

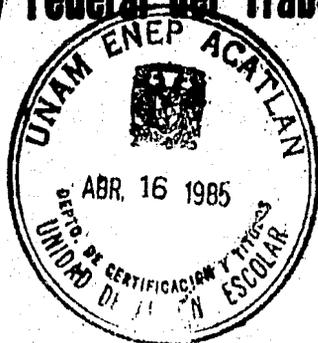


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales

ACATLAN

**Los Procedimientos Paraprocesales en la
Nueva Ley Federal del Trabajo .**



TRABAJO DE INVESTIGACION

**PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A**

GABRIEL ANDRADE AYALA

ACATLAN, MEXICO

1985



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION -----	I
CAPITULO PRIMERO -----	1
I.- NATURALEZA JURIDICA DEL PROCEDIMIENTO PARA-- PROCESAL -----	2
A.- EN LA LEGISLACION CIVIL -----	2
A.1.- LA JURISPRUDENCIA VOLUNTARIA -----	4
A.2.- MEDIOS PREPARATIVOS AL JUICIO -----	7
B.- EN LA LEGISLACION ADMINISTRATIVA -----	11
B.1.- LA JURISDICCION CONTENCIOSA -----	11
C.- NATURALEZA DE LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESA LES CONFORME A LAS REFORMAS DE MAYO 1980. --	15
C.1.- EXPOSICION DE MOTIVOS Y OBJETIVOS -----	15
C.2.- INICIATIVA -----	18
D.- DEFINICIONES -----	18
E.- LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL.	19
CAPITULO SEGUNDO -----	24
II.- REGULACION Y CLASIFICACION DE LOS PROCEDI-- MIENTOS PARAPROCESALES A PARTIR DE LA REFOR- MA DE 1980.	25
A.- OTORGAMIENTO DE DEPOSITO FIANZA, CANCELACION O DEVOLUCION -----	27
B.- FIJACION DE GARANTIAS EN FAVOR DE LOS TRABA- JADORES.	28

C.-	CUANDO EL PATRON EMPUGNA LA RESOLUCION DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO----	30
D.-	CELEBRACION DE CONVENIO O LIQUIDACION DE UN TRABAJADOR -----	31
E.-	AUTORIZACION PARA TRABAJAR A MAYORES DE 14 Y MENORES DE 16 AÑOS -----	33
F.-	REQUERIMIENTO AL PATRON DE CONSTANCIAS DE DIAS TRABAJADOS Y EL SALARIO,-----	35
G.-	DECLARACION DE BENEFICIARIOS POR MUERTE DEL TRABAJADOR -----	38
CAPITULO TERCERO -----		42
III.-	OBLIGACION DEL PATRON DE NOTIFICAR LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO -----	43
A.-	REQUISITOS -----	47
B.-	CAUSAS PARA RESCINDIR LA RELACION DE TRABAJO,-----	48
C.-	LA CARGA DE LA PRUEBA -----	56
D.-	CONSECUENCIAS JURIDICAS POR LA FALTA DE NOTIFICACION AL TRABAJADOR,-----	57
CAPITULO CUARTO -----		63
IV.-	NOTIFICACION A LAS PARTES -----	64
A.-	NOTIFICACION POR PARTE DE LA EMPRESA -----	69
B.-	NOTIFICACION POR PARTE DE LAS JUNTAS -----	70

	PAG.
CONCLUSIONES -----	74
BIBLIOGRAFIA -----	76
LEGISLACION CONSULTADA -----	79
REVISTAS Y DICCIONARIOS CONSULTADOS -----	80

INTRODUCCION

Antes de entrar al desarrollo del presente trabajo, mi deseo es el agradecer a todos los maestros de nuestra querida Escuela Nacional de Estudios Profesionales, ACATLAN y -- muy especialmente a los maestros que fueron los encargados en sus horas de enseñanza en guiarnos a una buena formación profesional y que de una u otra forma con sus cátedras impartidas y sus consejos me ayudaron a conseguir esta meta.

La realización de este trabajo y en especial sobre el tema de los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, -- los cuales son una innovación en nuestra Ley Federal del Trabajo, en donde se encuentran regulados únicamente determinados casos y los cuales quedaron establecidos a partir de la -- Reforma a la misma en el año de 1980.

Aunque si bien es cierto que únicamente regula determinados casos, tambien lo es, que la Ley tambien deja la -- posibilidad abierta para que otros asuntos encuadren en lo referente a este tipo de Procedimientos, dicha posibilidad se -- desprende de lo establecido en la Ley, la cual se puede tomar como definición y que dice, a todos aquellos casos que por -- mandato de la Ley, por su naturaleza o cuando lo solicite algún interesado, para que intervenga la Junta, sin que se este promoviendo jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

Ahora bien, una vez que me encontré en el desarrollo del presente tema y por tratarse de algo nuevo me di cuenta de que hay un escaso material sobre el tema, y por lo tanto poca bibliografía sobre el mismo. Esperando que con el presente trabajo, en un futuro pueda ayudar y aporte alguna base que sirva para afinar o regular mejor este tipo de Procedimientos.

Por lo que veremos en el capítulo primero, los antecedentes de estos Procedimientos y el cual es la Jurisdicción Voluntaria y la Jurisdicción Contenciosa, la naturaleza de los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, cuyo nombre y regulación quedó plasmada a partir de la Reforma a la Ley Laboral.

El segundo capítulo comprende, la clasificación y regulación de estos Procedimientos en la Ley Federal del Trabajo, mencionando que algunos de ellos son equiparables a los medios preparatorios al juicio, establecidos en la Ley de Procedimientos Civiles.

En el tercer capítulo, es donde me refiero en especial a uno de estos Procedimientos y que es la obligación del patrón de notificar la rescisión de la relación laboral y el cual al parecer es el que más problemas causa a la Junta, en virtud de que son un gran número de solicitudes por parte de los patrones para que sea por su conducto el notificar el aviso, y con el cual se da una protección al trabajador, ya que en el mismo deberán señalarle las causas por las que lo rescindieron. Así mismo, veremos quien tiene la carga de la prueba y las consecuencias en caso de que no se le notifique al trabajador por escrito su aviso de rescisión.

En el último capítulo menciono sobre las notificaciones a las partes o promoventes en este tipo de Procedimientos, esto es de acuerdo en la forma en que fué notificado el trabajador, ya sea por la empresa y si existe una negativa por parte del trabajador a recibir el aviso, o por conducto de la Junta quien comisionará a un actuario para que realice dicha notificación, lo anterior una vez que sea solicitado por el patrón.

(III)

Por último las conclusiones a las que llegue, esperando que con posterioridad, puedan ayudar en algo para la solución de un conflicto.

CAPITULO PRIMERO.

I.- NATURALEZA JURIDICA DEL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL.

A.- EN LA LEGISLACION CIVIL.

A.I. LA JURISDICCION VOLUNTARIA.

A.2. MEDIOS PREPARATORIOS AL JUICIO.

B.- EN LA LEGISLACION ADMINISTRATIVA.

B.I. LA JURISDICCION CONTENCIOSA.

C.- NATURALEZA DE LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES CONFORME A LAS REFORMAS DE MAYO DE 1980.

C.I. EXPOSICION DE MOTIVOS Y OBJETIVOS.

C.2. INICIATIVA.

D.- DEFINICIONES.

E.- LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL.

I.- NATURALEZA JURIDICA DEL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL.

A.- EN LA LEGISLACION CIVIL.

Para el estudio de los Procedimientos Paraprocesales en materia Laboral, es necesario que se analicen sus antecedentes, los cuales, los encontraríamos en las Jurisdicciones Voluntarias y Contenciosas, que se encuentran establecidas por la Legislación Civil y Legislación Administrativa.

Ahora bien, la Jurisdicción Voluntaria y la Jurisdicción Contenciosa, ya existían desde Roma como puede verse: "En el Digesto, Libro I, Título XVI, 2, se dice: Omnes Proconsules statim quam urbem egressi fuerint, habent jurisdictionem sed non contentiosam, sed voluntariam, ut ecce, manumiti apud eos possunt liberi, quam servi; et adoptiones fieri. Es decir: todos los proconsules, tan pronto como hubieren salido de la ciudad, tienen jurisdicción: pero no contenciosa, sino voluntaria: para que ante ellos puedan ser manumitidos tanto los libres como los esclavos y puedan hacerse adopciones " (1).

La palabra Jurisdicción según Eduardo Pallares la señala: "Etimológicamente la palabra jurisdicción, significa decir o declarar el derecho" (2).

El maestro Rafael de Pina define a la Jurisdicción de la manera siguiente: "Es la potestad para administrar justicia atribuida a los jueces, quienes la ejercen aplicando las normas jurídicas generales y abstractas a los casos concretos que debe decidir" (3).

Cipriano Gómez Lara, nos da su concepto sobre la Jurisdicción como sigue: "Es una función soberana del estado, que se desarrolla a través de todos esos actos de autoridad -

que estan encaminados a solucionar un litigio mediante la aplicaci3n de la ley general al caso concreto controvertido" (4).

