



UNIVERSIDAD VILLA RICA

FACULTAD DE DERECHO

Estudios Incorporados a la U.N.A.M.

2ej.

Imperativo de Reforma al Artículo 743 en sus Fracciones IV y V de la Ley Federal Laboral

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

Licenciada en Derecho

P R E S E N T A

Beatriz Alfonso Corro

Lic. Rubén Quiroz Cabrera
Director de Tesis

Lic. Juan Hernández Valdés
Director de Tesis

BOCA DEL RIO, VER.

1968

268794

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.

A TI SEÑOR:

**Por permitirme llegar a una de las metas mas anheladas de la vida
Gracias**

A MI MAMITA

**No se como expresarte mi gratitud, porque esa fuerza y fortaleza
que emanan de ti, me impulsan a seguir adelante, este triunfo no es
solo mío, es de ambas
Te admiro, quiero y respeto.**

A TI MI AMOR

**Soy afortunada de tenerte me hiciste mujer, madre y ahora me
ayudas a realizarme como profesionista, gracias por esa confianza
Y tanto amor.
Te Amo**

A MIS HIJOS BETY Y JAVIERCITO

**A ustedes con todo cariño mi amor porque son lo más importante
de mi vida.
Los Amo.**

A MIS HERMANAS

Martha y Claudia

Agradezco todo el apoyo y comprensión son únicas las quiero y respeto, no las cambio por nada.

A MIS TÍAS

Adelina, Laura, Minerva y Evencia

Con la esperanza, amor y honestidad que aprendí de ustedes hoy me ayudan a llegar a la meta.

Dios las bendiga siempre

A MIS PRIMAS

Nury y Adela

Agradezco el haber pasado mi niñez y parte de mi juventud con ustedes por que mas que primas son mis hermanas las quiero mucho

Gracias por creer en mi.

A TI OLGA

Agradezco todo el tiempo de estudiante que pasamos juntas; eres un gran tesoro y soy afortunada de contar con tu amistad.

Te Quiero.

A MIS AMIGOS

Bety Roca y Sergio Rendon

Leo y Carlos Guitar

Sachi y Benja

Cristy y Alfredo

María Elena Errasquin

Les dedico esta tesis como símbolo del cariño y respeto que les tengo.

Gracias por creer en mi.

A MIS SOBRINOS Y PRIMOS

Daniel, Aldo, Perla, Topy, Rodolfito, Antonio José, Cristian y Ricardo

Quiero que tomen esto como ejemplo; las cosas se pueden hacer.

Los quiero mucho.

A LOS CATEDRÁTICOS

Ruben Quiroz, Saúl Hernández, Marcos Even, Joaquín Baca, Obdulia Carlin, María Elena Uscanga, Mercedes Morales.

Gracias, por aportar en mi parte de sus conocimientos, ustedes son parte importante en mi carrera siempre los recordare con mucho afecto.

A TI PAPÁ

Gracias, por darme la vida.

Reconocimiento

A MI QUERIDISIMA AMIGA:

Tere Q.P.D.

**Gracias, por todo lo que me diste, me dejaste amor, comprensión y me distinguistes con tu amistad; eres única y no te as ido siempre estarás en mi, me diste un gran tesoro que es tu hijo.
Dios te bendiga en donde estés.**

“Lo prometido es deuda y hoy té pago”

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPITULO PRIMERO

1.	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2	JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.3	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.4	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.5	ESTRATEGIA DE LA AVERIGUACIÓN.....	6

CAPITULO SEGUNDO

2.	ANTECEDENTES HISTORICOS.....	8
2.1	DERECHO DEL TRABAJO EN LA EDAD MEDIA.....	10
2.2	DERECHO LATINOAMERICANO DEL TRABAJO.....	20

2.3	BREVE EXPOSICIÓN DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.....	41
-----	--	----

CAPITULO TERCERO

3.	CONCEPTO DE LA NOTIFICACIÓN.....	46
3.1	DIVERSAS FORMAS DE NOTIFICACIONES.....	51
3.2	EFFECTOS DE NOTIFICACIÓN.....	67

CAPITULO CUARTO

4.	PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE:.....	70
4.1	PERSONAS HABILITADAS PARA NOTIFICAR.....	92
4.2	RELACION Y DIFERENCIAS ENTRE LA NOTIFICACION PERSONAL Y LA NOTIFICACION POR ESTRADOS.....	103

CAPITULO QUINTO

5.	REFORMA AL ARTICULO 743 EN LAS FRACIONES IV Y V DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	105
5.1	PROPUESTA PARA QUE EL JEFE DE MANZANA SE LE PUEDA ENTREGAR LA NOTIFICACION.....	113
	CONCLUSIONES.....	121
	PROPUESTA.....	125
	BIBLIOGRAFIA	

INTRODUCCION

Nuestro trabajo tiene como objeto obtener una nueva reforma al artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, en sus fracciones IV y V; para el caso de que en el momento de realizar la notificación el interesado no se encontrare, o bien, la persona que se hallare en ese momento, se negare a recibirla por considerar que es de interés muy personal, podría entonces realizarse dicha notificación en un momento posterior, cuando sea posible encontrar al interesado, y así evitar lo establecido en la fracción IV del actual artículo 743 de la Ley Laboral, de dejar pegada la resolución en la puerta de entrada, lo que nos parece bastante riesgoso, ya que pueden presentarse circunstancias que hagan imposible el conocimiento de dicha notificación al

demandado; por lo cual pensamos que es mas conveniente que la notificación por instructivo como lo señala la fracción V de dicho precepto, deba dejarse con el Jefe de Manzana para que este en su oportunidad la presente a quien corresponda, ya que este tiene ciertas responsabilidades por encontrarse regidos por un Reglamento, por lo cual consideramos que son las personas más idóneas para recibirlas en los casos anteriores señalados, y así evitar también que los actuarios rindan informes que quizás no concuerdan con la realidad, entonces podría llamarse a juicio como un testigo de la entrega de dicha notificación a dicho Jefe de Manzana, ya que también podría presentarse el caso de que los actuarios informaran a las Autoridades Laborales correspondientes que la persona a notificar no se encontraba por estar cerrado el local o la casa señalada, pero que dejó la resolución pegada en la puerta de entrada, cuando ni siquiera realizo dicha diligencia, afectando así los intereses de las partes; sobre todo del demandado.

CAPITULO PRIMERO

I.- METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

I.I.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Como lo expresamos en el prólogo de este trabajo, debido al contenido del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, en sus fracciones IV y V, cuando haya de practicarse el emplazamiento del demandado en una controversia laboral, si este no fuera encontrado por el actuario notificador autorizado, o bien, la persona que se hallara en este instante, se negara a que con el se entienda la Diligencia, se deje fijada la cédula o instructivo de notificación en lugar visible del domicilio de aquel, pues conlleva según nuestro criterio a que el emplazamiento se realizó de manera

muy irregular y hasta incompleto, y con grave peligro de que la diligencia mas importante del Procedimiento Laboral, no sea del conocimiento de la parte demandada, ante la inseguridad que ello representa, pues por una parte, se corre el inminente riesgo, de que alguien desprenda el instructivo o cédula, de buena o mala fe, o simplemente por efectos de la naturaleza, se destruya o la haga ilegible, o no llegue al conocimiento del interesado; y por la otra que el traslado que debía realizarse con la copia simple de la demanda, no se haga, pues no podría fijarse como si se tratara de alguna propaganda o publicidad de algún acontecimiento social, político, o deportivo; por lo que de esa manera se siga violando la garantía de audiencia para el demandado, con todas sus fatales consecuencias.

I.2.- JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN.

Por las consideraciones señaladas anteriormente, pensamos que se impone la necesidad de encontrar nuevos y mejores mecanismos para que tengamos en la materia de naturaleza laboral, un óptimo régimen procesal que nos

dé mayor seguridad jurídica en la práctica del emplazamiento y traslado de la demanda al demandado, observando así el debido cumplimiento al artículo 14 constitucional, de tal suerte que aquel cada vez se encuentre mejor arropado, por la Ley de la materia, ya sea el trabajador o el propio patrón, pues ambos merecen como factores importantes de la producción; mecanismos que incluso mejoren el tradicional Código de Procedimientos Civiles.

1.3 .- OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

En este objetivo, insistimos en hacer más perfectible la Administración de Justicia en nuestra materia, y en la hipótesis que nos ocupa; tratar de cada vez sean más eficaces las formalidades para efectuar el emplazamiento y traslado al demandado, evitando así, que dichas diligencias sean menos irregulares o defectuosas.

1.4 .- HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.

Mejorar cada vez mas, el sistema de notificaciones a fin de garantizar, sobre todo en materia de emplazamiento, que estas se realicen sin lugar a dudas de manera mas personal para el demandado.

1.5 .- ESTRATEGIA DE LA AVERIGUACIÓN.

La razón por la que nos decidimos abocarnos al tema objeto del trabajo, se finca en el gran índice de juicios de amparo promovidos solamente en la Jurisdicción Federal del Poder Judicial con residencia en el puerto de Veracruz, donde se ventilan por virtud de violación de la garantía de audiencia, como consecuencia de emplazamientos defectuosos, poniéndose de manifiesto en mucho de ellos, que el mecanismo para practicar aquellos se hizo consistir en la supuesta fijación de la cédula o instructivo de notificación en la parte de acceso del domicilio señalado por el actor, o en donde se encuentra los medidores de energía

eléctrica; pero no solamente ahí se pone de manifiesto lo irregular de una diligencia tan importante como el emplazamiento, si no también en el elevado número del ejercicio del recurso de revisión que se interponen en los Tribunales Colegiados en materia Administrativa y que en mucho influyó para abocarnos a desarrollar este trabajo.

CAPITULO SEGUNDO

2.- ANTECEDENTES HISTORICOS

Se ha dicho que el Derecho del Trabajo es resultado de la honda división que en el siglo pasado produjo entre las clases el régimen individualista y liberal. Con esto no se quiere decir que no haya existido en otra época un Derecho del Trabajo, pues es indudable que a partir del instante en que desaparece la esclavitud o en que al menos se desenvuelve el trabajo libre y en consecuencia de esto, comenzaron los hombres a prestar sus servicios mediante un contrato, existió una reguladora de la relación, lo único que afirma es que esa normas eran, por su fundamento y su finalidad distintas de las del actual Derecho del Trabajo. Se

señala, sin embargo, algunas instituciones del Derecho Romano y sobre todo, el régimen corporativo de la edad media, como antecedentes del derecho contemporáneo.

Podemos señalar como un antecedente principal lo establecido por los romanos, ya que se quisieron tomar como un antecedente de las corporaciones medievales los colegios de artesanos de roma (Collegia Epificum). El origen de estas organizaciones se encuentran en la reorganización de la ciudad emprendida por Servio Tulio, aún cuando Paul Pic, acudiendo al testimonio de Tito Livio, según el cual Servio Tulio no hizo otra cosa que confirmar los privilegios de que algunos Collegia disfrutaban, lo hace remontar al reinado de Numa Pompilio, opinión que parece contar en su favor el derecho de que en un principio, tenían los Collegia un carácter más bien religioso y mutualista que profesional, los Collegia tuvieron escasa importancia durante la república y al igual que las de más asociaciones privadas, ni gosa de personalidad jurídica, ni podían poseer bienes propios.

2.1 .- DERECHO DEL TRABAJO EN LA EDAD MEDIA

En lo que se podría llamarse Derecho del Trabajo en la Edad Media no es sino Una serie de reglas sobre la organización y funcionamiento de las corporaciones y difiere fundamentalmente del contemporáneo, mientras aquél enfoca el problema desde el punto de vista de los productores, sacrificando en aras de su bienestar a la persona de los trabajadores, éste, por el contrario, trata de elevar al asalariado, ya no como individuo, sino como clase, a punto central del ordenamiento a las necesidades vitales y sociales del trabajador (1).

