolución que ha tenido la Ciencia jurídica en el sistema jurídico positivo romano de la antigüedad a través de sus diferentes épocas; en cuanto a medios de comunicación procesal se trata. Así también, toda sociedad evoluciona y se desarrolla, teniendo avances, en su economía, tecnología, política, etc. Y para que en la misma sociedad prevalezca la tranquilidad, el Derecho surge para ayudar a ello, el cual también sufre cambios, producto de las exigencias de la misma sociedad para poder así cumplir con la finalidad de su existencia y, la materia del Derecho del Trabajo, tanto sustantivo como adjetivo, como ya se estudió, no ha sido la excepción.

SEGUNDA.- En cuanto a la figura procesal de la rebeldía, podemos mencionar que ésta es una actitud que puede adoptar, cualquiera de las partes en un juicio y, que se traduce en una abstención de comparecer en un plazo que fija la autoridad judicial, con el fin de ejercitar a tiempo sus facultades y derechos procesales o, el no cumplir con un mandato de la autoridad judicial; lo que conlleva las respectivas consecuencias jurídicas para la parte rebelde.

TERCERA.- En todo proceso judicial, existe una serie de resoluciones que emite el órgano jurisdiccional y, en el proceso del Derecho del Trabajo, y en éste encontramos las siguientes resoluciones: acuerdos, que son resoluciones de mero trámite o deciden cualquier cuestión dentro del negocio; otra resolución en el proceso laboral son los

autos incidentales ó resoluciones interlocutorias, las cuales resuelven un incidente dentro o fuera del juicio y; por último el laudo, el cual decide sobre el fondo del conflicto.

CUARTA.- En el proceso laboral, el emplazamiento a juicio es un acto de carácter procesal, que tiene como finalidad comunicar a una persona que se ha presentado una demanda en su contra y se le fija "un plazo" (una fecha determinada) para que comparezca a manifestar lo que a su derecho convenga y, es una de las más importantes notificaciones. Ahora bien, en todo proceso judicial, se es necesario tener los medios de comunicación procesal, para que exista ese enlace entre el juzgador y las partes o con terceros; por lo que la Ley Federal del Trabajo, hace una regulación de éstos medios de comunicación procesal, clasificándolos como: primera notificación personal, las ulteriores notificaciones personales, la notificación personal a las partes, la notificación por publicación, es decir, por boletín o por estrados y, otros medios de comunicación procesal que se pueden presentar en el juicio laboral como lo son la citación, el requerimiento, el exhorto y el despacho; los cuales son regulados, del artículo 739 al 752 de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.- Del análisis realizado al artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo, en la presente Tesis, concluimos que las partes están obligadas a señalar domicilio para que reciban notificaciones, así como también se impone la obligación a éstas de señalar domicilio en el que deba de practicarse la primera notificación a la persona o personas en contra quienes promuevan. La omisión a dicha obligación trae como consecuencia directa, que las notificaciones personales, se realicen por medio de publicación, la redacción de dicho artículo es muy clara, por lo que no deben de existir confusiones.

SEXTA.- El vicio en las notificaciones, afecta a la legalidad en éstas y se debe a la falta de observancia o por una transgresión a lo señalado por la Ley. Por lo que toda diligencia en la que se practique cualquier notificación, debe de estar apegada a lo que

estatuye la propia Ley, pues de lo contrario estará viciada y, por ende, se puede reclamar su nulidad.

SEPTIMA.- La nulidad, como lo vimos es, una sanción por la cual, la Ley priva a un acto jurídico de sus efectos normales cuando en su ejecución no se ha llevado a cabo conforme a lo que prescribe la norma de Derecho; y, la vía idónea para reclamarla es la incidental.

OCTAVA.- Un incidente, es una cuestión accesoria que sobreviene o se forma durante el curso del negocio o acción principal. Y de acuerdo a la Ley de la materia, el incidente de nulidad, es de previo y especial pronunciamiento, según el artículo 762. Como lo vimos, generalmente se entiende que un incidente de previo y especial pronunciamiento, es aquel que interrumpe el procedimiento principal hasta en tanto no se resuelve el propio incidente. Sin embargo, no existe ninguna disposición en ese sentido en la Ley, por lo que debe de entenderse solamente que estos incidentes deben de resolverse antes del laudo y en una resolución especial.