Hay diversas clases de Jurisdicci3n, aunque se $\underline{ñ}$ ala r3 unicamente a la Jurisdicci3n Voluntaria y la Jurisdicci3n Contenciosa, y en este capitulo analizaremos la primera, es- to es, la Jurisdicci3n Voluntaria, a la que Eduardo Pallares define as \underline{i} : "La que ejercen los tribunales en los asuntos -- que no sean litigiosos" (5).

James Goldschmith dice: "La jurisdicci3n Volunta- ria se distingue de la contenciosa en que aquella es preven- tiva y realiza una funci3n de polic \underline{i} a jur \underline{i} dica, mientras que la contenciosa es de represi3n o justicia compensativa" (6).

Para Chiovenda no es diversa la Jurisdicci3n Volun- taria de la Contenciosa, por que en una s \underline{i} hay controversia y en la otra no, sino porque, en la Jurisdicci3n Voluntaria no existe el elemento esencial del juicio y que son las par- tes, por lo que, a las personas que promuevan en esta Juris- dicci3n aunque sean varias deber \underline{a} n llamarse solicitantes y - no partes.

En el C3digo de Procedimientos Civiles para el Dis- trito Federal, la define: "La jurisdicci3n voluntaria com- prende todos los actos en que por disposici3n de la ley o -- por solcitud de los interesados se requiere la intervenci3n del juez, sin que este promovida ni se promueva cuesti3n al- guna entre partes determinadas" (7):

Carlos Arellano Garc \underline{i} a se $\underline{ñ}$ ala: "En la Jurisdicci3n Voluntaria no existe controversia. Los interesados acuden an te el 3rgano del Estado encargado del desempe $\underline{ñ}$ o de la fun- -

ción jurisdiccional para solicitarle su intervención por derivarse del derecho objetivo la necesidad de la intervención del Órgano jurisdiccional pero, sin que haya promovida entre partes una cuestión constractoria o controvertida" (8).

Héctor Fix Zamudio, define a la Jurisdicción Voluntaria de esta forma: "Un conjunto de procedimientos a través de los cuales se solicita de una autoridad que fiscalice, ve rifique o constituya una situación jurídica de trascendencia social en beneficio del o de los participantes, situación -- que se mantiene en tanto no cambien las circunstancias del -- negocio que les dió origen y mientras no surja una cuestión litigiosa o controvertida" (9).

El maestro Cipriano Gómez Lara, en relación con la expresión Jurisdicción Voluntaria manifiesta: "Con ella se -- quiere aludir a una serie de gestiones o de tramitaciones, -- en las cuales no hay litigio y que se desenvuelven o desarro llan frente a un Órgano judicial, el que interviene a peti-- ción de algún sujeto de derecho, con el objeto de examinar, certificar, calificar o de fé de situaciones" (10).

A.I.- LA JURISDICCION VOLUNTARIA.

Una vez que hemos visto diversas definiciones de -- la Jurisdicción Voluntaria, se puede resumir que en este ti-- po de Jurisdicción no existe conflicto alguno, ni tampoco -- partes, por lo tanto no hay litigio, siendo lo anterior lo -- que caracteriza a este tipo de Jurisdicción.

Por lo tanto, si partimos de la base que nos pro-- porciona la definición del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, encontramos que se podrán tramitar por la vfa de la Jurisdicción Voluntaria, los actos que por

disposición de la Ley o a solicitud de los interesados requieren la intervención del Juez, sin limitar el ejercicio de ese derecho y entre los actos que se tramitarían por esta vía nombraremos algunos de ellos y que son: El nombramiento de Tutores y Curadores; El discernimiento de estos cargos; La declaración de incapacidad legal por causa de interdicción o minoría; La enajenación y gravámenes de bienes de menores o incapacitados y transacción acerca de sus derechos; La adopción; Las informaciones ad perpetuum; El apeo y deslinde; La habilitación para comparecer en juicio; La emancipación; La autorización para vender o gravar bienes de los emancipados y habilitados de edad; El permiso para contraer matrimonio; El depósito de menores y de incapacitados; El depósito de rentas; El aviso de terminación del contrato de arrendamiento y el Divorcio voluntario.

En el supuesto caso, de que sea necesaria una audiencia el Artículo 894 de la citada Ley señala: "Cuando fue re necesaria la audiencia de alguna persona, se la citará -- conforme a derecho, advirtiéndole en la citación que quedan por tres días las actuaciones en la secretaría del juzgado -- para que se imponga de ellas y señalándole día y hora para -- audiencia, a la que concurrirá el promovente, sin que sea -- obstáculo para la celebración de ella la falta de asistencia de éste" (11).

La citación de la persona que es necesaria procede que dicha citación sea personalmente o por cédula en sobre cerrado y sellado, en la cual debe contener las determinaciones que tomó el Juez o tribunal que ordene la diligencia, por lo que respecta a las cédulas las puede entregar por conducto de la policía, por las mismas partes o por los notificados res. debiendo de recogerse la firma de la persona que se notifica, asentándola en el sobre, el cual será devuelto para

que sea agregado a los autos, lo anterior cuando se trate de citar a los peritos, terceros que sirvan como testigos y toda aquella persona que no sea parte en el juicio, según se desprende del Artículo 120 del ordenamiento legal ya citado.

Existen algunos casos en que es necesaria la audiencia como son: Cuando se pide la declaración de minorfa sin acompañar el acta del Registro Civil, en la que deberán de comparecer, el menor si es posible y el Ministerio Público. Así mismo, cuando se solicita el apeo, en este caso se citará a los colindantes para que se presenten y exhiban títulos o documentos de su posesión y en su caso nombren peritos si quieren hacerlo.

Hay también otros casos que se tramitan como incidentes, en los cuales se da vista a las personas a las que deberá oírse y como ejemplo los siguientes: Cuando un tutor solicita la venta de los bienes del menor, dándose vista con dicha solicitud al curador y Ministerio Público. Cuando los Padres solicitan la autorización para vender los bienes inmuebles del hijo, el cual se substanciará con el Ministerio Público y un tutor especial el cual será nombrado por el Juez.

En otros casos en que se deberá oír a determinada persona sería: Cuando se trata de la adopción, en donde se oír a las personas que deberan de consentirlo en dicha adopción, así también cuando se trate de informaciones ad perpetuum, donde se citará al Ministerio Público y a los propietarios del derecho real, para que por su conducto se reciba la información necesaria.

Las resoluciones dictadas en la Jurisdicción Voluntaria, se les dá el nombre de Providencias, las cuales son -

apelables en ambos efectos si el recurso lo interpone el promovente y en devolutivo por quien recurre al expediente en forma voluntaria o llamada por el Juez, debiéndose ajustar en ambos casos a los trámites establecidos para las interlo-cutorias.

A.2.- MEDIOS PREPARATORIOS AL JUICIO.

Los medios preparatorios al Juicio, tambien son -- conocidos con el nombre de Actos Prejudiciales y se encuen-tran establecidos en el Tftulo Quinto, Capitulo Primero del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, y como definición de Actos Prejudiciales. Eduardo Pallares di-ce: "Son las diligencias que se llevan a cabo para preparar debidamente el juicio" (12).

El mismo Eduardo Pallares nos da el concepto de -- los Medios Preparatorios al Juicio como sigue: "Se entiende por medios preparatorios del juicio, determinadas diligen--cias, casi todas de prueba, que el actor o el demandado nece-sitan llevar a cabo antes de iniciar el juicio, para que és-te proceda legalmente o para afianzar mejor sus derechos" -- (13).

La Ley señala como Medios Preparatorios del Jui-cio entre otros, los que a-continuación se mencionan: Los - Medios Preparatorios del Juicio en General; Los Medios Pre-paratorios del Juicio Ejecutivo; Los Medios Preparatorios - del Juicio Arbitral; El Embargo Precautorio.

Cuando una persona solicita una diligencia como - Medio Preparatorio del Juicio, tendrá que manifestar en di-cha solicitud, el motivo por el cual recurre a él, así como el litigio que quiera seguir o en su defecto, si teme uno

en contra y la forma en que se puede preparar lo señalamos a continuación: Los Medios Preparativos del Juicio en General, se pueden preparar, ya sea, solicitando la declaración bajo protesta de la persona a quien se propone demandar, acerca de un hecho relativo a su personalidad o a la calidad de su posesión o tenencia. Asimismo, cuando solicite se exhiba la cosa mueble que es objeto de la acción que se trate de entablar, o cuando un legatario u otra persona que tenga el derecho de elegir una o más cosas entre varias la exhibición de ellas; Que lo solicite quien se crea heredero, co-heredero o legatario, se exhiba un testamento; Cuando lo solicite el comprador al vendedor o viceversa en caso de evicción, se exhiba el título o documento referente a la cosa vendida, así también cuando un socio o comunero pide se presenten los documentos o las cuentas de la sociedad o comunidad al consorcio o condueño que tenga en su poder dichos documentos; La solicitud de examinar a algún testigo de edad avanzada o se encuentre en peligro de perder la vida o esté próximo de ausentarse, o soliciten el examen de testigos con el fin de probar una excepción, siempre que sea indispensable y también sean de edad avanzada, se encuentren en peligro de muerte o próximos a ausentarse.