El actual Derecho del Trabajo surgió en el siglo XIX, en parte, merced a la intervención del Estado para poner fin a la explotación de que eran víctimas las clases laborales, especialmente las mujeres y los niños, pero principalmente, debido a la pretensión imperiosa del proletariado para mejorar sus condiciones

(1).- De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo
Tomo I, México 1938 EDIT PORRUA .- Pág. 9

de vida; el Derecho Medieval, por el contrario, es creación del artesano, clase que en aquella época histórica y atento de las fuerzas económicas, detentaban los elementos de la producción, lo que quiere decir que no es un derecho de la clase desposeída, sino al contrario, de los poseedores.

La estructura económica de la Edad Media corresponde a los que los economistas llaman economía de la Ciudad, segunda etapa en el desarrollo de la producción y sustitutiva de la economía familiar. Caracteriza a esta última, que la producción y el consumo se realizan en la misma unidad sociológica, lo que nunca, con excepción quizá de los pueblos primitivos, se realizó de manera integral; existen desde tiempo inmemorial multitud de productos que no podían ser elaborados por la familia, entre otras razones, por falta de materia prima, pudiendo citarse, como ejemplo típico, a los objetos de metal. Surgió pues, un pequeño comercio, es practicado generalmente, por extranjeros (entendemos por extranjeros, no

precisamente a los hombres de otra nación, sino a los de una región, distinta, por lo que sería más adecuado el término extraño); la formación de las ciudades, pueblos, villas, etc.; aceleró la modificación de régimen, pues la vida en común de muchas unidades consumidoras trajo consigo la división del trabajo y la formación de los distintos oficios.

Ya en esta etapa la ciudad, como defensa natural procuró bastarse así misma y es, entonces, cuando se origina el régimen corporativo, que es aquel sistema en el cual, los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad, se unen para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas.

Bûcher ha denominado a esta forma de producción "Sistema de clientela, expresión atinada, pues clientes los tienen también la industria moderna, en cuanto se quiere significar que la producción estaba limitada a los conocidos, al vecindario y que la elaboración de

los productos se hacía a medida que se presentaban pedidos" (2).

La circunstancia de que trabajara para personas conocidas y lo reducido del mercado explican el celo y orgullo puesto por las corporaciones en la calidad de sus productos, cada uno de los cuales llevaba el sello de su autor, a diferencia del producto de fábrica que es absolutamente impersonal; tampoco pudo extenderse entre el artesanado medieval la idea de lucro que caracteriza a la economía capitalista y, en los siglos XVII y XVIII se acentuó la descomposición del régimen: Los hombres de aquellos tiempos, imbuidos del ideal liberal no podían tolerar el monopolio del trabajo, la burguesía por su parte, necesitaba manos libres para poder triunfar en su lucha contra la nobleza; el derecho natural proclamó idéntico derecho al trabajo para todos y contraria al principio de libertad toda organización que impidiera o en cualquier forma estorbara el libre ejercicio de aquel derecho. Se

(2).- Ob. Cit por De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo TomoI, México 1938 EDIT. PORRUA.- Pag. 10.

preparaba la Revolución Francesa; en Febrero de 1776 se promulgó el famoso edicto de Turgot suprimiendo las corporaciones, las que, merced a la presión que los maestros ejercieron para que se respetaran sus privilegios, quedaron restauradas, aunque con ciertas limitaciones, a la caída del ministro. La Revolución del 4 de Agosto de 1789 les dio el golpe de muerte; su ineficacia, como monopolizadores del trabajo.

Los Gobiernos, cuando advirtieron el movimiento revolucionario, al igual que hizo la burguesía del siglo pasado con los sindicatos de trabajadores, prohibieron las corporaciones y persiguieron severamente a los que las implantaban, razón por la cual su influencia en el desarrollo del Derecho del Trabajo fue relativamente escasa.

Es entonces cuando estalló la lucha de clases: A partir del siglo XIII formaron los compañeros " asociaciones especiales Associations Campegnniques en Francia, Gesellenverbaende en Alemania, las que según Altamira se encuentra también en Valencia y en las que

debe verse el origen de los sindicatos de trabajadores" (3).

No es posible el proceso de destrucción del régimen corporativo y su substitución por el sistema capitalista, pues ello implicaría un análisis histórico de las transformaciones económicas del mundo medieval y de la edad moderna. Como toda estructura social respondió a ciertas condiciones históricas, cuyo cambio determinó, necesariamente, su rutina. La producción corporativa se hizo insuficiente para llenar las necesidades de los hombres y de los pueblos: El aumento de las relaciones en cada Estado y de los Estados entres sí, el comercio creciente, las nuevas metas, el descubrimiento de América, el progreso de las ciencias y de la técnica, el desarrollo del capital, etc.; motivaron un cambio en la estructura económica y fueron elementos que, bien pronto, pusieron de manifiesto la contradicción con el ordenamiento corporativo, al que, a la postre hicieron saltar. Fue

(3)Ob. Cit por De la Cueva Mario.-Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, México 1938 EDIT. PORRUA.-Pag. 11

la manufactura la primera brecha abierta en el régimen al intensificar la producción y derramar las mercancías en el exterior; la economía de la ciudad y el sistema de clientela cedieron el puesto a la economía nacional y el sistema capitalista. Antes que ningún otro país destruyó Inglaterra, Jurídicamente, la Corporación; en 1545, un acto del Parlamento prohibió a las guildas poseer bienes y confiscó los que eran propietarias en beneficio de la corona.

Para alcanzar sus fines, reglamentaban las corporaciones, mediante el consejo de los maestros, la forma de la producción, redactaban sus estatutos, fijaban los precios, vigilaban la compra de materiales, controlaban, en suma, la producción. Si hacemos a un lado la economía Rusa, encontramos hoy día dos sistemas económicos: La economía libre y la dirigida. El Régimen Medieval difiere de la economía libre en que la producción se encuentra minuciosamente reglamentada y de la economía dirigida en la reglamentación no procedería del Estado, sino de los mismos productores.

Los gremios se encontraban perfectamente delimitados sin que una persona pudiera pertenecer a dos o más, ni desempeñar trabajos que correspondieran a oficio distinto, ni tener más de un taller, ni ofrecerse a continuar el trabajo que otro hubiera comenzado; y la distinción era tan precisa, que un zapatero remendón no podía hacer zapatos nuevos, un herrero una llave.

El número de talleres se fijaban según las necesidades de la ciudad mediante un triple procedimiento: Restringiendo la entrada al gremio, lo que trajo consigo que los oficios se fueran haciendo hereditarios; exigiendo un largo aprendizaje y práctica como compañeros; y sometieron a los aspirantes maestros a un severo examen que consistían, a mas de otras pruebas en exigir la creación de una obra maestra.

Los compañeros trabajaban a jornal o por unidad de obra, con la obligación de proporcionar un producto de buena calidad. En este capítulo de la reglamentación se

ha querido encuadrar el Derecho del Trabajo, recordando, entre otras disposiciones, relativas al salario justo. Es evidente que existió un Derecho del Trabajo, pues las relaciones entre maestros, compañeros y aprendices eran de trabajo, pero, como lo ha hecho notar Sombart; " Las reglas sobre el salario justo se dictaron no precisamente en atención a las necesidades de quienes lo recibían, sin que quiera decirse que siempre fueran víctimas de una explotación despiadada, pues debe tenerse en cuenta que la iglesia católica, siguiendo las ideas de Santo Tomás de Aquino, pugnó por que se pagara un salario suficiente a las necesidades del trabajador, sino con el fin de evitar la libre concurrencia que los maestros habrían podido hacerse sin que fijaran a su arbitrio los salarios; no son reglas dictadas en beneficio de los asalariados, sino normas protectoras del interés de los maestros y del taller del que eran propietarios "(4).

Es conveniente hacer constar que en el trabajo

(4) Ob. Cit por De la Cueva Mario.-Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, México 1938 EDIT. PORRUA.-Pag. 11

minero sí existió un verdadero Derecho del Trabajo, en razón de que la mina exige un empresario, a cuya órdenes trabajan una pluralidad de obreros.

La conclusión anterior se corrobora considerando la sumisión constante y perfecta de los compañeros y aprendices a los maestros, lo que contribuyó la vida en común, la falta de una vía jurídica para hacer los derechos que les hubieran podido corresponder, y, finalmente, la posibilidad para la corporación expulsar de su seno a quien no se sometiera a sus reglamentos. En algunas ciudades llegaron los gremios a Administrar Justicia en los asuntos que les afectaban, pero los tribunales se integran con maestros, sin que los compañeros y aprendices estuvieran representados; se trataba de una Justicia de los Dirigentes.

Con el tiempo se fue haciendo más penosa la condición de los compañeros: Los años de aprendizaje y

de práctica aumentaron y el título de maestro fué patrimonio de la ancianidad.

2.2 .- DERECHO LATINOAMERICANO DEL TRABAJO

De conformidad con la finalidad que se persigue en la realización de este trabajo, es necesario llevar acabo un análisis del Derecho del Trabajo en diversos países latinoamericanos, entre los cuales podemos citar Argentina, Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador, Guatemala y México y que han sido considerados los de gran importancia en este estudio laboral, a continuación realizaremos dicho análisis y se ha de orientar a un desarrollo de naturaleza sistemática, sin entrar al estudio de los aspectos doctrinarios de las distintas instituciones que integran la mencionada rama jurídica, exponiéndose en consecuencia lo vertebral del régimen legal vigente en uso en sus aspectos básicos y fundamentales, como así también el advenimiento del Derecho Laboral, su desarrollo y consolidación mediante las normas legales vigentes.

Señalaremos a continuación en forma breve los antecedentes, así como el desarrollo del trabajo en la República de Argentina.

En una síntesis comprimida en relación a los antecedentes históricos que han gravitado en el desarrollo de la Legislación Laboral Argentina, podemos concretar en diversos períodos La Evolución Institucional, en los que se manifiestan determinadas particularidades que le dan fisonomía, para constituir determinados ciclos del proceso consiguiente.

a)- Período Precolonial, hasta el descubrimiento de América.

A diferencia de lo ocurrido en otros países americanos, especialmente en México y en el Perú, no pueden destacarse dentro del período precolonial, y en la zona geográfica en que se asentó la República Argentina, algunos caracteres típicos de la organización social y laboral de los indígenas que

habitaban esta zona, y que pusiera de manifiesto un sistema de organización comunitaria con perfiles constantes.

b)- Período Colonial, hasta el año de 1810.

Arranca desde que actúan las corrientes conquistadoras de España en este territorio, que van tomando posesión de la zona geográfica que han de integrar posteriormente el Virreinato del Río de la Plata. El poblador autóctono, el indígena, fue utilizado como instrumento de trabajo, aparte de la introducción de esclavos, estos últimos en muy relativa cantidad.

Corresponde mencionar en este período, las disposiciones adoptadas desde España, y que se concretaron en lo que se denominó "Legislación de Indias", mediante las instituciones denominadas encomienda, mita, yanaconazgo, las que si bien respondieron a un propósito de proteger al indio en sus tareas laborales, se desvirtuaron en la práctica, pues

predominó en el Derecho Real, el sistema de explotación que se asimiló en sus diversos grados al de la esclavitud o de la servidumbre.

Como una excepción, de reducido alcance, pero de interés en el estudio respectivo, debe citarse la organización de tipo comunitario programada y realizada por las misiones jesuitas, con relación al sistema de trabajo y de vida de los indígenas, especialmente con las tareas rurales, que se realizaban en el territorio de misiones.