NOVENA.- La Ley Federal del Trabajo, debe de ser más precisa en cuanto a la figura jurídica de la nulidad de las notificaciones, puesto que sólo se limita, en su artículo 752, señalar que serán nulas las notificaciones que no se apliquen conforme a lo que indica la propia Ley, por lo que se debe de hacer una regulación más precisa en lo que concierne a ello, para subsanar esa laguna en la Ley en comento.

DECIMA.- Todo conflicto laboral debe de ser solucionado de forma pronta, dada la naturaleza de éste; ya que en él intervienen esencialmente dos partes, que social y económicamente son distintas, además de que esta clase de conflictos repercuten en la sociedad y, ésta última también tiene interés en la solución de todo conflicto de carácter laboral; es por ello que el sistema jurídico encargado de regular las relaciones obrero-patronales debe de ser eficiente, para que el órgano encargado de impartir justicia, lo

haga de una forma pronta; por ello es importante que el legislador, al momento de redactar una Ley, lo haga de forma clara y, obviamente haciendo un riguroso estudio de lo que intenta proponer en determinada Ley, para así evitar obscuridad en la misma, o evitar así posibles contradicciones con la realidad que se vive en el país, para que con ello el sistema judicial sea eficiente y, así se estaría contribuyendo en gran medida al mejor desarrollo económico del país.

DECIMO PRIMERA.- Ante tal problema expuesto, podemos concluir que el artículo 742, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, sea adicionado en el texto de la citada fracción, para hacer énfasis acerca de las obligaciones y apercibimientos que el mismo artículo 739 de la Ley en comento hace a las partes en conflicto; en relación al señalamiento del domicilio para oír y recibir notificaciones; ya que actualmente el artículo 742, en su fracción VIII, establece que se notificará personalmente el laudo. Pero con la adición a dicha fracción, que sería en el sentido de que en caso de rebeldía del demandado, se estará atento a lo estatuido por el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de tener una unificación de criterios en los Tribunales laborales.

DECIMO SEGUNDA.- Otra posible solución al problema que se plantea es, adicionar un segundo párrafo al artículo 752 de la Ley de la materia; ya que actualmente se limita a establecer que las notificaciones que no se practiquen conforme a lo establecido en el Capítulo VII, de dicha Ley serán nulas; sin embargo, dicho artículo debería de establecer una sanción de carácter pecuniario al responsable directo o indirecto de la práctica de una notificación no acorde con la Ley y, en caso de reincidencia, la destitución del cargo, de dicho servidor público.

DECIMO TERCERA.- Con el afán de mejorar el sistema Judicial, sería conveniente, también, que se modifique la fracción II del artículo 626 de la Ley Federal del Trabajo, el cual, actualmente establece, que para ocupar el cargo de Actuario se requiere por lo menos el tercer año o el sexto semestre de la Carrera de Licenciado en Derecho;

siendo lo ideal que en el texto de dicho artículo se plasme que para tal fin, sea requisito indispensable ser Licenciado en Derecho; puesto que como ya se vió en cualquier proceso judicial, los medios de comunicación procesal juegan un papel de gran importancia, puesto que la falta de cualquier formalidad que exige la Ley en la práctica de éste tipo de diligencias conlleva a la invalidez de la notificación y por ende es nula; es de tal forma que con tal modificación a dicho artículo, se contribuiría en gran medida a mejorar el sistema Judicial. Por lo tanto, y de acuerdo a todo lo expuesto, creemos que sería conveniente que se tomarán en cuenta las posibles soluciones al problema que se plantea para que con ello, el aparato Judicial sea más eficiente.

BIBLIOGRAFIA.