Los Medios Preparatorios del Juicio Ejecutivo, pueden prepararse:

A).- Por confesión judicial, una vez presentada la solicitud, se señala fecha para que comparezca el deudor, teniendo como requisito, que el deudor se encuentre en el lugar en donde se tramita el juicio para que se ordene su citación, ya que de estar fuera de la Ciudad no podrá practicarse la citación. Si el deudor fue citado y no compareció, se ordenará por segunda ocasión se le notifique con el apercibimiento de que si no comparece se le tendrá por confeso.

b).- Por reconocimiento de la firma que haga el -- deudor como suya ante el Actuario. En este caso se requiere al deudor de hacer el pago en ese acto y el Actuario esta facultado a intimidarlo hasta en dos ocasiones y para el caso que se rehuse el deudor a contestar si es o no su firma, se le tendrá por reconocida, si para el caso de que en ese mismo acto no reconoce la firma como suya, no procede el embargo.

c).- Por reconocimiento por medio de un notario, - ya sea en el momento o con posterioridad, siempre y cuando - lo haga la persona obligada, su representante legítimo o su mandatario, con poder bastante, por lo que el notario deberá cerciorarse de la capacidad de quien reconoce la firma o la personalidad del apoderado quien debe acreditarla, haciéndolo constar al pie del documento mismo.

d).- Por liquidación de una deuda, si el documento es reconocido y sea por una cantidad líquida, se podrá hacer la liquidación concediéndosele un término para ello, siempre que no exceda de 9 días.

Los medios preparatorios del Juicio Arbitral, se - inicia, cuando un interesado presenta ante el Juez un escrito anexando el documento en el que consta el compromiso arbitral, el cual puede ser público o privado, solicitando en dicho escrito se cite a la otra parte para que comparezca a -- una junta para que en ella designen al árbitro, apercibiéndolo que de no comparecer se le nombrará un árbitro en su rebeldía, y en caso, de comparecer las partes, el Juez procurará que entre ambos y por común acuerdo lo señalen y de no -- llegar a un acuerdo, él lo nombrará entre los que figuren en la lista de peritos y árbitros que señala el Tribunal Superior anualmente, levantando el acta en que conste que se ini

ció el Juicio Arbitral. Lo anterior procede cuando en el compromiso arbitral no se designó árbitro o el señalado renunció a su cargo o bien no aceptó.

El embargo precautorio, procede antes de iniciar -- el Juicio o durante su tramitación, siempre que se acredite - en forma fehaciente los motivos que justifiquen dicho embargo, por tanto son admisibles como pruebas, las documentales y testimoniales con los que acrediten los motivos expresados en la solicitud del embargo precautorio, en la inteligencia que se requieren a tres testigos idóneos como mínimo. La finalidad - del embargo precautorio es para asegurar que el deudor no -- oculte o dilapide sus bienes.

Los recursos que pueden interponerse a las resoluciones que conceden la diligencia preparatoria las señala el Artículo 195 del Código de Procedimientos Civiles en su parte última: "Contra la resolución que concede la diligencia preparatoria no habrá ningún recurso. Contra la resolución que la niegue habrá el de apelación en ambos efectos, si fuere apelable la sentencia del juicio que se prepare o que se teme"(14).

B.- EN LA LEGISLACION ADMINISTRATIVA.

B.I.- LA JURISDICCION CONTENCIOSA.

Es en la Legislación Administrativa donde se regula la figura llamada Jurisdicción Contenciosa Administrativa, a la que Eduardo Pallares dice: "Es diferente y en cierto modo opuesta a la jurisdicción civil. Si ésta tiene por objeto dirimir las contiendas que surgen entre particulares, en materia civil, aquella se propone poner término a los litigios que tengan lugar por actos de autoridad administrativa que lesionen los derechos de los particulares o de las personas morales, sean de orden privado o de orden público, cuando dimanen de una autoridad administrativa incompetente, violen la ley aplicable al caso o constituyan un abuso de poder" -- (15).

Gabino Fraga nos define lo contencioso administrativo desde dos puntos de vista, el formal y el material, de la siguiente forma: "Desde el punto de vista formal, el contencioso-administrativo se define en razón de los órganos competentes para conocer las controversias que provoca la actuación administrativa, cuando dichos órganos son tribunales especiales, llamados tribunales administrativos". "Desde el punto de vista material existe el contencioso-administrativo cuando hay una controversia entre un particular afectado en sus derechos y la Administración con motivo de un acto de esta última" (16).

De las definiciones expuestas se desprende que la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, procede cuando exista una controversia por un acto administrativo con el cual un particular es afectado, y el cual fue realizado por la administración, siendo indispensable que dicho acto tenga el carácter de definitivo, es decir, que se haya agotado la

vía administrativa y ya se dictó la resolución.

Por lo que, para que encuadre dentro de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa, será necesario, que en el acto de autoridad administrativa, ésta actúe como tal, y no, como particular. Actúa como particular cuando celebre contratos por los cuales se obligue civilmente, en los cuales no realiza ningún acto de autoridad, sino por el contrario, lo realiza como cualquier particular, quedando luego entonces sujeta a la Jurisdicción común, ya sea, civil, mercantil o laboral.

En nuestro país, es en el año de 1853, cuando se encontraba establecido el Gobierno de la República Central, se expide la Ley y Reglamento, para regular lo Contencioso-Administrativo, declarando en su Artículo primero, la necesidad de la separación de la Autoridad Administrativa de la Judicial, señalando, que no corresponderá a la Autoridad Judicial el conocer de las cuestiones administrativas. Aunque es hasta 1946, cuando se admite Constitucionalmente la existencia de los Tribunales Administrativos y en 1971, se creó el Tribunal de lo Contencioso-Administrativo para el Distrito Federal, quien tendría una autonomía plena para dictar sus fallos, así como sería, independiente de cualquier otra Autoridad Administrativa.

Los Tribunales de lo Contencioso-Administrativo del Distrito Federal, de acuerdo con la Ley, conocerá entre otros Juicios los siguientes:

a).- Los promovidos contra actos administrativos en los cuales, las Autoridades del Departamento del Distrito Federal, dicte, ordene, ejecute o trate de ejecutar con el cual causa un agravio a un particular.

b).- Cuando se inicie un Juicio contra una resolución definitiva en la que nieguen se devuelva un ingreso de los señalados por el Código Fiscal y que indebidamente percibido el Estado.

c).- Cuando impongan multas por una infracción a las normas administrativas federales o del Distrito Federal.

d).- Los Juicios donde se promuevan por parte de las Autoridades para que se nulifiquen las resoluciones fiscales, cuando estas sean favorables a un particular y lesionan la Hacienda Pública del Distrito Federal.

e).- Las quejas por incumplimiento de las sentencias que dicte.

Dentro de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa y una vez que se encuentre en trámite el juicio serán partes en él el actor y el demandado.

El actor podrá ser el particular que es afectado por el acto de una Autoridad, o ésta, cuando solicite la nulidad de la resolución que favorezca a un particular.

El demandado podrá ser en esta clase de Juicios los siguientes:

1.- El Departamento del Distrito Federal, representado por el Jefe del mismo, ya que dicho funcionario es la única persona autorizada para interponer el recurso de revisión contra las resoluciones del órgano jurisdiccional.

2.- Los delegados del Departamento del Distrito Federal, así como los Directores Generales del mismo a cuya

área corresponda el acto administrativo impugnado, quiénes contestarán la demanda por sí y en representación del Jefe del Departamento del Distrito Federal.

3.- Las Autoridades pertenecientes al Departamento del Distrito Federal, las cuales sean las que ordenen o ejecuten el acto que se impugna.

4.- El particular al que le favorezca una resolución, la cual solicitan su nulidad por conducto de la Autoridad Administrativa.

Los Juicios tramitados ante el Tribunal de lo Contencioso-Administrativo, se desarrollarán bajo el sistema -- oral, prescindiendo lo más posible de formalidades, y las -- sentencias dictadas por estos Tribunales en esta vía, pueden anular a aquellos actos impugnados por: Incompetencia de la Autoridad; Incumplimiento u omisión de las formalidades legales; Por violaciones a la Ley, arbitrariedades, desigualdad, injusticia o alguna otra causa similar.

Aún cuando al Tribunal Contencioso-Administrativo del Distrito Federal, se le da el carácter como Tribunal de anulación, también es verdad que puede ordenar a la Autoridad Administrativa que dictó el acto reclamado, los términos en que deberá dictar la nueva resolución.

C.- NATURALEZA DE LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES CONFORME
A LAS REFORMAS DE MAYO DE 1980.

C.I.- EXPOSICION DE MOTIVOS Y OBJETIVOS.

En la exposición de motivos es donde se señalan -- los propósitos fundamentales, así como el implantar una Administración de Justicia eficaz, por la cual se cumplan con los objetivos que establece el Artículo 17 de nuestra Constitución Política, que dice: "Nadie puede ser aprisionado -- por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los Tribunales estarán expeditos para -- administrar justicia en los plazos y términos que fije la -- ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, -- prohibidas las costas judiciales" (17).