Igualmente en este periodo, se constituyen algunas corporaciones gremiales, más o menos similares a las que aparecieron en la época feudal de Europa, con su organización estatutaria respectiva, de tipo jerárquico dentro del oficio consiguiente, hasta que el Cabildo de la Ciudad de Buenos Aires se pronunció en el año de 1870 en contra del mencionado sistema por considerar que era atentatorio al derecho de trabajar, considerando a éste, como "el título más sagrado e

imprescriptible que conoce el género humano", conforme al dictamen del entonces Procurador del Cabildo, Don Cornelio Saavedra, quien fuera luego el Presidente de la Primera Junta de la Revolución de la Independencia contra el Virreinato de la Plata, la Ciudad de Buenos Aires.

c)- Período de la Independencia de 1810 a 1853, de la Organización Constitucional.

Surge, con motivo de la Revolución, como proceso que inicia la independencia de la República de Argentina, con lo que cesa el Virreinato del Río de la Plata, subordinado a la monarquía española.

Una de las primeras medidas adoptadas por las autoridades que surgen de la revolución, se concretaron en la supresión de la economía, de la mita y del yanaconazgo, por considerarlas por su aplicación, como vejatorias al indio, cuya redacción se proclamó en base a la igualdad de derechos con todos los

habitantes; decretándose a la vez, la prohibición de introducir esclavos en el territorio, como su comercialización por considerarla como "vejatoria del ser humano", declarándose libre a los hijos de esclavos que residieran en el país, como de igual modo, a los esclavos que introdujeran en el territorio argentino.

Posteriormente se fueron dictando algunas normas por los Gobiernos Locales que tenían por objeto asegurar el trabajo en las actividades agropecuarias, fijándose normas relativas a la relación laboral que para estas actividades, se denominó como "Conchavo", y llegaron a extremar las obligaciones del peón, trabajador rural, en el cumplimiento de sus tareas como en las sanciones que se imponían ante la ausencia en el trabajo, considerándolo en modo similar al de un desertor del ejército.

d).- Período de la organización nacional de 1853, al de la iniciación del proceso legislativo laboral.

Se inicia con motivo de la sanción de la primer Constitución Nacional que se dicta en la República de Argentina en el año 1853.

Debe destacarse dos aspectos vinculados al problema laboral humano.

En primer término, la declaración consignada en el artículo quince, en cuanto declara que la Nación Argentina queda suprimida la esclavitud quedando libres todos los que residieran en el país y expresándose a la vez que "todo contrato de compra venta de personas es un crimen, del que serán responsables los que lo celebren y el escribano o funcionario que lo autorice".

En segundo término, se proclamó por el artículo catorce, el derecho de todos los habitantes de la Nación, de "trabajar y ejercer toda industria lícita", y "de asociarse con fines útiles".

Durante este periodo se dicta en el país, el Código Civil en el año 1886, dentro del cual se consigna un capítulo que se denomina "De la locación de servicios", y en el que se establecen alguna normas relacionadas con la relación laboral, especialmente en el pago de trabajo.

En el mismo año 1886 se dicta el Código de Minas y en él se consignan disposiciones relacionada con la higiene y la seguridad en el trabajo de las explotaciones mineras, debiendo destacarse entre sus disposiciones, la que prohíbe el trabajo en las minas de los "niños menores de 10 años", prohibiéndose a la vez, la ocupación en los trabajos internos a los niños impúberes y a las mujeres, primer disposición que corresponde citar en los anales de la legislación Argentina en protección a los menores y a las mujeres.

Pocos años después, en el año 1890, se dicta el Código de Comercio y en sus disposiciones se consagra algunos principios propios del Derecho Laboral que

comienza a fijar normas en su incipiente elaboración jurídica, y como excepciones al derecho común.

De estas normas corresponde destacar, las que se refieren a la responsabilidad automática por accidentes del trabajo, admitiéndose la fundamentación de la teoría del riesgo profesional, y la obligatoriedad de formular por la parte empleadora, el pre-aviso de un mes para rescindir el contrato de trabajo o en su defecto, el pago de una indemnización equivalente.

Las disposiciones mencionadas del citado Código de Comercio, por la fecha en que dictó, constituyeron normas precursoras en el País, de amparo a los trabajadores, si bien limitaba a los empleados de comercio.

El trabajo en la actividad agropecuaria, fue enfocado en los Códigos Rurales que dictaron algunas provincias, en uso de las atribuciones que se estimaba

comprendidas dentro del poder de policía, se estipularon con tal motivo normas de aplicación al trabajo de los "peones", que tenían a su cargo la manualidad de las actividades rurales.

Durante este periodo al finalizar el siglo XIX, y en los primeros años siguientes, se presentaron al Congreso de la Nación, proyectos de leyes que tendían a fijar normas relacionadas con el amparo del trabajo, debiéndose destacar en esta referencia, el proyecto en el año de 1902, que encaraba la responsabilidad por los accidentes de trabajo, de conformidad con las nuevas concepciones doctrinales de la teoría del riesgo profesional, estableciendo el carácter de orden público de sus disposiciones, que pudieran reducir los derechos de los trabajadores.

El movimiento sindical en la República Argentina, comienza por adquirir coherencia en sus estructura y acción, y se constituye en el año de 1867, la primer entidad obrera, de trabajadores gráficos, siguiéndole

luego la de los panaderos en el año 1886 y, al año siguiente, en 1887, se funda la entidad gremial titulada "La Fraternidad", que comprendió a los trabajadores de las vías férreas (maquinistas, fogoneros, etc.) entidades que actúan en la Ciudad de Buenos Aires.

En el año de 1890, se aglutinan las distintas organizaciones obreras en una entidad que se titula "Federación Obrera Argentina", que involucra a todas las asociaciones que se crearon de trabajadores, en el mismo año se celebran por primera vez en Argentina, el 1º. De Mayo, organizado por la citada Federación Obrera Argentina, de conformidad con las resoluciones adoptadas por el Congreso Internacional Obrero de país de 1889, y en tal circunstancia se hace llegar al Congreso de la Nación Argentina, un petitorio, en el que se piden de diversas leyes de protección que corresponda, tanto para los menores, mujeres y adultos, reclamándose además, la creación de Tribunales

Especiales para la solución de los conflictos laborales.

Paulatinamente el problema obrero va adquiriendo mayor proyección en sus manifestaciones, paralelamente al desarrollo industrial que se manifiesta en el país.

Por cuanto hace el Derecho del Trabajo en los Países de Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador, Guatemala y México podemos decir que han seguido en su evolución un curso paralelo al de los demás sistema jurídicos - laborales de Iberoamérica, siendo sus orígenes, su desarrollo y aplicación legislativa semejante a los de ellos en sus rasgos esenciales. Las variaciones y diferencias se refieren, en realidad, más a los detalles y a las características propias de cada medio social y económico que a fundamentales divergencias ideológicas o políticas, toda vez que el ideario democrático es el que inspira sus instituciones.

Por otro lado, no se debe perder de vista que el Derecho del Trabajo, por ser un "Nuevo Derecho" que han emergido de las luchas sociales del último siglo y comienzos del actual, es al mismo tiempo una fuerza viva puesta al servicio de la democracia y de las aspiraciones de progreso y bienestar de la humanidad.

En lo referente al Derecho del Trabajo en nuestro País debemos señalar que como una rama de reciente creación, su evolución se debe a los grandes problemas sociales, y, es a México, paladín de América Latina, a quien corresponde la gloria de haber sido el primer país del mundo que plasmó en su Constitución un capítulo especial al trabajo.

Por lo tanto, consideremos de vital importancia, así como un deber, hacer un estudio en la historia de México; a fin de conocer cuales fueron las funciones de los Derechos del Trabajo en nuestro País.

Desentrañando las crónicas de los hombres dedicados a estudiar a nuestro suelo patrio y por cuanto hace con tal estudio, nos damos cuenta como administraba la justicia entre los aztecas, en la época de la colonia, durante el movimiento de Independencia y en la Actualidad.

Al respecto tenemos que entre los mexicas prehispánicos existían la división de clases y ciertas formas de esclavitud y de servidumbre; asimismo existieron gremios de comerciantes.

En cuanto hace a los gremios que existieron en la época prehispánica de los aztecas, nos dice León Portilla que "En el islote Tlatelolco, situado al norte de la ciudad de México - Tenochtitlán, apareció desde principio de siglo XV la primera liga o gremio de comerciantes, designados con el antiguo título de pochtecas" (5).

(5) Ob. Cit por De la Torre Francisco.-Introducción a la Legislación Laboral.- Pag. 84

Algunos años más tarde surgieron otras siete de estas agrupaciones dentro de la misma ciudad de México.

Cada uno de los gremios de comerciantes de los barrios contaban con un jefe y esto recibían un nombre determinado de acuerdo con la localización del barrio.

Durante el Virreinato, podemos mencionar que a la llegada de los Españoles a México, estos teniendo un gran menosprecio por los criollos, mestizos y además repugnancia por lo que respecta a los indios y negros, trayendo como consecuencia que fueran odiados y considerados como sus más encarnizados enemigos.

Estos conquistadores en su mayoría, eran de la peor escoria española y el afán de ellos consistía en enriquecerse a cualquier costa y a fin de satisfacer sus mezquinos deseos, obligaban al indio a los trabajos más pesados, como si fueran bestias de carga y aún más, los marcaban; en fin, nuestros aborígenes vivieron las condiciones más viles que se puedan imaginar.

Pero no todos los europeos que vinieron a la nueva España explotaban al indio, hubo hombres que intervinieron a favor de ellos, la mayoría eran religiosos, entre los que se destacan Fray Bartolomé de las Casas y el primer obispo de México Fray Juan de Zumárraga, este último viendo la ignominia en que vivía el indio mexicano y los atropellos y vejaciones a que eran sometido por los españoles, se trasladó a la ciudad de Veracruz, en Agosto de 1529, a fin de enviar una carta al Rey Carlos V, por conducto de un marino, el que la ocultó en un pan de cera y la guardó dentro de un barril de aceite, para que no se diera cuenta de la queja que hacía el religioso; en dicha carta ponía del conocimiento al emperador del mal trato que se le daban a los indios por parte de los españoles y se elevó también su protesta ante la audiencia, aludiendo que Carlos V lo había nombrado protector de los indios.

Don Antonio de Mendoza primer Virrey de la Nueva España, también se preocupó por el indio mexicano,

protegiéndolo y mejorando las condiciones en que se encontraba, prohibió que fueran tratados como bestias y abrió fábricas de paño y sayales, promoviendo además el cultivo y la ganadería.

El trabajo era reglamentado por las Ordenanzas de Gremios y por las leyes de Indias.

Las Ordenanzas de gremios tenían como finalidad proteger a los artesanos españoles, éstas les garantizaban determinados privilegios e impedían la competencia por parte de los agremiados. Las humanitarias pragmáticas de los reyes españoles jamás fueron observadas. Por su parte los indígenas vivían en estado de esclavitud, con algunas excepciones de tal modo que trabajaban de sol a sol a cambio de una remuneración irrisoria.

Las leyes de Indias, garantizaban a los naturales una jornada no mayor de 8 horas, el descanso dominical

y el salario mínimo de un real y medio (que no podía pagarse con mercancía).

Como hemos podido observar, en esta época, encontramos antecedentes de los derechos del trabajador.

El pueblo, oprimido y explotado, que durante 300 años había soportado sin protestar el absolutismo de los reyes españoles y ansioso del reconocimiento de los derechos humanos, de su libertad, optó por sacudirse el yugo español que lo encadenaba.