- 1) ALVARADO LARIOS, Ana María. "TEMAS SELECTOS DE DERECHO LABORAL". Editado por Addison Wesley Longman, México, 1998.
- 2) ARELLANO GARCIA, Carlos. "DERECHO PROCESAL CIVIL". Tercera ed., Editorial Porrúa, México, 1993.
- 3) ARRIAGA FLORES, Arturo. "LINIAMIENTOS DE LEGISLACION LABORAL." Editado por Caballeros del Derecho, A.C., México, 1995.
- 4) BECERRA BAUTISTA, José. "EL PROCESO CIVIL EN MEXICO". Décimo sexta ed., Editorial Porrúa, México, 1999.
- 5) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Segunda ed., Editorial Trillas, México, 1989.
- 6) BIALOSTOSKY, Sara. "PANORAMA DEL DERECHO ROMANO". Textos Universitarios UNAM, México, 1982.
- 7) BUEN L., Néstor de. "DERECHO DEL TRABAJO". Tomo I, novena ed., Editorial Porrúa, México, 1994.
- 8) BUEN L., Néstor de. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Tercera ed., Editorial Porrúa, México, 1994.
- 9) CLIMENT BELTRAN, Juan B. "ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Segunda ed., Editorial Esfinge, México, 1999.
- 10) CORDOVA ROMERO, Francisco. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Editado por Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991.
- 11) DAVALOS, José. "TOPICOS LABORALES". Segunda ed., Editorial Porrúa, México, 1998.
- 12) DELGADO MOYA, Rúben. "ANTOLOGIA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Editorial Sista, México, 2001.
- 13) GUERRERO, Euquerio. "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO". Décimo séptima ed., Editorial Porrúa, México, 1990.

- 14) KAYE, Dionisio J. "RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DEL TRABAJO". Segunda ed., Editorial Themis, México, 1995.
- 15) PETIT, Eugéne. "TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO ROMANO". Tr. D. José Ferrández González, novena ed., Editorial Epoca, México, 1977.
- 16) PINA, Rafael de. "CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Ediciones Botas, México, 1952.
- 17) TENA SUCK, Rafael, et. al. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Segunda ed., Editorial Trillas, México, 1987.
- 18) TRUEBA URBINA, Alberto. "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Sexta ed., Editorial Porrúa, México, 1982.

LEGISLACION CONSULTADA.

- 1) "CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, COMENTADA". Editada por la Rectoría y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1985.
- 2) BUEN UNNA, Carlos de. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ANALISIS Y COMENTARIOS". Sexta ed., Editorial Themis, México, 2000.
- 3) CLIMENT BELTRAN, Juan B. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y OTRAS LEYES LABORALES". Editorial Esfinge, México, 1970.
- 4) CLIMENT BELTRAN, Juan B. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO". Décima séptima ed., Editorial Esfinge, México, 1998.
- 5) GONZALEZ GARCIA, Mario. "DERECHO PROCESAL. COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO". Editorial Porrúa, México, 2000.
- 6) MUÑOZ, Luis. "COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO". Volumen IV, Editado por Librería de Manuel Porrúa, México, 1948.

- 7) ROSS GAMEZ, Francisco. "LEY PROCESAL DEL TRABAJO COMENTADA". Segunda ed., Editada por Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1985.
- 8) TRUEBA URBINA, Alberto. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTADA". Septuagésima quinta ed., Editorial Porrúa, México, 1995.

DICCIONARIOS JURIDICOS CONSULTADOS:

- 1) "DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO". Tomo I. Décima cuarta ed., Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM-Porrúa, México, 2000.
- 2) "DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO". Tomo II. Décima cuarta ed., Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM-Porrúa, México, 2000.
- 3) "DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO". Tomo III. Décima cuarta ed., Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM-Porrúa, México, 2000.
- 4) "DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO". Tomo IV. Décima cuarta ed., Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM-Porrúa, México, 2000.
- 5) PALOMAR DE MIGUEL, Juan. "DICCIONARIO PARA JURISTAS". Tomo II. Editorial Porrúa, México, 2000.