Luego entonces con ese propósito de administrar la Justicia, se trata de evitar, que todos los conflictos que se presenten ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se resaguen, ya que con dicho resago, nos encontraríamos frente a una Justicia lenta, y para su normalización sería necesario de mayores esfuerzos. Es por ello que entre los objetivos para evitarlos encontramos los siguientes: Los principios de oralidad e inmediatez, por medio de los cuales se busca simplificar el Juicio, apreciando mejor los razonamientos que -- hagan las partes durante el desarrollo del mismo, con lo -- cual se busca que se de el valor a las pruebas aportadas por ambas partes, aunque hay que mencionar que ningún sistema es puramente oral o escrito, en virtud, de que un sistema escrito en forma estricta únicamente propicia un alargamiento de los Juicios. Por lo tanto vemos que en materia laboral, se -- conserva el sistema mixto durante el Juicio.

Un objetivo más de las Reformas a la Ley, es el --

evitar resago de los Juicios, y para ello las Juntas están obligadas a tomar las medidas necesarias a fin de lograr una mayor economía, concentración y sencillez en el proceso. Asimismo se les faculta para que en el momento en que se admita la demanda la subsane cuando ésta sea incompleta, ya que no señalan las prestaciones que de acuerdo con la Ley deriven de esa acción, para el caso de que dicha demanda se le note una irregularidad o se ejerciten acciones contradictorias, al admitirse la Junta señalará los defectos u omisiones en las que incurrió el actor, previniéndolo para que la subsane dentro de un término de 3 días para ello.

Lo anterior es una innovación importante en los Juicios Laborales, en lo que se refiere en que se puede subsanar la demanda en relación con las deficiencias que presente, aunque ya en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 107 fracción II, ya establece la facultad de suplir la deficiencia de la queja, en el Juicio de Amparo. El subsanar la demanda por parte de la Junta, sería para el caso de que el trabajador que quiere interponer su demanda de Amparo, no le resulte desfavorable por la defectuosa presentación de sus acciones.

Otra innovación en la Legislación Laboral, es lo que denominó como los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, en los cuales no se promueve ningún conflicto entre partes, y los cuales regulan todos aquellos asuntos que por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, solicitan la intervención de la Junta, justificándose esta innovación y en especial con este tipo de Procedimientos, es que, por medio de ellos se da una validez legal a una serie de prácticas realizadas mediante la interpretación de la Ley, las cuales se tramitarán dentro de un Procedimiento sencillo y ágil.

En la misma exposición de motivos ya señalaba específicamente algunos de los casos que se tramitarían en este tipo de Procedimientos, aunque de acuerdo con lo establecido en la Ley Laboral, que menciona que asuntos se tramitarán -- por medio de los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, desprendiéndose que realmente serán en gran número los que -- encuadren en estos Procedimientos.

La adición que resulta muy importante es la señalada en la parte última del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo con la cual se obliga a los patrones para que en el momento de rescindir la relación de trabajo a un trabajador -- tendrá que dárselo a conocer por escrito, asimismo, le señala la consecuencia si omite dar dicho aviso y el cual deberá especificar las causas por las que procede dicha rescisión. -- En caso de que el trabajador se niegue a recibir su aviso, -- el patrón puede recurrir a la Junta para que por su conducto se le haga de su conocimiento el aviso de rescisión al trabajador.

Otro de los objetivos importantes para evitar que -- los conflictos se alarguen, es buscar en la Etapa de Conciliación en la que deberán acudir los trabajadores y el patrón físico y si se tratara de una persona moral por conducto de -- un representante para que lleguen a una solución con lo cual se termine el Juicio y lo que reduciría gastos y tiempo. -- Asimismo en una sola audiencia se desahogarían la Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, -- las cuales se dividen en tres etapas, y con lo anterior buscar reducir y el tiempo, buscando que el Juicio se realice en una forma más pronta y en el menor tiempo posible.

C.- INICIATIVA.

El Presidente de la República en ejercicio del derecho que le otorga la Constitución Política, en el sentido, de quiénes tienen derecho de iniciar leyes o decretos, la -- cual se encuentra descrita en la fracción I del Artículo 71, presentó el Proyecto de Decreto ante el H. Congreso de la -- Unión, conteniendo las modificaciones de la Ley Federal del Trabajo, con fecha 18 de Diciembre de 1979.

En dicho Proyecto establecía las modificaciones a los Títulos Catorce, Quince y Dieciseis, derogando algunas -- disposiciones del Procedimiento de Huelga y adicionó la parte final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, Así también aumentó el articulado de 891 de los que estaba com-- puesta la Ley, quedando ahora regulados 1010-

Dicho Proyecto resultó aprobado tanto por la cámara de Diputados y por la cámara de Senadores los días 27 y -- 30 de Diciembre de 1979, mismo que entró en vigor el día Pri-- mero de Mayo de 1980.

En la Iniciativa se proponía una concentración en el Procedimiento, con la cual se tendría una mayor agilidad en su trámite y por ello en una sola Audiencia se desahoga-- rían la Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de las Pruebas.

D.- DEFINICIONES.

La Ley Federal del Trabajo, respecto a los Proce-- dimientos Paraprocesales o Voluntarios, establece: "Se tramitarán conforme a las disposiciones de este Capítulo, to-- dos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la --

intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas" (18).

Cipriano Gómez Lara señala: "La preposición inseparable para, antepuesta a la palabra procesal, nos dá el vocablo paraprocesal, debiendo éste significar lo que esta junto a, o a un lado del proceso" (19).

Sobre la definición de estos Procedimientos, nos -- tendremos que conformar con lo establecido por la propia Ley Federal del Trabajo, en virtud, de que, por no recoger modelos de otras ramas del Derecho y en especial la denominación Jurisdicción Voluntaria que establece el Código de Procedimientos Civiles, se les creó el nombre de Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, siendo semejantes ambas por que no existe ningún conflicto ni partes determinadas, siendo el único objeto de los Procedimientos Paraprocesales, dar validez legal a una serie de actos que realizaba la Junta antes de la Reforma.

E.- LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL.

Las partes según la Ley Federal del Trabajo son: las personas físicas o morales cuando comprueban tener un interés en el proceso y ejercitan algunas acciones u opongan excepciones, asimismo son partes las personas que sean afectadas con las resoluciones dictadas en los Juicios, para lo cual podrán intervenir acreditando su interés o pueden ser llamados por la Junta.

Las partes en forma tradicional dentro de los procesos son: El actor, que es aquella persona que demanda y el demandado o sea la persona física o moral a quien se demanda. El concepto de partes, no es un término exclusivo del Derecho

Procesal, ya que en un sentido lógico, implica a un elemento que conforma un todo. Ahora bien, desde el punto de vista jurídico, se refiere a todo ente susceptible de adquirir derechos y obligaciones.

Todo Proceso Laboral o de otra rama del derecho - supone tres sujetos fundamentales y que son: Dos que contienen que son las partes y un tercero, que es el que decide - la controversia, aunque estos tres sujetos antes mencionados, que son los que forman el proceso, no son los únicos - que intervienen en el mismo, ya que se debe aceptar la participación de otros sujetos, como, serfan, los testigos, -- peritos, etcétera.

Uno de los requisitos y que es el principal para ser parte dentro del proceso, es que la persona tenga capacidad jurídica, que no es otra cosa, que ser sujeto susceptible de derechos y obligaciones.

Ahora bien, si partimos de la base y como ya lo - hemos dicho que en los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, no existe conflicto alguno y que no existen partes determinadas, los tendríamos que llamar en estos tipos de Procedimientos como solicitantes o promoventes, siempre y cuando encuadren en este tipo de Procedimientos.

C I T A S

- 1.- BECERRA BAUTISTA, JOSE.
"El Proceso Civil en México"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1981, 9a. Edición.
- 2.- PALLARES, EDUARDO.
"Diccionario de Derecho Procesal Civil"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1966, 5a. Edición.
- 3.- DE PINA, RAFAEL.
"Diccionario de Derecho"
Editorial Porrúa, S. A. 2a. Edición.
- 4.- GOMEZ LARA, CIPRIANO.
"Teoría General del Proceso"
U.N.A.M. Textos Universitarios
México, 1980, 2a. Edición.
- 5.- PALLARES, EDUARDO.
"Diccionario de Derecho Procesal Civil"
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1966, 5a. Edición.
- 6.- PALLARES, EDUARDO.
"Derecho Procesal Civil"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1981, 9a. Edición.
- 7.- Código de Procedimientos Civiles para el
Distrito Federal, 1981.
Vigésimo sexta, Edición.

- 8.- ARELLANO GARCIA, CARLOS.
"Teoría General del Proceso"
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1980. 1a. Edición.
- 9.- OVALLE FAVELA, JOSE.
"Derecho Procesal Civil"
Colección Textos Jurídicos Universitarios.
1983, 1a. Edición.
- 10.- GOMEZ LARA, CIPRIANO.
"Teoría General del Proceso"
U.N.A.M. Textos Universitarios.
1980, 2a. Edición.
- 11.- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito
Federal.
1981. Vigésimo sexta Edición.
- 12.- PALLARES, EDUARDO.
"Diccionario de Derecho Procesal Civil"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1966. 5a. Edición.
- 13.- PALLARES, EDUARDO.
"Diccionario de Derecho Procesal Civil"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1966, 5a. Edición.
- 14.- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito
Federal.
1981. Vigésimo sexta Edición.