Los anhelos de Independencia, eran cada vez más vehementes, y, en Querétaro, en las llamadas "Academias Literarias", los patriotas Miguel Hidalgo y Costilla, Josefa Ortiz de Domínguez, Ignacio Allende, Juan Aldama y otros más, se reunían para preparar el movimiento de liberación, el que fue descubierto antes de tiempo, por lo que el pueblo arengado por el Cura de Dolores se

levantó en armas a luchar por su libertad y sus derechos.

Después de dos meses de incesantes luchas, Don Miguel Hidalgo y Costilla, ordenó publicar el "Bando Solemne", el día 6 de Diciembre de 1810 en Guadalajara, el que entre otras tenía la siguiente declaración: "Que todos los dueños de esclavos deberán darles libertad dentro del término de 10 días, so pena de muerte la que se les aplicará por la transgresión de este artículo".

Si bien logró la libertad de los esclavos, sólo fue en el aspecto político. En algunos aspectos su situación empeoró, en virtud de que los patrones adoptaron el principio de la contratación, que los libró de toda responsabilidad para con los obreros.

El Código Civil de 1870 legalizó esta explotación, ya que se limitó a esquematizar el "contrato de obra" sin prever responsabilidad alguna por motivos de accidentes de trabajo.

El estatuto del imperio consignó la libertad del trabajo, "reglamentos que ordenaban el trabajo y la cantidad y momento de retribuirlo"; se reguló la jornada de trabajo, se concedió el descanso de los domingos y días feriados; señaló además que la ley de trabajo se aplicaría primero en el campo y después a la ciudad y que, a los infractores de la Ley se les multaría.

Vemos Aquí que ya se trata de proteger al trabajador pero en realidad las primeras leyes del Trabajo fueron expedidas en el año de 1904 en el Estado de México y en el año de 1906 en el Estado de Nuevo León.

Don Francisco I. Madero publicó en 1911 la Ley que creó el Departamento de Trabajo, dependiendo de la Secretaria de Fomento. Debemos hacer mención que en varios Estados de la República se legisló sobre la materia del trabajo en nuestro Estado de Veracruz,

en donde por primera vez aparece reglamentado el Derecho del Trabajo en la conocida Ley "Cándido Aguilar".

Lo anterior propició que a principios de siglo XX los obreros llevaran a efecto las huelgas de Cananea y Río Blanco, reprimidas por el gobierno.

Las adiciones al Plan de Guadalupe (26 de Marzo de 1913) esbozaron un proyecto de la Ley para mejorar las condiciones de los trabajadores mineros, industriales y rurales, por lo que Manuel M. Diéguez, que era el gobernador de Jalisco tomó las primeras prácticas y eficaces en plena lucha, ya que implantó la jornada de 9 horas, el descanso dominical obligatorio y las vacaciones pagadas.

Por su parte, Manuel Aguirre Berlanga, también de Jalisco, dictó la primera Ley del trabajo (Octubre de 1914), en la cual se esclareció tanto el concepto de trabajador, como la jornada máxima, el salario mínimo y

el trabajo a destajo; por otra parte se prohibieron las tiendas de raya y se dieron garantías a las víctimas de accidentes de trabajo y obviamente a sus dependientes; así mismo se establecieron servicios de mutualidad y Juntas de Arbitraje Municipales. Posteriormente se establecieron Leyes parecidas en Veracruz, Yucatán, y Coahuila.

El artículo 123 Constitucional del año de 1917, como se podrá observar más adelante, contiene las expresiones de mayor relevancia que garantizaban los derechos esenciales de la clase trabajadora, como hasta la actualidad, cuyo objetivo consiste en el justo equilibrio entre el capital y el trabajo.

2.3 .- BREVE EXPOSICIÓN DEL ARTICULO 123

CONSTITUCIONAL

Frente a la opinión generalizada de los tratadistas de derechos industrial, obrero o del trabajo, en el

sentido de que esta disciplina es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, y de su función expansiva del obrero al trabajador incluyendo en él la idea de la seguridad social, surgió nuestra teoría integral de Derecho del Trabajo y de la previsión social no como aportación científica personal, sino como la revelación de los textos del artículo 123 de la constitución de 1917, anterior a la terminación de la primera Guerra Mundial en 1918 y firma el tratado de paz de Versalles de 1919. En las relaciones del epónimo precepto, cuya bases integran los principios revolucionarios de nuestro Derecho del trabajo de la Previsión Social, descubrimos su naturaleza social proteccionista y reivindicadora.

La teoría integral divulga el contenido del artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el Derecho del Trabajo como Derecho Social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia, nuestro Derecho del trabajo no es Derecho Público ni Derecho Privado.

Nuestro Derecho del Trabajo a partir del 1° de Mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato Constitucional que comprende a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. A todo aquel que presenta un servicio, personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "Subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de presentación de servicios del Código Civil, así como la relaciones personales entre patrones y dependientes, comisionistas y comitentes, etc.; del Código de Comercio son contratos de trabajo. La nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la Ley anterior.

El derecho Mexicano del trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino

reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen de régimen de explotación capitalista.

Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes de los trabajadores. (ART. 107, fracción II, de la constitución). También el proceso laboral debe ser instrumento reivindicación de la clase obrera.

Como los poderes políticos son ineficaces para realizar reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio de artículo 123 de la Constitución Social que consagra para la clase obrera el derecho de la revolución proletaria podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La teoría integral es, en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123 Constitucional, precepto revolucionario y de sus leyes reglamentarias, productos de la democracia capitalista, sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para el bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en México.

CAPITULO TERCERO

3.- CONCEPTO DE NOTIFICACION

En principio tenemos que señalar el significado etimológico de la palabra notificar, que viene del latín notificare; de notus, conocido, facere, hacer.- Hacer saber oficialmente una cosa, la notificación es el documento en que se hace constar algo.

Las notificaciones en general son todos aquellos procedimientos, formas o maneras mediante los que el Tribunal en Materia de Administración de Justicia hace llegar a los particulares, las partes o terceros noticias o conocimientos de los actos procesales que se realizan en una contienda Judicial o Administrativa.

Consecuentemente con lo anterior en las notificaciones particulares: El órgano del Estado que hace la comunicación oficial con sujeción a las normas que la rigen, y el destinatario de la misma, que es la persona a la cual se dirige dicha comunicación a fin de que quede enterado de ella, y el permita hacer valer los derechos que le corresponda.

Obviamente, atrás del sujeto que oficialmente practica la notificación aparece como el interesado que se realice adecuadamente dicho acto, la contra-parte del notificado, misma a quien le interesa que la notificación se realice de acuerdo a las normas aplicables.

El tiempo y los medios de comunicación en el hábito del Derecho del Trabajo, representan singular importancia, en virtud que rigen todo el procedimiento laboral, determinan la validez jurídica de las actuaciones de la junta, ya que depende de la estricta legalidad de las notificaciones tan relevantes como la

prescripción, que se traduce en la seguridad de las notificaciones o emplazamientos, así como los actos procesales se realicen en el término señalado para ello.

Aunado a lo anterior, el principio de continuidad de oficio del procedimiento por parte de la Junta, la obliga a observar en forma ineludible las reglas que rigen las notificaciones y a respetar los términos Procesales, para lograr una verdadera impartición de Justicia pronta y expedita.

Para el legislador Alejandro González y Vera la Notificación es "El acto procesal por el cual la junta hace del conocimiento de las partes y de terceros extraños al juicio los acuerdos, resoluciones o laudos que dictan" (6).

Por su parte Euquerio Guerrero llama Notificación "Al acto por el cual se informa a una parte sobre el

(6).- Término de Derecho Procesal del Trabajo.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.- México, 1985.

acuerdo que ha tomado la autoridad respecto de los asuntos que ante ella se tramitan" (7).

Estas definiciones nos parecen acertadas, pero tomando en cuenta que las resoluciones que dicta la Junta deben ser notificadas no solo por una de las partes, sino a todos los que tomen parte en él, por lo que nos inclinamos por la definición dada por Alejandro González y Vera, ya que las resoluciones que dictan la Junta deben ser notificadas a todas aquellas personas que tomen parte en un juicio laboral, bien sea por notificación personal, o bien por otra forma de notificación, de las cuales haremos mención más adelante.

Señalaremos a continuación que la notificación puede ser definida en dos formas: Notificación Subjetiva y Notificación Objetiva.

Entendemos por notificación subjetiva "La que se hace a una persona, física o moral, en atención a su

(7).- Guerrero Euquerio.- Manual del derecho del Trabajo
Décima tercera edición, EDTI. PORRUA, S.A. .- Pág. 454

propia identidad" (8).

Estas notificaciones deben de practicase en el domicilio señalado en la demanda, tanto al actor como al demandado. Es claro que las partes pueden, durante el proceso, cambiar de domicilio, pero en tanto no lo comuniquen de manera formal, serán válidas las notificaciones hechas en el último domicilio señalado.

Por otra parte señalamos lo que se entiende por notificación Objetiva, "Es la que se hace cuando el actor ignora el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró" (9).

De acuerdo al artículo 712, en ese caso el trabajador (deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón).

(8).- De Buen Nestor.- Derecho Procesal del Trabajo Editorial Porrúa.- Pág. 376

(9).- De Buen Nestor.- Derecho Procesal del Trabajo Editorial Porrúa.- Pág. 376

En los términos del artículo 740, el actuario deberá cerciorarse (de que el lugar donde efectúan 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 ignora el nombre del mismo.

3.1 .- DIVERSAS FORMAS DE NOTIFICACIONES

La Ley Federal del Trabajo establece como formas de notificación, las realizadas personalmente, por boletín, por estrados y por exhorto.

Las notificaciones personales son las que se realizan en los domicilios señalados por las partes, y la Ley Federal del Trabajo en el artículo 742 señala que actuaciones se notificarán personalmente a saber:

I.- El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicten en el mismo;

II.- El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que las 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 a juicios;

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;

XI.- En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley;

XII.- En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicios de la Junta.

El precepto legal al que hicimos referencia anteriormente lo consideramos que es enunciativo y no limitativo ya que en su última fracción proporciona todos los casos necesarios.

A continuación haremos mención en que forma debe realizarse la primera notificación personal, por considerarse la de mayor importancia, la Ley precisa su realización para ofrecer seguridad a las partes, lo que señala en el artículo 743, y que de no practicarse en esos términos será nula, ya que las posteriores notificaciones personales, se harán a la parte o persona autorizada, el mismo día si concurre a la Junta, o en caso de que no asistan deberá hacerse la notificación en el domicilio designado y si no se encontraran, se dejará una copia de la actuación a notificar; deberán hacerse en días y horas hábiles, dentro de los cinco días siguientes de dictada la

resolución, con anticipación de veinticuatro horas por lo menos, de la hora en que deba practicarse la diligencia, en su caso.

Todo lo anterior salvo disposición en contrario en la propia Ley. En materia de Huelga hay actuaciones que se deben notificar urgentemente, como el emplazamiento, las notificaciones para procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica; y hay otras que se deben practicar con mayor tiempo de anticipación, como es el emplazamiento a juicio etc.

Por otra parte el artículo citado con antelación establece lo siguiente, por lo que se refiere a los normas que deben ser observadas para la realización de la primera notificación personal:

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

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

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

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

V.- Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a

recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución.

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

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

Señalaremos a continuación que es el emplazamiento a juicio. Para algunos juristas es el acto procesal por el cual la Junta hace del conocimiento del demandado la existencia del juicio, le corre traslado con copia cotejada de la demanda, lo cita a una hora y día fijo a la audiencia inicial correspondiente y lo apercibe en términos de Ley.

También señalaremos lo que es asentar razón en autos. "Es la explicación objetiva del actuario de debe constar en el expediente de cómo y cuándo se llevó a cabo una notificación o una citación, indicando lugar, fecha y las circunstancias de cómo se realizó la diligencia".