- 15.- PALLARES, EDUARDO.
"Derecho Procesal Civil"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1981, 91. Edición.
- 16.- FRAGA, GABINO.
"Derecho Administrativo"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1973, Décimo quinta Edición.
- 17.- Constitución Política de los Estados Unidos
Mexicanos, 1980.
- 18.- Ley Federal del Trabajo.
4a. Edición.
- 19.- GOMEZ LARA, CIPRIANO.
"Teoría General del Proceso"
U.N.A.M. Textos Universitarios
México, 1980. 2a. Reimpresión.

CAPITULO SEGUNDO.

II.- REGULACION Y CLASIFICACION DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA-- PROCESALES A PARTIR DE LA REFORMA DE 1980.

- A.- OTORGAMIENTO DE DEPOSITO O FIANZA, CANCELACION O DE VOLUCION.
- B.- FIJACION DE GARANTIAS EN FAVOR DE TRABAJADORES.
- C.- CUANDO EL PATRON IMPUGNA LA RESOLUCION DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.
- D.- CELEBRACION DE CONVENIOS O LIQUIDACION DE UN TRABAJADOR.
- E.- AUTORIZACION PARA TRABAJAR A MAYORES DE 14 Y MENORES DE 16 AÑOS.
- F.- REQUERIMIENTO AL PATRON DE CONSTANCIAS DE DIAS TRABAJADOS Y EL SALARIO.
- G.- DECLARACION DE BENEFICIARIOS POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

II.- REGULACION Y CLASIFICACION DE LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES A PARTIR DE LA REFORMA DE 1980.

Es a partir de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980, cuando se regula e integra a la misma, los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, asimismo, se señaló determinados actos que encuadran a estos procedimientos. Ahora bien, los actos señalados en la Ley Laboral, no son los únicos que se tramitarán por esa vía, en virtud que de acuerdo a la propia Ley, se podrá encontrar otros actos que abarcará por medio de los Procedimientos Paraprocesales.

Antes de seguir adelante es conveniente señalar, que ya con anterioridad a las Reformas en el año de 1980, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se efectuaron diversas diligencias no litigiosas, y entre algunas de ellas, nombramos las siguientes: Los convenios, por medio de los cuales se dió por terminada la relación laboral, que unfa al trabajador con su patrón y en la cual comparecían ambas partes ante la Junta, exhibiendo el convenio y solicitaban se aprobara, para lo cual, la Junta una vez que analizaba, lo aprobarfa, siempre y cuando no fuera contrario a lo sancionado por el Artfculo 33 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala: "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualesquiera que sea la forma o denominación que se le dé" (1).

Así tambien, éste Artfculo señala, que todo convenio y liquidación, para tener validez, tendrá que ser presentado por escrito, poseer una relación circunstanciada de los hechos que lo motivan, así como los derechos comprendidos en el mismo.

Otra diligencia no litigiosa que efectuaba la Junta eran los llamados Antecedentes, los cuales eran unos escritos o promociones, a los cuales se les formaba su expediente y en los cuales determinando patrón, manifestaba que su trabajador había incurrido en alguna causal de rescisión de su contrato, por lo cual quedaba despedido, quedando únicamente como antecedente.

El Dr. Nestor de Buen, en relación con otro acto no litigioso nos dice: "Cuando se depositaba el salario de un trabajador rebelde al cobro, que, en el fondo, deseaba colocar al patrón en una mora peligrosa susceptible de fundar una demanda de rescisión, por culpa patronal, del contrato de trabajo" (2).

Las diligencias no litigiosas practicadas por las Juntas, las cuales han quedado descritas, eran de gran importancia pero, a partir de la Reforma de 1980, quedan establecidos aquellos actos que serán tramitados por la vía de los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, asimismo, se obligó a las Juntas para que dentro del término de 24 horas en que se haya recibido el escrito dicte su acuerdo y en su caso señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia solicitada, o en su defecto, si es necesaria la declaración de determinada persona, la Junta ordenará su citación.

Es por ello, que con la creación y regulación de los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, se busca una finalidad, la cual es, que con el cumplimiento a estos tipos de procedimientos quede constancia de que se cumplió con la Ley y los cuales darán inicio, cuando así lo disponga la ley, o una autoridad o lo solicite persona interesada.

En relación a las decisiones que toma la Junta en

la Jurisdicción Voluntaria, el maestro J. Jesús Castorena, - señala; "Las decisiones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en las intervenciones de jurisdicción voluntaria, son firmes, por regla general; pueden variarse fundadamente después de acreditar un cambio de situaciones o mediante el - - ejercicio de las vías que nuestras leyes conceden cuando se ha violado la Ley o cuando se ha omitido o cuando las determinaciones no han sido observadas" (3).

Los actos que serán tramitados como Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios y que fueron regulados en forma concreta por la Ley Federal del Trabajo, son los que se mencionan a continuación.

A.- OTORGAMIENTO DE DEPOSITO O FIANZA, CANCELACION O DEVOLUCION.

La Ley Federal del Trabajo, en relación con este - asunto establece en su Artículo 984: "Cuando por disposi- - ción de la Ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las -- partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, podrá el interesado o interesados concurrir ante el Presidente de la -- Junta o de la Junta Especial, el cual la recibirá y, en su - caso, lo comunicará a la parte interesada.

La cancelación de la fianza o la devolución del -- depósito, también podrá tramitarse ante el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, quien acordará de inmediato -- con citación del beneficiario y previa comprobación de que - cumplió las obligaciones que garantiza la fianza o el depósi- to, autorizará su cancelación o devolución" (4).

Algunos de los casos en que procede el depósito o fianza son: Cuando se garantice el cumplimiento de las obli-

gaciones contraídas por determinados patrones para con sus -
trabajadores que les prestan sus servicios en el extranjero,
por lo cual, las Juntas determinarán el monto del depósito o
fianza, la cual podrá dejarse en el Banco de México u otra -
institución bancaria que señale dicho Banco, debiendo compro-
bar el patrón ante la Junta que otorgó dicho depósito o fian-
za, en virtud, que de no cumplir el patrón, el trabajador --
tendrá derecho a rescindir su contrato de trabajo con respon-
sabilidad de su patrón, asimismo el pago de todas las presta-
ciones a que tenga derecho y deriven de los servicios presta-
dos. En caso contrario, esto es, que una vez que el patrón -
compruebe que cumplió con las obligaciones contraídas con el
trabajador, la Junta podrá ordenar la cancelación de la fian-
za o la devolución del depósito.

B.- FIJACION DE GARANTIAS EN FAVOR DE TRABAJADORES.

Este acto es una forma de fijar una garantía en --
favor de los trabajadores, para lo cual hay que partir de la
base que todos los trabajadores tienen derecho a participar
en las utilidades de las empresas en las que prestan sus ser-
vicios, en el porcentaje que determine la Comisión Nacional
para la Participación de los trabajadores en las Utilidades
de las Empresas, siendo este organo el encargado de fijar --
los porcentajes que recibirán los trabajadores por las utili-
dades que les correspondan y para estar en posibilidad de --
fijarlos, deberán basarse en las condiciones generales de la
Economía Nacional, en la necesidad de fomentar el desarrollo
industrial y la reinversión de los capitales.

En relación con la Utilidad el Artículo 120 última
parte de la Ley Federal del Trabajo regula: "Para los efec-
tos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la --
renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del

Impuesto sobre la Renta" (5).

Actualmente el porcentaje es de un 8% para las uti lidades, dividiéndose en dos partes iguales: La primera, repartiéndose entre todos los trabajadores, tomándose como base el número de días trabajados en el año. La segunda, se -- repartirá en proporción a los salarios devengados por su tra bajo en el año. Asimismo la Ley Federal del Trabajo, deja -- exentas a determinadas empresas para repartir las utilida des durante determinado término como las que a continuación se mencionan: a).- Las empresas de nueva creación, en su -- primer año de labores. b).- Las empresas de nueva creación, -- cuando elaboren un producto nuevo, en los dos primeros años de labores, determinando Las Leyes para el fomento de indus trias nuevas la novedad del producto. c).- Las empresas de -- Industria Extractiva de nueva creación, durante el período -- de exploración. d).- Las instituciones de asistencia privada que ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin buscar un lucro y sin designar beneficiarios. e).- El IMSS -- e instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o beneficencia. f).- Las empresas cuyo -- capital sea menor al fijado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

C.- CUANDO EL PATRON IMPUGNA LA RESOLUCION DE LA SECRETARIA -
DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

En el presente caso tambien debemos de partir de la base, que el trabajador tiene todo el derecho a participar en el reparto de utilidades de las empresas, como lo señalamos en el inciso anterior, y por lo tanto, a recibir dicho pago, asimismo, tienen derecho a formular las objeciones que estimen pertinentes a la declaración que manifiesten sus patrones ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público. Las objeciones procederan una vez que el patrón presente su declaración anual ante la autoridad correspondiente, por lo que, el mismo patrón deberá entregar una copia de esa declaración a los trabajadores y quedarán a su disposición los anexos presentados ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, por un término de 30 días, en las oficina de la empresa y en la Secretaria antes señalada.