La razón en autos contendrá todos y cada uno de los datos que identifiquen a las partes y al expediente, como lo son el nombre, el número, la autoridad que conoce del asunto en controversia, el tipo de diligencia a practicar, lugar, día y hora en que se practiquen, el domicilio o lugar en que se realice, en cumplimiento de qué resolución de la Junta se practica; debiéndose escribir a máquina o manuscrita, con letra clara y sin abreviaturas, se indicará y dará fe de los documentos que se hubieran presentado, haciendo una descripción de los elementos o datos solicitados, se hará constar que se leyó a las partes que intervinieron en la diligencia la resolución motivo de su presencia en ese lugar, así como el apercibimiento respectivo; se

asentará que firma el acta las personas que en ella intervinieron o las causas por las cuales no lo hicieron, se autorizará la diligencia al pie de la misma.

Por cuanto hace a las notificaciones por boletín, por exclusión son aquellas que no son personales, se podrán hacer por el Boletín Laboral.

A este respecto el artículo 745 de nuestra Ley Laboral nos señala que "El pleno de la juntas, Federal y locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales.

Por otra parte el artículo 746 señala que surtirán sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el Boletín Laboral, salvo que sean personales. Cuando la Juntas no Publiquen Boletín, estas notificaciones se harán en los estrados de la Junta.

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

Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario. La publicación de las notificaciones contendrán la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

Las notificaciones por estrados serán realizadas de acuerdo a las disposiciones señalada con antelación.

En lo que se refiere a las notificaciones por exhorto podemos decir que son aquellas notificaciones personales que deben practicarse en lugar distinto de aquel donde reside la Junta.

Ahora bien, mencionaremos cuando surten efectos las notificaciones, por cuanto hace a las personales, deben señalarse el día y hora en que se practican. Cuando sean por Boletín o por Estrados.

También es preciso hacer notar que los términos son de una importancia vital, por lo cual daremos una breve explicación de lo que son los términos.

Término es "El tiempo en que debe realizarse un determinado acto procesal o ejercitar un derecho, para tener eficacia y validez legal ya que los actos procesales realizados antes o después del término procesal oportuno, no produce efecto jurídico" (10).

También es indispensable señalar en que momento empiezan a correr los términos, estos empiezan a correr el día siguiente de aquel en que surta efectos la notificación, o sea que cuando se trata de notifica-

(10).- Temario del Derecho Procesal del Trabajo.- Junta federal de Conciliación y Arbitraje.- Pág. 59.

ciones personales es de momento a momento y las demás a partir del día siguiente.

El propósito es encomendar las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del juicio, a otras Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, según sea el caso, o bien a la autoridad más próxima al lugar en que deban llevarse a cabo para que las realicen. Si los actos procesales deben llevarse a cabo en el extranjero, se autorizarán cuando se demuestre que son absolutamente indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación, Se fija a las Juntas términos breves, tanto para expedir los exhortos que sean necesarios, como para proveer a los que reciban; así mismo las receptoras deberán diligenciarlas dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que, por su naturaleza los actos que deban efectuarse, requieran de mayor tiempo.

Se hace también extensiva, en forma expresa en el Procedimiento Laboral, la facultad de entregar a la parte oferente, previa solicitud y razón que se deje en autos, el exhorto y su anexo para que bajo su más estricta responsabilidad, lo entregue a la autoridad exhortada para su tramitación el oferente queda obligado a devolver el exhorto, una vez que éste haya sido diligenciado. Estas referencias tienen por objeto abreviar el plazo en el que se practiquen las diligencias que son materia de los exhortos, ya que se ha podido comprobar que este trámite puede prolongar considerablemente la duración de los Juicios. Por otra parte, mediante el sistema expresado, se asegura que las diligencias correspondientes se realicen, cumpliéndose con todos los requisitos que en la realización de estos actos deben satisfacerse.

El artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo señala que las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del Juicio deberán encomendarse por medio del exhorto al

Presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o al de las Especiales, o a la autoridad más próxima al lugar en que deban practicarse dentro de la República Mexicana.

En lo referente a las diligencias que deben practicarse en el extranjero, el artículo 754 establece lo siguiente: 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 .

Para el caso mencionado anteriormente, se libraré despacho correspondiente, tomando en cuenta lo dispuesto en los Tratados o Convenios Internacionales.

En relación a la falta de tratados o convenios, deberá sujetarse a las siguientes reglas;

I.- Los despachos serán remitidos por vía diplomática, al lugar de residencia de la autoridad

correspondiente, debiendo ser legalizadas las firmas de las autoridades que los expidan; y

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

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

La Junta deberá expedir los exhortos y despachos, al día siguiente de aquél en que surta sus efectos la resolución que los ordene.

Los exhortos que reciban las autoridades a que se refiere el artículo 753, se proveerán dentro de la setenta y dos horas siguientes a su recepción y deberán diligenciar dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que por naturaleza de lo que haya de practicarse, exija necesariamente mayor tiempo; en este

caso, la autoridad requerida fijará el que crea conveniente, sin que el término fijado pueda exceder de quince días.

Es necesario precisar cuales son los requisitos que debe contener la Cédula de Notificación, así como dar en forma breve su significado.

Se entiende por Cédula de Notificación, "El documento que se extiende por el actuario para hacer constar la entrega de la copia de la resolución que debe hacerse llegar al sujeto notificado" (11).

La Ley fija rigurosamente su contenido que debe contener, por lo menos:

I.- Lugar, día y hora en que se practique la notificación;

II.- El número de expediente.

III.- El nombre de las partes;

IV.- El nombre y domicilio de la persona o personas

(11).- De Buen Nestor.- Derecho Procesal del Trabajo Editorial Porrúa.- Pág. 381

que deban ser notificadas; y

V.- Copia autorizada de la resolución que se anexará a la Cédula.

Por regla general esas cédulas se preparan previamente, en formas impresas, de manera que el actuario tenga que cumplir simplemente una función fácil de integración, pero esto no siempre lo logran.

Por otra parte el artículo 752 de la Ley Laboral indica que son "Son nulas las notificaciones que no se practiquen en la forma que se señaló anteriormente", las nulidades de las notificaciones se tramitarán observando lo establecido en la Ley citada. Es pertinente destacar, sin embargo, que cualquier nulidad quedará sin efecto si la persona interesada se manifiesta sabedora de la notificación mal hecha u omitida.

Es evidente que en este caso se habrá vulnerado el principio constitucional de la garantía de audiencia.

3.2.- EFECTOS DE LA NOTIFICACION

En el lenguaje esotérico de la curia laboral, que en esto sigue casi el pie de la letra las expresiones de otros derechos procesales más antiguos, la expresión: "Surtirán sus efectos las notificaciones" quiere significar que tendrán validez a partir de determinado momento.

La Ley fija dos momentos distintos:

a).- Cuando se trate de notificaciones personales, el día y hora en que se practiquen "contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la Ley... señalado en el artículo 747, fracción I de la Ley en cita.

b).- Las demás, es decir, la hechas por estrados o por boletín, al día siguiente de su publicación, señalado en la fracción II del artículo mencionado anteriormente.

Esos matices son importantes. Si se trata, v. gr, de la citación para una confesional, la determinación de la hora en que la notificación fue hecha resulta importante en relación a la hora en que debe verificarse, al día siguiente, la diligencia de que se trate. Tratándose de publicaciones en estrados o por boletín, no importa la hora.

Las notificaciones pueden hacerse directamente al interesado o a la persona autorizada por este y en ambos casos surtirán los mismos efectos.

Aún cuando ya habíamos hecho mención sobre este particular en renglones anteriores, consideramos que es necesario ocuparnos en forma particular de los efectos que tiene una notificación para así tener conocimiento

del tiempo en que podemos hacer valer nuestro derecho, ya que el lapso entre la realización de una notificación y el hacer valer nuestras acciones o mejor dicho interponer algún recurso, incidente u otro medio de defensa se basa indiscutiblemente del momento en que empieza a correr el término de la notificación.

CAPITULO CUARTO

4).- PERSONAL JUDIRICO DE LAS JUNTAS DE CONILIACION Y ARBITRAJE

Es conveniente que señalemos el concepto del tema que nos ocupa, se ha dicho al respecto que aún cuando la denominación no es muy afortunada a pesar que es dada por la propia ley, respecto de los auxiliares de la justicia laboral que integra la estructura gubernamental de la Junta. Parecería, por exclusión, que los representantes sociales no tienen atributos jurídicos, limitándose a apreciar los hechos "en conciencia". Sin embargo ya expusimos antes que no es ese nuestro punto de vista, ya que el artículo 841 claramente señala que al dictar los laudos los

representantes "expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen"

El llamado "personal jurídico" ejerce indiscutiblemente una función jurídica, pero no es una función exclusiva por cuanto los representantes, de alguna manera, también la llevan a cabo.

El número de personas que en cada Junta deberán integrar la Plantilla de Auxiliares lo determinarán en cada caso la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados, incluyendo el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, evidentemente teniendo en cuenta las necesidades a satisfacer y las posibilidades presupuestarias.

En cuanto a la autonomía que corresponda a las Juntas es preciso señalar que esta característica constitucional les impide ser ubicadas en cualquiera de los tres Poderes, es evidente su dependencia administrativa de cualquier de los órganos que responde

de su administración y del presupuesto económico correspondiente. Por ello mismo, esta al servicio del Estado, sometido a las disposiciones del apartado B del artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Es difícil determinar, si estos Servidores Públicos son o no empleados de confianza. De acuerdo al texto del artículo 5°. de la Ley Burocrática citada, serían de confianza los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Conciliadores y los Inspectores de Trabajo. Sin embargo el texto actual del mismo artículo 5°. es menos detallista y, solo se refiere a los trabajadores que integran la planta de la Presidencia de la República "y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiere de la aprobación expresa del Presidente de la República", así como determinados trabajadores de los Poderes Ejecutivos, Legislativo y Judicial, sin considerar de manera especial a los del Departamento del Distrito Federal,

no obstante ser destinatarios expresos de las disposiciones de la Ley.

En función del nombramiento presidencial, será indiscutiblemente empleado de confianza el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Los Presidentes de las Juntas Estatales lo serán solo si la Leyes Burocráticas Locales así lo determinan.

Por lo que se refiere a los denominados Auxiliares jurídicos de las juntas tendrán el carácter de empleados de confianza salvo disposiciones expresas en las leyes burocráticas locales, de no estar señalado en esta Ley, no serán considerados como tales.

Ahora bien, a continuación haremos mención de los requisitos que debe cubrir el personal jurídico de dichas Juntas de Conciliación y Arbitraje. A este respecto la Ley señala referente de cada categoría de personal jurídico los requisitos que deben cumplir para

ser nombrados. Tienen diversos requisitos en común y algunos con variables.

Son requisitos comunes los siguientes:

A).- La nacionalidad mexicana, la mayoría de edad

y

estar en pleno ejercicio de sus derechos;

B).- No pertenecer al estado eclesiástico;

C).- No haber sido condenado por delito

intencional sancionado con pena corporal.

Los actuarios deberán haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho por lo menos.

Los secretarios deben tener el título de Licenciado en Derecho y "haberse distinguido en sus estudios de derecho del trabajo", condición que también se exige a los auxiliares, secretarios generales y presidentes de juntas especiales deberán ser mayores de veinticinco años de edad.

De acuerdo a lo previsto por el artículo 631 de la Ley Federal del Trabajo, los Presidentes de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje percibirán los mismos emolumentos que correspondan a los Magistrados de Circuito y los de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, los que correspondan a los Magistrados del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

Los Presidentes de las Juntas Especiales serán nombrados cada seis años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, tratándose de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por el Gobernador de cada Estado o por el del Distrito Federal. Se les podrá confirmar en el nombramiento una o más veces, esto está establecido en los artículos 631, 632 y 633 de dicha Ley Laboral.

Sus ausencias temporales y las definitivas, en tanto no se nombre el sustituto serán cubiertas por el auxiliar que esté conociendo del negocio.

Esta misma Ley señala las prohibiciones que tienen los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales de ejercer la profesión de abogados en asuntos de trabajo.

Este señalamiento llama la atención ya que la prohibición es absoluta y no limitada al tribunal de adscripción como por el contrario se establece respecto de los Representantes Sociales que sólo tienen prohibido actuar en otra Junta Especial (se entiende que de la misma Junta de su adscripción) y que, no obstante, tratándose de sus padres, cónyuge o hijos, pueden litigar asuntos Laborales (fracción II).

A continuación señalaremos lo referente a las sanciones que le son impuestas al personal jurídico de las Juntas por no llevar a cabo sus funciones, a este respecto la Ley establece un criterio curioso de clasificación de las sanciones que se pueden imponer a los miembros del personal jurídico señalado

anteriormente. En un caso se refiere a dos tipos de sanción: amonestación y suspensión del cargo hasta por tres meses.

Cuando se trata de las sanciones de amonestación o suspensión del cargo por tres meses, el Presidente de la Junta practicará una investigación con audiencia del interesado e impondrá la sanción que corresponda a los Actuarios, Secretarios y Auxiliares. Tratándose de los Presidentes de las Juntas Especiales, el titular dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o del Distrito Federal, quienes, después de oír al interesado, resolverán lo conducente.

El término de suspensión, hasta por tres meses, resulta evidentemente desproporcionado respecto de las suspensiones que la Ley autoriza para los trabajadores particulares ya que en ningún caso pueden exceder de ocho días, como lo establece el artículo 423-X de la citada Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos en su artículo 56-I.

En relación a las faltas, éstas se clasifican según la sanción que corresponda.

Las que ameritan amonestación o suspensión por un máximo de tres meses son clasificadas en los artículos 640 al 643 y, en general, se identifican o bien con una clara improbidad en el cumplimiento de sus funciones, particularmente tratándose de los Actuarios y Secretarios, o bien con una maliciosa actuación, cuando se trata de los Auxiliares y de los Presidentes de Juntas Especiales.

Por su parte el artículo 640 de la multicitada Ley señala cuales son las faltas especiales de los Actuarios:

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

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

III.- No practicar oportunamente las diligencias, salvo causa justificada.

IV.- Hacer constar hechos falsos en las actas que se levanten en ejercicio de sus funciones;

V.- No devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias, y

VI.- Las demás que establezcan las leyes.

Con respecto a los Secretarios, en el artículo 641 se consignan las siguiente:

I.- Retardar la tramitación de un negocio sin causa justificada;

II.- No dar cuenta oportunamente a las Juntas de las promociones;

III.- No dar cuenta inmediatamente al Presidente de los depósitos hechos por las partes;

IV.- No autorizar las diligencias en que intervenga o no hacer las certificaciones que les corresponda;

V.- Dar fe de hechos falsos;

VI.- Entregar algún expediente a los representantes de los trabajadores o de los patrones, sin exigir el recibo correspondiente;

VII.- No requerir oportunamente a los representantes para que firmen las resoluciones;

VIII.- No informar oportunamente al Presidente de los hechos a que se refiere la fracción anterior.

IX.- No levantar las actas de las diligencias en que intervenga o asentar en ellas hechos falsos;

X.- No engrosar los laudos dentro del término señalado en esta ley.

XI.- Engrosar los laudos en términos distintos a los consignados en la votación; y

XII.- Las demás que establecen la leyes.

Ahora bien, en cuanto hace a los auxiliares, el artículo 632 señala que los auxiliares incurrirán en falta si caen en los siguientes casos:

I.- Conocer de un negocio para el que se encuentran impedidos de conformidad con las disposiciones de esta ley;

II.- Retardar la tramitación de un negocio;

III.- Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta;

IV.- No informar oportunamente al Presidente de la Junta Especial de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones; y

V.- Las demás que establezcan las leyes.

Por último, se consideran faltas especiales de los Presidentes de las Juntas Especiales, además de las previstas en las tres primeras fracciones del artículo 642 de la Ley citada con antelación, el artículo señala otras y que son las que se mencionan a continuación:

I.- No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos;

II.- No informar oportunamente al Presidente de la Junta de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta Especial que presidan;

III.- No denunciar al Ministro Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que hubiera sido condenado por laudo definitivo al pago del salario mínimo general o

las diferentes que aquél hubiera dejado cubrir, a uno o varios de sus trabajadores; y,

IV.- Las demás que establezcan las leyes.

Ya que hemos hecho una breve referencia sobre lo que es el personal jurídico, los requisitos que deben cubrir, las formas en que son sancionados cuando cometen alguna falta en el cumplimiento de sus funciones, es conveniente señalar también cuales son las responsabilidades en que incurren en forma general el personal jurídico de las Juntas, y cual es el procedimiento a seguir para sancionar a dicha autoridad.

Empezaremos mencionando lo que son las responsabilidades, podemos decir que el Estado, al ejercer su función de regulador del orden jurídico, da forma positiva a la norma e impone su cumplimiento, ejerciendo como sanción extrema, el poder de coerción de que está armado. Esta concepción implica lógicamente que el conjunto de normas positivas (irrefragablemente obligatorias) y su cumplimiento por todos, no puede

dejar comprender a los agentes u órganos del Estado mismo: Los funcionarios. Tanto el Estado como agentes, pueden incurrir en responsabilidades al ejercer la función pública o social, aquél por actos de éstos y los agentes por los suyos propios, sin más que la responsabilidad del Estado es por riesgo u objetiva, en tanto que los funcionarios es por culpa o subjetiva.

Las leyes establecen de una manera expresa no sólo la responsabilidad en que pueden incurrir quienes ejercen funciones públicas o sociales, sino la forma de hacerles efectivas. Esta regulación legal pone a cubierto a los particulares y a los elementos de las clases sociales que entran en relación con los órganos administrativos o jurisdiccionales de extralimitaciones y arbitrariedades. De no existir ésta regulación, el titular de cualquier función pública o social podría cometer impunemente los mayores atentados. Por ellos en la organización, de los servicios sociales, jurisdiccionales o administrativos, es pieza esencial un sistema encaminado a exigir, en caso necesario, la

responsabilidad que puedan contraer quienes los desempeñan. Los órganos del Estado político o social tienen como misión satisfacer las necesidades populares y esta tarea no podría lograrse en forma satisfactoria sin sujetar a los titulares de los mismos a una estrecha responsabilidad.

Los funcionarios empleados públicos en el ejercicio de sus funciones, no sólo tienen facultades y atribuciones, sino asimismo deberes cuyo cumplimiento no pueden eludir en ningún caso sin que caiga sobre ellos la sanción correspondiente - civil, penal o disciplinaria, según sea la naturaleza de la acción u omisión que la motive.

La responsabilidad de los funcionarios y empleados de Estado político o social, se deriva de actos ilícitos, negligencias u omisiones, en el desarrollo de las funciones públicas o sociales que desempeñan. En consecuencia, el estudio de la responsabilidad de los funcionarios y empleados de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dentro de nuestra disciplina, es obligado,

por cuanto se trata de un régimen que contribuye a garantizar el ejercicio legítimo y eficaz de la Jurisdicción Laboral.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece por su parte las causas de responsabilidad y las sanciones disciplinarias, aplicables a los funcionarios y empleados de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, cuando al ejercer la Jurisdicción Laboral a través del proceso incurran en aquellas. También prevé la Ley, las faltas imputables a los empleados de las propias Juntas que participan en la función jurisdiccional tienen por objeto asegurar la eficiencia y honestidad de los funcionarios y empleados de los Tribunales del Trabajo, en el ejercicio de sus actividades sociales encaminadas a la realización de la Justicia Social.

Los funcionarios y empleados de los Tribunales del Trabajo, en el ejercicio de sus atribuciones, pueden cometer infracciones que agravien el patrimonio de

obreros y patrones violar alguna ley penal o el estatuto que regula sus funciones. Estos efectos originan la clásica distinción entre responsabilidad civil, penal y administrativa.

A continuación haremos referencia cuando un funcionario o empleado incurre en responsabilidad civil.

Incurre en "Responsabilidad Civil el funcionamiento empleado que en el ejercicio de su cargo realiza actos u omisiones, interviniendo culpa o negligencia, que lesionan un patrimonio" (12).

A este respecto podemos decir que cuando el funcionario por negligente o por omitir algún dato y ocasionan con ello un agravio en el patrimonio de los particulares, resulta civilmente responsable y queda obligado con su patrimonio hacia el damnificado, en la medida del mal causado. Sin embargo esta responsa-

(12) Trueba Urbina Alberto.- Nuevo derecho Procesal del Trabajo Ley Federal del Trabajo Editorial Porrúa, S.A. Pág. 287

bilidad tiene una aplicación restringida, pues por razones mismas de la organización administrativa, la intervención de varios funcionarios o empleados en el acto perjudicial, hace difícil la imputación de dicha responsabilidad con más frecuencia es aplicado el poder disciplinario para sancionar las faltas de los servidores públicos.

En lo referente a la responsabilidad penal podemos decir lo siguiente: "Incorre en responsabilidad penal los funcionarios o empleados públicos que en el ejercicio de sus actividades realizan actos u omisiones que constituyen un delito previsto y penado en las leyes" (13).

Algunas veces los actos u omisiones por parte del funcionario pueden llegar a constituir un delito previsto y penado por las leyes.

El infractor que es penalmente responsable está

(13) Trueba Urbina Alberto.- Nuevo derecho Procesal del Trabajo Ley Federal del Trabajo Editorial Porrúa, S.A. Pág. 287

expuesto a sufrir una pena restrictiva de su libertad, inhabilitación o una sanción pecuniaria.

A continuación señalaremos lo referente a la responsabilidad administrativa, " Incurre en responsabilidad administrativa el funcionario o empleado público que en el ejercicio de su cargo realiza actos o incurre en omisiones que violan las atribuciones o deberes establecidos en relación con el servicio o función que desempeñan" (14).

La responsabilidad administrativa o disciplinaria como la llaman algunos autores, tiene por objeto "asegurar la observancia de las normas de subordinación jerárquica y, en general, el exacto cumplimiento de todos los deberes de la función" (15).

La finalidad que se persigue con las normas disciplinarias para el caso de que la conducta del funcionamiento no se ajuste a las leyes respectivas

(14) Trueba Urbina Alberto.- Nuevo derecho Procesal del Trabajo Ley Federal del Trabajo Editorial Porrúa, S.A.- Pág. 287

(15) Idem.

en el ejercicio de sus funciones es el mejoramiento del servicio, con la aplicación de dichas normas disciplinarias.

La responsabilidad administrativa de los funcionarios y empleados de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje que nos interesa estudiar en este momento, se deriva de la actividad jurisdiccional de los Tribunales del Trabajo, individualizada a través de los representantes del Gobierno, trabajo y capital y de los empleados que participan en la formación de la Función Social Laboral.

Los miembros de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje como funcionarios de un órgano del Estado de Derecho Social, tienen obligación de cumplir legalmente con todos los deberes de la función social que ejercen, y, en el supuesto de no hacerlo,

incurre en la responsabilidad de sus actos u omisiones les resulte.