Una vez que los trabajadores tengan en su poder la declaración hecha por el patrón, los trabajadores siempre que sean la mayoría o por conducto del sindicato que tenga la titularidad del contrato colectivo en la empresa, podrán dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que recibieron la declaración formular las objeciones que estimen convenientes ante la autoridad asimismo, cuando la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, sin que exista alguna objeción por parte de los trabajadores modifica el ingreso global gravable declarado por el patrón y éste la impugna, por lo que, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 3 días siguientes a la fecha en que recibió la notificación se suspenda el reparto adicional de las utilidades que corresponda a los trabajadores debiendo acompañar a su solicitud los siguientes requisitos que la misma Ley Federal del Trabajo señala y que son: 1.- La garantía que

otorgue a favor de los trabajadores. a).- La cantidad adicional a repartir a los trabajadores y, b).- Los intereses legales computados por un año. y 2.- La copia de la Resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Una vez que la Junta reciba el escrito presentado por el patrón, deberá de comprobar que se han satisfecho los requisitos antes señalados y ordenará notificar a los representantes de los trabajadores, debiendo correr traslado a -- estos con la copia del escrito con el que solicitan la suspensión al reparto adicional de las utilidades, para que dentro del término de 3 días a partir de la notificación, manifiesten lo que a sus intereses convenga, si la Junta considera que dicha solicitud no reunió los requisitos señalados, podrá deshecharla de plano.

D).- CELEBRACION DE CONVENIOS O LIQUIDACION DE UN TRABAJADOR.

En la celebración de los convenios, se busca proteger a los trabajadores, en virtud, de que podían ser perjudiciados en sus intereses, y por lo tanto, buscarían que renunciaran a uno o varios de sus derechos y por lo tanto, saldrían únicamente beneficiados los patrones. Estos convenios ya se realizaban ante las Juntas antes de las Reformas de 1980, en donde se estableció que se tramitaran por la vía de los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios. Con lo anterior podrán comparecer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aquellos trabajadores y patrones que lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador fuera de juicio solicitando su aprobación.

Asimismo, cuando se celebre un convenio con el cual dan por terminada la relación de trabajo que los une, deberán ser desglosadas las cantidades que le correspondan

al trabajador quedando únicamente a salvo sus derechos por lo que se refiere a su reparto de utilidades, cuando aún no se determina el porcentaje que le corresponda.

Una vez solicitada la aprobación del convenio, la Junta acordará sobre la solicitud, siempre y cuando dicho convenio y liquidación contengan una relación circunstanciada de los hechos que lo motivan y los derechos comprendidos en el mismo, además que no contenga alguna cláusula en la que el trabajador renuncie a un derecho, so pena, de tenerse como nula la renuncia que haga sobre sus salarios devengados, indemnizaciones, o cualquier otra prestación que deriva de sus servicios, aprobándolo de conformidad con el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, los sindicatos están facultados para celebrar convenios con los patrones, por ser los representantes de los trabajadores, por lo que, también tendrán que acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, exhibiendo el convenio, en esta clase de convenios, en los cuales se pueden afectar los derechos de los trabajadores, estarán regidos para el futuro y no serán exclusivos para determinados trabajadores, solo si se tratara de reducir el número de trabajadores dentro de la empresa o establecimiento deberán de estarse a lo establecido por el Artículo 437 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: "Cuando se trate de reducción de los trabajadores en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad" (6).

E.- AUTORIZACION PARA TRABAJAR A MAYORES DE 14 Y MENORES DE -
16 AÑOS.

La principal preocupación, del movimiento obrero, - así como del gobierno, es la de proteger al menor que trabaja, tanto en su salud y su integridad física y mental, reglamentando en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, sobre las condiciones de trabajo, la jornada, el salario, los días de descanso, el fomento sobre su educación escolar. El Manual del Derecho - del Trabajo editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en relación con el trabajo de los menores, dice: "La edad mínima que la Constitución fija para que un menor de edad pueda prestar sus servicios es la de 14 años" -- (7).

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 174 señala: "Los mayores de catorce y menores de dieciseis años deben obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito - del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios" (8).

El maestro Euquerio Guerrero señala: "La mayoría - de edad en materia laboral es la de 16 años, pues aún cuando la propia Ley permite el trabajo de los niños mayores de 14 años, y menores de 16, establece una serie de requisitos, tanto para la celebración del contrato, como para el cumplimiento del mismo" (9).

Aquellas personas que sean mayores de 14 años y - menores de 16 años, requieren para trabajar la autorización de sus padres o tutores y a falta de estos del sindicato al

que pertenezcan de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o la autoridad política. Otro requisito que tendrán que cumplir, es la obtención de un certificado médico, con el cual se acredite su aptitud para el trabajo, y someterse a los exámenes médicos que ordene la inspección del trabajo.

Con la regulación de este asunto, como ya se dijo, se busca proteger a los menores su salud, así como su integridad física y mental, existiendo una prohibición para ser utilizados cuando no han terminado su educación obligatoria, salvo que lo apruebe la autoridad correspondiente, siempre y cuando exista una compatibilidad entre sus estudios y el trabajo. La jornada de trabajo deberá de dividirse en dos períodos máximos de 3 horas cada uno y con un descanso de una hora por lo menos entre ambos períodos y su trabajo será distribuido para que tenga tiempo para cumplir con sus programas escolares. Asimismo, se busca que no sean utilizados en trabajos susceptibles por los cuales se afecte su moralidad y buenas costumbres, así como en labores insalubres que afecten sobre su vida, el desarrollo y la salud física y mental, ni tampoco laboren horas extraordinarias, domingos y en descansos obligatorios.

La Ley Federal del Trabajo, reconoce a los menores la capacidad para comparecer en juicio, según se desprende de su Artículo 691 que menciona: "Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante" (10).

Ahora bien, cualquier trabajador mayor de 14 años

y menor de 16, que aún no termine su educación obligatoria, podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando su autorización para trabajar, debiendo acompañar los documentos idóneos que acredite que entre los estudios y el trabajo existe una compatibilidad, para lo cual, la Junta una vez que reciba la solicitud proveerá lo conducente. Aunque sería muy benéfico que se adicionara en la Ley Federal del Trabajo, que es una obligación de los sindicatos, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Inspector del Trabajo o Autoridad Política, que extiendan o autoricen a estos trabajadores, inmediatamente lo comuniquen a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, informando, la edad del trabajador, nombre de la empresa y la fecha en que se otorgue dicha autorización, así también obligar a los patrones para que rindan un informe a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social asentando, el número de trabajadores menores que laboran a su servicio, fecha de ingreso, edad, el puesto o funciones que desempeña y la autoridad que extendió la autorización.

La finalidad de que se adicione a la Ley las obligaciones antes señaladas, es para que se ejerza una mayor vigilancia sobre los trabajadores menores y se pueda cumplir con una protección adecuada a ese tipo de trabajadores.

F.- REQUERIMIENTO AL PATRON DE CONSTANCIAS DE DIAS TRABAJADOS Y EL SALARIO.

El presente asunto también se encuentra regulado y por lo tanto se tramita como un Procedimiento Paraprocesal o Voluntario, y se presenta cuando algún trabajador solicita a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que por su conducto su patrón le expida una constancia por escrito, en la cual se señale el número de días trabajados y el salario que per-

cibió, según lo establecido por el Artículo 989 de la Ley Federal del Trabajo; en relación con el Artículo 132, el cual señala las obligaciones de los patrones y en especial lo regulado en su fracción VII que señala "Expedir cada quince -- días a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido" (11).

Ahora bien, para que proceda este asunto, el trabajador debe reunir los siguientes requisitos: 1.- tener en su poder copia del escrito por medio del cual solicita a su patrón la constancia y en la cual conste que fue recibida y - 2.- De la solicitud presentada obtenga una respuesta en la cual nieguen la constancia. Estando en posibilidad el trabajador de rescindir su contrato de trabajo que lo unfa con su patrón, aduciendo falta de probidad por parte del patrón, así como, el incumplimiento a las obligaciones que le impone la Ley.

Este asunto en particular se equipara a los medios preparatorios a juicio regulados por el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, en virtud, de que en ambos casos, antes de iniciar el juicio, se solicita determinada diligencia a fin de preparar o afianzar mejor sus derechos. Por lo que, una vez que el trabajador decida acudir ante la Junta de Conciliación y arbitraje, solicitando que por su conducto el patrón le expida la constancia y la declaración de determinada persona, en este caso, la de su patrón o en su defecto, si se trata de una persona moral -- por conducto de su representante, apoyandose en lo dispuesto por el primer párrafo del Artículo 983 de la Ley Federal del Trabajo, que señala: "En los procedimientos a que se refiere este Capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y seña-

lando expresamente la persona cuya declaración se requiere, - la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo" (12).

Una vez que la Junta reciba la solicitud, dentro de las 24 horas siguientes dictará acuerdo y en su caso señala - fecha para que se desahogue determinada diligencia y ordena - si es necesario se cite a la persona para que rinda la declaración que fue solicitada. La finalidad de este caso, ya se - mencionó, es que el trabajador prepare o apuntale su derecho, y le sirva de base sólida para que se acredite que la rescisión de su contrato es imputable al patrón, y para lo cual -- tendrá un término de 30 días para separarse del trabajo rescindiendo su contrato de trabajo, contandose a partir de la - fecha que origina la rescisión, en este caso, a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de la negativa para expedir la constancia, en consecuencia tiene derecho a que el patrón lo indemnice conforme al Artículo 50 de la Ley Laboral que a la letra dice: "Las indemnizaciones a que se refiere el Artículo anterior consistirán: I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios - prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al - importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios; II.- Si la relación de trabajo fue re por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en - veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha -- del despido hasta que se paguen las indemnizaciones" (13).