Los componentes del Tribunal del Trabajo pueden incurrir en las responsabilidades civil y penal a las que ya hemos hecho referencia; pero la Ley Laboral prevé aquellas que tienden a garantizar, concretamente, la eficacia del servicio social que regulan. El régimen de responsabilidades, entre otros fines, persigue la supresión de retardos perjudiciales para la marcha expedita de los negocios que se siguen ante ellos pues constituyendo la celeridad en el procedimiento obrero uno de sus principios informadores, en función tutelar de los trabajadores, es indudablemente que el funcionario o empleado que por negligencia o mala fe lo quebranta incurre en responsabilidad. No está tampoco exento de ésta, el funcionario o empleado de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje que interviene como parte en los juicios de su competencia, ya sea que lo haga en forma directa o indirectamente.

Y finalmente, la falta de cumplimiento de sus deberes procesales también es materia de responsabilidad. La deshonestidad procesal de los funcionarios perjudica irreparablemente a los trabajadores.

Las diferencias existentes entre las responsabilidades Civil, Penal y Administrativa, además de las derivadas de la naturaleza de la disposición violada, se encuentran las provenientes en cuanto a los efectos que producen, principalmente en el patrimonio del funcionario o empleado, en cuanto a que en la penal se manifiestan en una restricción de los derechos personales de carácter ciudadano. Y respecto a la administración únicamente alcanza al funcionario o empleado en sus derechos como tales, es decir, en los inherentes al cargo o empleo.

4.1).- PERSONAS HABILITADAS PARA NOTIFICAR

Es necesario hacer mención sobre lo que es la función actuarial, y así comprender la función que desempeñan dichos funcionarios.

La Ley Federal del Trabajo establece los lineamientos para que el órgano jurisdiccional denominado "Junta de Conciliación y Arbitraje" pueda impartir la Justicia Laboral con este propósito se apoya en diversos funcionarios que integran su personal jurídico, mismos que establecen la comunicación con las partes que intervienen en un proceso y los llamados terceros; dentro de dichos funcionamientos existen los que se denominan Actuarios, los cuales se encargan de cumplimentar investidos de fé pública.

El actuario es el antiguo escribano al que el Estado le otorga la facultad de dar fé pública de ciertos hechos o casos jurídicos. Al investirlo de la función autenticadora se logra el propósito de

delegarle ciertas facultades para que, a nombre del Organó Jurisdiccional, actúe y constate ciertos hechos o actos como si éste mismo actuara.

Mientras que el Secretario de acuerdos da fé de ciertos actos que se realizan fuera del local de la misma.

La función actuarial está comprendida en diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos.

Al respecto, la fracción XIII del artículo 32 del reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, en lista como facultad de los Secretarios de acuerdo como facultad de los Secretarios de Acuerdos:

"XIII.- Entregar a los Actuarios, mediante relación y firma de recibido, los expedientes en que

deban realizarse diligencias fuera del local de la junta".

Por otra parte el numeral 33 del propio Reglamento Interior de esta Junta Local de Conciliación y Arbitraje prescribe:

"Los actuarios tendrán las siguientes obligaciones:

I.- Practicar fuera del local de la Junta, las notificaciones en términos establecidos por la ley y realizar las diligencias, ordenadas por el Pleno, el Presidente o por las Juntas Especiales;

II.- Levantar actas en el lugar donde se practiquen las diligencias;

III.- En las diligencias en que se embarguen dinero o valores, deberán ponerlos a disposición del Presidente Ejecutor, salvo que exista autorización expresa para efectuar el pago;

IV.- Otorgar recibo de los expedientes que se turnen para la práctica de alguna diligencia en el libro que se lleve para tal efecto;

V.- Solicitar cuando lo estime necesario el Auxilio de la Fuerza Pública, dando cuenta de ello al C. Auxiliar o al Secretario de la Junta;

VI.- Rendir informe cada quince días a la Secretaria General de la Junta;

VII.- Tratar con amabilidad a las personas y cuidar su presentación en forma decorosa en las diligencias en que intervenga;

VIII.- Las demás que le asigne la Ley Federal del Trabajo y el presente reglamento".

Por otra parte, de acuerdo a lo establecido por el artículo 640 de la Ley Federal del Trabajo; "Son faltas especiales de los actuarios:

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

II.- No notificar oportunamente a las partes, salvo causa justificado;

III.- No practicar oportunamente las diligencias, salvo causa justificada;

IV.- Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;

V.- No devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias y;

VI.- Las demás que establezcan las Leyes.

Al incurrir en dichas faltas, el Actuario se puede hacer acreedor a que se le impongan sanciones que van desde la amonestación, suspensión o destitución del cargo, según la gravedad de dicha falta, conforme dispone el artículo 636 de la Ley Federal del Trabajo.

Por formar parte del personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los actuarios tienen prohibido ejercer la profesión de abogado en asuntos de trabajo, según establece el artículo 632 de la Ley Federal del Trabajo.

Conforme con el artículo 644 de la mencionada ley:
"Son causas generales de distinción de los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales:

I.- Violar la prohibición del artículo 632;

II.- Dejar de asistir con frecuencia a la Junta durante las horas de trabajo e incumplir reiteradamente las obligaciones al cargo;

III.- Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes; y

IV.- Cometer cinco faltas, por lo menos, distintas de las causas especiales de destitución a juicio de la autoridad que hubiese hecho el nombramiento".

Analizando una por una las funciones del Actuario, así como las prohibiciones y sanciones a que se puede hacer acreedor, se verá la importancia que tiene su función de Auxiliar de la Justicia Laboral.

Como ya se dijo, el actuario tiene una facultad delegada por la junta o por el Presidente en los casos de ejecuciones o providencias cautelares, atribuciones que se pudieran clasificar de la siguiente manera:

Realiza ACTOS DE DECISIÓN.- Debido a que en ocasiones tiene que resolver por sí mismo en la ejecución de laudo (Artículo 951 fracción IV, 953 y 954).

Realiza ACTOS DE INVESTIGACIÓN.- No sólo cumple con dar fe de ciertos hechos o actos que se presentan, sino que en otras ocasiones tiene que realizar una función investigadora, como lo es el cercioramiento de domicilio tratándose de notificaciones en los casos a que se refiere la primera parte del artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo; en las diligencias de recuento, en cuanto que constata que los trabajadores que él recuenta tienen derechos a emitir su voto; así mismo indica a la autoridad las anomalías, a diferencias o alteraciones que observa en las diligencias.

Tienen FACULTADES DELGADAS.- Consistiendo en las diligencias que realizan fuera del Tribunal, ordenadas mediante un acuerdo previo y siendo estas concretas y

determinadas; actuando en estos específicos con representantes de la Junta, ya que como se dijo actúa a nombre y por mandato de la misma.

Tiene Fè PÚBLICA.- Etimológicamente la palabra se deriva del latín "Fides", que significa creer, tener confianza, seguridad o por verdaderos, ciertos hechos o actos que aún cuando no nos conste su realización creemos en ellos porque la persona que los afirma tiene nuestro crédito de confianza.

Ser pública significa que no sólo es válido lo actuado para las partes que intervienen en un proceso, sino para todas las personas que sin haber intervenido en él, o haber presenciado lo que ahí mismo se afirma, deben dar por cierto lo actuado por quienes tienen fe pública. Como parte importante de la fè pública es lo que tiene efectos de certificación cuando se certifique la existencia de determinada documentación que tuvo a la vista el Actuario. Tienen fé pública aquellos actos realizados por funcionarios investidos con tal carácter

por el Organó Jurisdiccional (Junta), en cumplimiento a una resolución emitida por dicho órgano, que se fundamenta en la Ley.

Podemos concluir que la función actuarial tiene por objeto dar seguridad al proceso en cuanto a que los actos que se encomienda al Actuario derivan de un Mandato de Autoridad competente y en cumplimiento de una norma, lo que le otorga determinado jurídico; pero además, como lo actuado debe asentarse en un documento autorizado por el Actuario, se da la posibilidad de su constatación por las partes y por la misma autoridad, así como la de asegurar su permanencia al formar parte de un expediente. Tal documento, denominado acta, debe contener los elementos o requisitos que más adelante se citan.

Los elementos o requisitos formales tenemos los siguientes:

1.- Un rubro que debe expresar:

a).- Número de la Junta.

b).- Número del expediente.

c).- Nombre de las partes.

2.- Deberá redactarse a máquina, y cuando no sea posible, se hará en forma manuscrita, a tinta y con letra legible.

3.- Los espacios en cada renglón se llenarán con líneas hasta el final.

4.- Las fechas y números se escribirán con letra.

5.- Las palabras textadas se marcarán con una línea que permita su lectura, haciendo constar el final del acta que no valen.

6.- Las palabras escritas entre renglones deberán ser revalidadas al final del acta.

7.- Deberán dejarse márgenes a derecha e izquierda de la foja para permitir su lectura, su costura al expediente y evitar su destrucción por la manipulación del expediente.

8.- No deberá tener raspaduras o enmendaduras.

Los elementos o requisitos esenciales son los siguientes :

- 1.- Lugar, día y hora en que se practique.
- 2.- Referencia al acuerdo o resolución que ordena la práctica de la diligencia a realizar.
- 3.- El tipo de diligencia a realizar.
- 4.- Nombre de las personas que intervengan en la diligencia.
- 5.- Identificación de la persona con la cual se entiende la diligencia.
- 6.- Detalle circunstanciado de lo acontecido en el desarrollo de la diligencia.
- 7.- Hora y fecha en que concluya la diligencia.
- 8.- Firmas al margen izquierdo de las personas que hayan intervenido en la diligencia y quisieron hacerlo.
- 9.- Cuando dichas personas se nieguen a firmar el acta, deberá hacerse constar tal circunstancia.
- 10.- Firma y nombre del Actuario que dá fé, al final del acta.

Por otra parte también se señala una recomendación para la realización de alguna diligencia, como es la de que el actuario dé lectura previa al acuerdo o

resolución que la ordena, con el propósito de que se entere de los alcances del mismo y pueda prever cualquier contingencia. En aquellos casos en que no le sea claro lo proveído. Deberá consultar a su superior, con el objeto de que le aclare el mismo.

4.2).- RELACIÓN Y DIFERENCIAS ENTRE LA NOTIFICACIÓN PERSONAL Y LA NOTIFICACIÓN POR ESTRADOS.

La relación entre éstos dos tipos de notificaciones estriba en que estas son auxiliares en el mejor desarrollo del Proceso Laboral, aun cuando existe diversas formas en su realización, ya que como se dijo anteriormente las notificaciones personales se realizan en los domicilios de las partes que actúan en determinado Juicio Laboral, y todas las notificaciones tienen un valor importante dentro de todo proceso, si bien es cierto que determinadas notificaciones deben hacerse en forma personal no por ello las notificaciones por estrados, por boletín o por exhorto carecen de importancia dentro del desarrollo del mismo.

La diferencia esencial entre estos tipos de notificaciones estriba en la forma de realización, ya que las notificaciones personales se realizan en los domicilios de las partes mientras que la notificaciones por estrados se llevan dentro del local de la Junta en que se ventile determinado caso.

Podemos concluir que aún cuando existe una singular conexión entre las notificaciones personales y por estrados o a través de ellas como se conocen las diferentes resoluciones dictadas por determinada Junta, es clara también la diferencia en la forma de su realización pero no por ello carecen de importancia, ya que todas las formas de notificación son esenciales dentro de todo Procedimiento Laboral. Así como en otras materias, aún cuando éstas tengan diferentes denominaciones.

CAPITULO QUINTO

5.) .- LA REFORMA AL ARTICULO 743
EN SUS FRACCIONES IV Y V

A continuación analizaremos lo que establece el artículo 743 de nuestra actual Ley Laboral.

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

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

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

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

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

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

VI.- En el mismo 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.