G.- DECLARACION DE BENEFICIARIOS POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

El presente supuesto procede, una vez, que determinado trabajador víctima de un riesgo profesional fallece, en consecuencia, nacen derechos para sus dependientes económicos, quienes recibirán la indemnización señalada por los Artículos 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales transcribimos: "Artículo 500. Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá: - I.- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; - y II.- El pago de la cantidad que fija el Artículo 502". "Artículo 502. En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal" (14).

Si el riesgo profesional expresamente lo reconoce el patrón, al acudir éste ante la Junta de Conciliación y Arbitraje es con la finalidad, de que sea la propia Junta la que designe que personas tienen el derecho a recibir la indemnización, la que se apoyará en el Artículo 501 de la Ley Laboral, que señala quienes tienen derecho a recibir la indemnización así como la preferencia y que son como a continuación se señalan: 1.- La viuda o viudo que dependían del trabajador y que tengan una incapacidad del 50% o más. Los hijos menores de 16 años y aún los mayores si tienen una incapacidad del 50% o más. 2.- Los ascendientes compareceran con las personas antes señaladas excepto que se pruebe que no dependían directamente del trabajador. 3.- La persona que vivió con el trabajador como si fuera cónyuge durante cinco años antes de su muerte o con la que haya tenido hijos estando libres de matrimonio durante el concubinato, los cuales deberán concurrir --

con las personas señaladas en los puntos 1 y 2, siempre y -- cuando falte el cónyuge supérstite. 4.- Si no hay cónyuge -- supérstite, hijos, y ascendientes, tienen derecho las personas que hayan dependido del trabajador, comprobando la proporción en que dependían del trabajador.

Otro de los objetivos que el patrón tiene para -- acudir ante la Junta y ésta designe a los beneficiarios es -- para que por medio de la resolución se libere y no tenga que incurrir en un doble pago para el caso de que posteriormente aparezcan otros beneficiarios.

Este caso también se asemeja a los medios preparatorios a juicio, ya que los beneficiarios del trabajador acuden con el patrón de éste para cobrar la indemnización y al no tener u obtener dicha indemnización pueden acudir a la -- Junta demandando el pago de las indemnizaciones antes señaladas, para lo cual la Junta ordenará practicar una investigación para averiguar que personas dependían económicamente -- del trabajador, así como, convocar a las personas que tengan derecho a la indemnización para que se presenten a deducirlos, además la Junta señalará fecha para la celebración de -- la audiencia en la cual se ofreceran pruebas para acreditar la dependencia, para que así el tribunal esté en posibilidad de designar a los representantes. Si además de los reclamantes comparecen otras personas que se creen con derecho para obtener la indemnización en su totalidad o en forma fraccionada, la Junta tendrá que dirimir el conflicto presentado, y de acuerdo a las pruebas que ofrezcan, designar a los beneficiarios y la proporción que les corresponda.

C I T A S

- 1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
4a. Edición.
- 2.- DE BUEN L. NESTOR.
"La Reforma del Proceso Laboral"
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1980, 1a. Edición.
- 3.- CASTORENA J. JESUS.
"Procesos del Derecho Obrero"
Derechos Reservados por el Autor
México, D.F.
- 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
4a. Edición.
- 5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
4a. Edición
- 6.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
4a. Edición.
- 7.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.
Editado Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
3a. Edición. 1982.
- 8.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
4a. Edición.

- 9.- GUERRERO EUQUERIO.
"Manual de Derecho del Trabajo"
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1983. Décima Tercera Edición.

- 10.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
4a. Edición.

- 11.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
4a. Edición.

- 12.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
4a. Edición.

- 13.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
4a. Edición.

- 14.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
4a. Edición.

CAPITULO TERCERO

III.- OBLIGACION DEL PATRON DE NOTIFICAR LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

A.- REQUISITOS.

B.- CAUSAS PARA RESCINDIR LA RELACION DE TRABAJO.

C.- LA CARGA DE LA PRUEBA.

D.- CONSECUENCIAS JURIDICAS POR LA FALTA DE NOTIFICACION AL TRABAJADOR.

III.- OBLIGACION DEL PATRON DE NOTIFICAR LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Una innovación creada a raíz de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, y tal vez una de las más importantes, es la establecida en la última parte de su Artículo 47, la que señala y establece la obligación del patrón de tener que dar aviso al trabajador de su rescisión de trabajo, el cual será por escrito y deberá contener, los motivos o causas que dieron origen a la rescisión, así como la fecha en que empieza a surtir sus efectos. Ahora bien, el dar aviso por escrito al trabajador de su rescisión ya se establecía en la Ley Laboral desde 1970, aunque en ésta no se señalaba la consecuencia en la cual el patrón sufriera una sanción -- como la ya regulada y la cual es, que se considerará que el despido es injustificado, si se omite dar el aviso por escrito al trabajador.

Así como ya mencionamos la obligación del patrón de entregar al trabajador por escrito su rescisión, también se le faculta, para el caso en que algún trabajador se niegue a recibir dicho aviso, de poder concurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando que por su conducto se notifique al trabajador la rescisión de su contrato, por lo tanto, en su solicitud tendrá que señalar el domicilio -- registrado en la empresa que haya sido proporcionado por el propio trabajador, a fin de que se practique la notificación correspondiente.

La facultad del patrón antes señalada tendrá que realizarla en el término señalado por la propia Ley Federal del Trabajo, y por lo tanto, lo tendrá que hacer dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión del contrato, y una vez transcurrido ese término sin que el patrón no

solicite se le notifique al trabajador o dicha solicitud resulta extemporánea, se expondrá o tendrá que sufrir las consecuencias señaladas por la propia Ley.

Pedro Cervantes Campos dice: "En los términos del último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga al patrón, bajo pena de considerar injustificado el despido, a entregar por escrito al trabajador el pliego -- donde se haga constar la fecha y causas del mismo, entendiéndose por causa de los hechos que motivaron el despido y no -- simplemente las causales previstas en el mencionado artículo" (1).

En relación con la falta del aviso al trabajador -- el Dr. Néstor de Buen Lozano, señala: "Mi opinión ha sido contraria a lo dominante y he afirmado que el no dar el aviso -- nulificaba el despido, por que era conducta contraria a una norma imperativa, de orden público (art. 5o. de la Ley Federal del Trabajo) de manera que la separación material del trabajador, sin importar su justificación, resultaba violatoria y contraria a derecho produciéndose, en consecuencia, una situación análoga a la del despido injustificado" (2).

En la VI reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, en Oaxaca, Oax. se dijo: "Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo el patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión y que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado" (3).

En relación con la facultad que tiene el patrón de acudir ante la Junta, para que por su conducto se notifique al trabajador su rescisión de contrato cuando éste se ha ne-

gado a recibirlo, así como, por la falta del aviso de rescisión, el criterio jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se encuentra establecido en el Informe de Labores de la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el año de 1983, editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como sigue: "AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR-MEDIO DE LA JUNTA DEL SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO.- Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, el conocimiento que el patrón haga por escrito a la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el Juicio Laboral acredite que previamente dió a conocer el aviso al trabajador y este se negó a recibirlo. Amparo directo 4820/82.- Empresa de Participación Estatal Mayoritaria -- "Minerfa Carbonifera Rfo Escondido, S.A.". 6 de junio de 1983. 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández. Precedentes: Amparo directo 3635/82.- Mirna Estela Pizarro Ponce.- 24 de enero de 1983. Mayoría de 4 votos de los Ministros Juan Moisés Calleja García, María Cristina Salmorán de Tamayo, Julio Sánchez Vargas y David Franco Rodríguez, contra el voto del Ministro Alfonso López Aparicio.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas. Amparo directo 3745/82. - Maximiliano López Moreno.- 21 de febrero, de 1983.- Mayoría de votos de los Ministros Juan Moisés Calleja García, María Cristina Salmorán de Tamayo, Julio Sánchez Vargas y David Franco Rodríguez, contra el voto del Ministro Alfonso López Aparicio.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Carolina Pichardo Blake". "AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISION

LABORAL POR EL PATRON, FALTA DE.- Si el patrón, al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del -- Trabajo, dicho despido está afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda. Amparo directo 4415/82.- Mario Treviño Guerra y otro.- 4 de abril de 1983.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter. Precedente: Amparo directo 3395/82.- Marfa de los Angeles Leal Martínez.- 6 de septiembre de 1982.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Constantino - Martínez Espinoza" (4).