Ahora bien, nos abocaremos a lo referente a las fracciones IV y V, que son las que nosotros pensamos que necesitan ser reformadas en base a que puedan llegar a perjudicar en un momento dado los intereses de alguna de las partes, por lo que consideramos que en cuanto hace la fracción IV, aún cuando exista un citatorio previo, la persona no se encontrare presente en el momento de la realización de la diligencia, no es prudente hacerla a otra persona, por que podría suceder que la persona a quien se le entrega la resolución se manifiesta ante el actuario que no se puede tomar conocimiento de la misma ya que se trata de los

intereses de otra persona, por lo cual consideramos que podría hacerse un nuevo citatorio para que el interesado pueda ser notificado, ya que se trata de la primera notificación y consideramos que si la persona no pudo estar presente en el momento que fue señalado por el actuario para la realización de la diligencia debemos pensar que quizás no lo hizo con mala fé, sino que pueden presentarse circunstancias aún mayores que le impiden estar presente en el momento de ser notificado.

Pero tenemos que tomar en cuenta que la notificación es la primera y por lo cual consideramos que debe hacerse directamente con el interesado, ya que así no se expondría en un momento dado a la mala fe de un tercero; y, en cuanto hace a que si la casa o local se encontraren cerrados, se fije una copia de la resolución en la puerta de entrada, esto nos parece una disposición muy poco acertada ya que si bien esta notificación personal debe entenderse con la persona interesada, podría suceder que la fijación de dicha

copia en la puerta no fuere bien puesta, esta podría extraviarse, bien sea por que fuera arrancada por alguien o bien porque hubiera norte en ese lugar o por cualquier otro motivo, y entonces la persona a quien fuera a notificar no se enteraría de dicha diligencia y por lo consiguiente no se presentaría ante la autoridad competente el día y hora que le fuere señalado para tal efecto, por lo que pensamos que sería conveniente en estos casos regresar al día siguiente para realizar dicha diligencia, o bien se le entregue al Jefe de Manzana respectivo, ya que éste tendría responsabilidad para ello y en caso de que este no lo entregare, entonces sería sancionado y así la Autoridad Laboral correspondiente, mediante la diligencia de cuenta del Actuario, se percataría o cercioraría que efectivamente se llevó a cabo el emplazamiento y/o la notificación encomendada al mismo.

Ahora bien podemos decir a este respecto de que si la persona interesada o su representante no se encontraren por estar cerrado el local o la casa donde

haya de efectuarse la notificación podría hacerse bien sea con el vecino más próximo o con una persona que conozca al que vaya a notificar como lo estipulaba en parte la ley de 1931.

Es preciso señalar también lo que estipulaba la Ley de 1931 a este respecto, por lo que a continuación exponemos el contenido del artículo 444 de la Ley Laboral de 1931. El Artículo 444 de la Ley Laboral: 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 Actuario Notificador de que el lugar señalado es cualquiera de los indicados, notificará a la persona interesada, si está no se encuentra, se 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, en la hora en cita, ni el patrón ni el encargado o representante, entenderá la diligencia con cualquiera de las personas que se encuentre, y si no está ninguna o, está cerrado el establecimiento o la habitación, con un vecino. De todo esto se asentará razón en autos.

Las notificaciones deberán hacerse cuando menos con un día de anticipación a la fecha señalada para la diligencia de que se trate (16).

Consideramos que en parte esta disposición protegía más a la clase trabajadora que la vigente.

Por ello proponemos que en un determinado momento, una persona con responsabilidad civil como sería Jefe de Manzana, y así quedaría plena y fehacientemente comprobado que se realizó el acto de la notificación

(16) Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo.- Secretaria del Trabajo y Previsión Social

respectiva.

Por lo que hace a la fracción V del artículo 743 de nuestra actual Ley Laboral en lo que se refiere a la negación por parte del interesado, su representante o la persona con la que se entienda la diligencia de recibir la notificación y hacer esta por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y aún cuando el actuario asiente en autos dicha negación, creemos que sería conveniente que esta asentación fuera firmada no sólo por el actuario sino que se procurara la intervención en la diligencia respectiva y la aseveración de los hechos que en la misma se describan, por parte de una persona con capacidad legal que haría las veces de testigo en la diligencia correspondiente, mismo quien tendría que identificarse debidamente y a plenitud del Actuario Notificador, proporcionándole a éste sus Generales, asentándose en la diligencia inherente todas las circunstancias de modo, tiempo y lugar sobre los particulares descritos.

5.1).- PROPUESTA PARA QUE AL JEFE DE MANZANA
SE LE PUEDA ENTREGAR LA NOTIFICACIÓN

Consideramos necesario hacer un análisis respecto de la disposición que fue establecida en la Ley Federal del Trabajo de 1931, por cuanto hace la primera notificación personal, la cual establece lo siguiente:

Artículo 444.- Para los efectos de que se trate 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 ésta, si no se encuentra, entenderá la diligencia con el encargado o representante; si no hubiere ni un ni otro, dejará citatorio para que se le espere a una hora determinada al día siguiente: Si no

estuvieren presente a esa hora ni el patrón ni el encargado representante, entenderá la diligencia con cualquiera de las personas que encuentre, y si ninguna hay o está cerrado el establecimiento o la habitación, con un vecino, de todo esto asentará razón en autos. Las notificaciones deberán hacerse cuando menos un día antes señalado para la diligencia.

A continuación señalaremos el contenido del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo Actual y el cual establece lo siguiente:

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

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

II.- Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, el

actuuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquélla.

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

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 cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;

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

VI.- En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuuario 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.

Ahora bien para tener una base de nuestra propuesta consideráramos conveniente señalar las atribuciones que tienen los Jefes de Manzana, por lo cual a continuación señalaremos quienes son los Jefes de Manzana, los requisitos que deben reunir y las funciones a desempeñar.

La Ley Orgánica del Municipio Libre del Estado de Veracruz nos señala lo siguiente:

Artículo 62 de la Ley Orgánica.- Los Jefes de Manzana son los encargados de procurar que se cumplan los Bandos de Policía y Buen Gobierno, así como los Reglamentos, Circulares y Disposiciones Administrativas de Observancia General.

Artículo 63 de la Ley Orgánica.- Para ser Jefes de Manzana se requiere tener su domicilio en ella, modo honesto de vivir , saber leer y escribir y no tener antecedentes penales.

Artículo 64 de la Ley Orgánica.- Los Jefes de Manzana tendrán las siguientes atribuciones:

I.- Ejecutar las resoluciones del Ayuntamiento en su circunscripción territorial;

II.- Informar al Presidente Municipal de todos los asuntos relacionados con su cargo;

III.- Vigilar el orden público:

IV.- Promover el establecimiento de servicios públicos.

V.- Actuar como conciliador en los conflictos que le presenten:

VI.- Auxiliar a las Autoridades Federales, del Estado y del Municipio en el desempeño de sus atribuciones;

VII.- Colaborar en las campañas de alfabetización, emprendidas por las Autoridades;

VIII.- Nombrar a los auxiliares necesarios para el desempeño de sus funciones;

IX.- Procurar por todo aquello que tienda a realizar el bienestar de la comunidad; y

X.- Las demás que les señalen las Leyes y Reglamentos o Acuerdos, emanados del Ayuntamiento.

Dentro de estas atribuciones podemos señalar que nos parece la más acertada para nuestro propósito o propuesta la señalada en la fracción VI, ya que tiene como finalidad Auxiliar a las Autoridades Federales o del Estado.

Conociendo ya lo establecido en la actual Ley Laboral y las atribuciones que tienen los Jefes de Manzana, pasaremos a continuación con nuestra proposición de que sea el Jefes de Manzana el que reciba la notificación cuando el local o domicilio del interesado se encuentren cerrados, ya que consideramos que la disposición de nuestra actual Ley Laboral no es del todo conveniente, por que como ya dijimos con

antelación pueden presentarse circunstancias que hagan imposible la notificación al interesado, ya bien sea por que un tercero o mejor dicho algún individuo arrancare la resolución de la puerta de entrada, entonces el interesado no se daría cuenta de dicha notificación y en consecuencia se encontraría en estado de indefensión dentro de determinado Juicio Laboral, por lo que también consideramos oportuna dicha proposición, ya que si bien es cierto que los actuarios asientan en autos todo lo acontecido en la diligencia desarrollada, podría darse el caso que por algún motivo rindieran un informe diverso a la realidad, como podría ser que informaran que la persona a notificar no se encontrare por estar cerrado el local o domicilio señalado, cuando en realidad no llevaron a cabo dicha notificación, y si esta fuere entregada al Jefe de Manzana, en determinado momento podría llamarse a dicho Jefe de Manzana para que compareciere en juicio para saber si en realidad si la diligencia fue realizada, ya que estas personas son honestas por el cargo que

detentan, y tienen dentro de sus funciones auxiliar a las Autoridades Federales como del Estado.

Es conveniente señalar también que nuestra propuesta estuvo contemplada en la antigua Ley Laboral, pero fue reformada, Reforma que creemos no fue del todo benéfica a las partes, ya que si se trata de una notificación personal debe hacerse esta a las partes interesadas directamente, y de no encontrarse al momento de la notificación regresar en otro momento, o bien que se encontrare cerrado dicho domicilio o local, o se negare la persona a recibir la notificación, entonces el instructivo con la resolución debe entregarse al Jefe de Manzana para que este lo entregue a la persona interesada aún cuando haya existido en un principio la negación de recibirla, y así el actuario lo señalaría en su informe rendido ante sus superiores y no se pondría entredicho que la diligencia no fue efectuada.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- Se ha dicho que el Derecho del Trabajo es resultado de la honda división que el siglo pasado produjo entre las clases el régimen individualista y liberal. Con esto no se quiere decir que no haya existido en otras épocas un Derecho del Trabajo, pues es indudable que a partir del instante en que desaparece la esclavitud o en que al menos se desenvuelve el trabajo libre y en consecuencia de esto, comenzaron los hombres a prestar sus servicios mediante un contrato, existió una clase reguladora de la relación, lo único que afirma es que esas normas eran

SEXTA.- Consideramos pertinente que debería hacerse un máximo de dos citatorios para la realización de la diligencia señalada anteriormente, ya que se trata de la primera notificación personal.

SEPTIMA.- Consideramos que los jefes de Manzana serían las personas idóneas para recibir las notificaciones, cuando el local o domicilio de los interesados se encuentren cerrados, ya que sería muy riesgoso dejar pegada la resolución en la puerta de entrada, pues podría extraviarse y entonces los interesados se encontrarían en un estado de indefensión.

Propuesta.- Que el actuario notificador realice una segunda visita con la finalidad de notificar y en caso de no encontrarse la persona en la segunda visita se fijaría una copia de la resolución en la puerta de entrada.

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

Propuesta.- En el caso de que se negare la persona con la que ha de entenderse la diligencia a recibir la notificación, se le entregaría la notificación al Jefe de Manzana, y así quedaría plena y fehacientemente comprobado que se realizó en acto de la notificación

B I B L I O G R F I A

DE BUEN L. NESTOR.

Derecho Procesal del Trabajo.

Editorial Porrúa. S.A.

De la Cueva Mario.

Derecho Mexicano del Trabajo.

Tomo I, México 1938.

Editorial Porrúa.

De la Torre Francisco.

Introducción a la Legislación Laboral.

Segunda Edición.

México.

Guerrero Euquerio

Manual de Derecho del Trabajo.

Décima Tercera Edición.
Editorial Porrúa. S. A.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Editorial Trillas.
México 1997.

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
Temario de Derecho Procesal del trabajo.
México.

Ley Orgánica del Municipio Libre.
Editada por La legislatura del Estado
de Veracruz, Llave.

Temario de Derecho Procesal del trabajo.
Junta de conciliación y Arbitraje.
México, 1985.