Una vez anotadas las anteriores Tesis Jurisprudenciales en mi opinión, sería muy benéfico, en primer lugar, -- cuando el patrón recurra a la Junta, a fin de que notifique al trabajador su rescisión de contrato, en ese mismo acto -- acredite que dicho trabajador se negó a recibir su aviso, -- por lo tanto, en su solicitud deberá ofrecer las pruebas idóneas para tal efecto, en consecuencia, la Junta con fundamento en el Artículo 983 de la Ley Federal del Trabajo, citará a las personas cuya declaración sea necesaria o desahogar la diligencia solicitada y una vez que se haya acreditado que -- el trabajador se negó a recibir su aviso por conducto de su patrón, la Junta ordenará su notificación en el domicilio -- proporcionado. En segundo lugar, en relación con la segunda tesis Jurisprudencial, resulta intrascendente, ya que en el mismo artículo 47 de la Ley Laboral, señala en forma categórica que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, se -- considerará que el despido es injustificado, por otra parte, si dicho aviso se interpone después de los 5 días concedidos al patrón se deberá tener por no interpuesta su solicitud o por perdido su derecho para acudir a la Junta y por su conducto se notifique al trabajador, en virtud, de no haberlo hecho dentro del término señalado por la Ley.

A.- REQUISITOS.

El requisito principal que debe satisfacer el patrón cuando acuda a la Junta, para que por su conducto se notifique al trabajador la rescisión de su contrato de trabajo es que sea dentro de los 5 días siguientes a la fecha de su rescisión, debiendo anexar quien comparezca o promueva, el documento idóneo con el que acredite tener poder para hacerlo, ya que, en caso contrario, esto es, de no acreditarlo no deberá de dársele trámite ni tampoco por presentada la solicitud, asimismo se anexará el escrito que se le notificará al trabajador, y en el cual se le señalan las causas que originaron su despido con sus copias correspondientes de dicho escrito.

Otros requisitos que deberán de cumplirse para que pueda ser acordada la solicitud, es que el patrón señale a la Junta el domicilio proporcionado por el trabajador, es decir el que tenga registrado en la empresa, debiendo ser lo más preciso posible. Una vez que fueron cumplidos los requisitos antes señalados, la Autoridad Laboral estará en aptitud de acordar lo conducente y en su caso ordenar al Actuario adscrito a ella, a fin de que se constituya en el domicilio proporcionado y realice la notificación correspondiente, debiendo correr traslado al trabajador con el original o copia certificada del aviso de rescisión asimismo, copia del acuerdo dictado por la Junta en la que se ordena la diligencia.

Resultaría muy benéfico que en el acuerdo dictado por la Junta se le haga del conocimiento al trabajador que tiene sus derechos a salvo para que si conviene a sus intereses esté en aptitud de demandar a su patrón por el despido, lo anterior para evitar que con la notificación practicada -

por el Actuario, el trabajador crea que su despido por venir de una Autoridad, es procedente, así como ya no tener derecho a reclamar, absteniéndose a ejercitar sus derechos, ocurriendo lo anterior por el total desconocimiento de la Ley.

B.- CAUSAS PARA RESCINDIR LA RELACION DE TRABAJO.

El Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, señala las cuales son las causas por las que un patrón puede rescindir al trabajador, sin que sea bajo su responsabilidad y que son las siguientes: En la fracción primera contempla cuando el patrón es engañado por el trabajador o sindicato, presentando documentos falsos que atribuyan al trabajador unas facultades o capacidad de la cual carece para desarrollar el trabajo, la cual dejará de tener efecto después de 30 días. Francisco Ramírez Fonseca en relación con esta fracción dice: "Lo relevante no está en la ausencia de capacidad, aptitudes o facultades del trabajador para realizar el trabajo, sino en el engaño del trabajador o en su caso, del sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado". (5).

De lo expuesto vemos que para hacer valer esta causal para despedir al trabajador, deberá de hacerlo dentro de los 30 días ya que transcurrido esos días ya no se podrá hacer valer, así como comprobar con los documentos presentados que fue objeto de un engaño ya que el trabajador carece de la capacidad, aptitud o facultad que se señala con dichos documentos.

En su segunda fracción regula que el trabajador puede ser rescindido de su trabajo cuando durante sus labores incurre en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos, así como por la falta de probidad u honradez, en contra del patrón, los familiares de éste o del personal direc-

tivo o administrativo de la empresa, no procediendo cuando el trabajador sea provocado o actúe en la legítima defensa.

En relación con estas causales de rescisión el Lic. Euquerio Guerrero señala en especial sobre la probidad lo siguiente: "La probidad debe entenderse como la rectitud, la honrría de bien, la decencia en el obrar, la lealtad, de tal modo que una falta de probidad no implica necesariamente la comisión de un delito contra la propiedad". (6).

En el Manual de Derecho del Trabajo editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, señala: "FALTA DE PROBIDAD.- Incurrir en faltas de probidad quien observa una conducta ajena a un recto proceder".(7)

Por lo que respecta a los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, ya sea en contra del patrón o sus familiares, procede ya que no sería razonable -- que un trabajador le falte al respeto a su patrón o familiares, ya que, dicho respeto es un deber elemental. En relación a los mismos actos antes señalados, en los cuales son en contra del personal directivo o administrativo de la empresa sería posible ya que al incurrir en alguno de ellos se perdería la armonía dentro del trabajo.

En la tercera fracción, regula como causa de rescisión cuando el trabajador cometa contra alguno de sus compañeros actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, implicando con ello se altere la disciplina del -- centro de labores. Respecto a esta fracción, comentaríamos como en la anterior fracción, que al producirse alguno de -- estos actos se perdería la armonía dentro del centro de labores, por lo que también deberá de existir respeto entre --

los trabajadores, ahora bien para que exista la alteración de la disciplina no es necesario que otros trabajadores se dividan alentando al de su simpatía.

La fracción cuarta establece que cuando el trabajador comete fuera del trabajo actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, en contra de su patrón, familiares de éste o personal directivo o administrativo, que sean graves para seguir realizando el trabajo. Realmente esta fracción es una repetición a la fracción II, con la única diferencia de la interpretación gramatical entre una y otra, ya que, en la fracción II señala que durante sus labores y en la presente fracción ya señala fuera de su servicio. Definiendo Francisco Ramírez Fonseca la expresión fuera de servicio como sigue: Así pues, fuera del servicio", significa lo mismo que "fuera de labores", lo que equivale a decir "fuera de la jornada de trabajo". (8)

De lo expuesto, podemos observar que con esta fracción se complementa la fracción II, de la que se desprendería que al cometer alguno de los actos señalados en contra del patrón, los familiares de éste, personal directivo o administrativo cuando no estuviera dentro de sus labores, no procedería esta causal como rescisión del contrato de trabajo.

En la fracción quinta, señala como causa para rescindir a un trabajador, cuando éste intencionalmente ocasiona durante sus labores o con motivo de ellas, perjuicios materiales en edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas u otros objetos relacionados con el trabajo.

Antes que nada veamos la definición de perjuicios materiales, a lo que el Manual de Derecho del Trabajo edita

do por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dice: -- PERJUICIOS MATERIALES CAUSADOS POR EL TRABAJADOR.- Daños o menoscabo material causados por modo directo". (9).

Francisco Ramirez Fonseca los define como sigue: - "La expresión perjuicios materiales" se ha querido dar la -- connotación de deterioro en los objetos señalados, deterioro que significa una lesión económica para el patrón, lo cual -- ocurrirá generalmente". (10).

Estos perjuicios materiales deberán de realizarse por partes del trabajador en forma intencional, durante sus labores o con motivo de ellas y ocasionarlos en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas u otros objetos relacionados con el trabajo. Ahora bien, en esta causal de rescisión de contrato lo principal sería probar que el trabajador actuó en forma intencional, lo que resultaría difícil de probar, ya que se trata de algo muy subjetivo.

En la fracción sexta, es otra causal de rescisión del trabajador cuando éste ocasiona algún perjuicio material en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, cuando sean graves pero sin dolo y sí con negligencia que sea la -- causa única del perjuicio.

Al igual que en la fracción anterior procede la -- rescisión del contrato cuando se ocasionen los daños materiales con la diferencia consistente que en la anterior señala la intencionalidad substituyendola con la negligencia, mencionada en esta fracción. Por lo que podría pensarse que se contraponen estas fracciones, en virtud, de que primeramente señala que cuando sean ocasionados intencionalmente --

y luego, cuando los perjuicios sean graves y sin dolo, esto es con una malicia, de la substitución de la intencionalidad por la negligencia, lo cual serfa un descuido del trabajador con el que de inmediato el perjuicio sea ocasionado, quedando a juicio de la Junta determinar si el perjuicio es grave o no.

En la fracción séptima, cuando un trabajador por su imprudencia o por un descuido inexplicable, comprometa la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran dentro.

En relación con esta fracción, únicamente basta con que exista el peligro, con el cual se comprometa por parte de un trabajador, la seguridad o integridad física de las personas o la seguridad del establecimiento.

En la fracción octava, señala como rescisión del contrato, cuando el trabajador cometa actos inmorales en su centro de trabajo. Para que proceda esta causal, es necesario que se cometan actos inmorales por parte del trabajador y que estos se realicen en su lugar de trabajo.

Es necesario saber a que se refieren los actos inmorales, y al respecto el maestro Euquerio Guerrero dice: -- "La sociedad tiene sus normas éticas que forman las buenas costumbres y el actuar en contra de ellas es lo que un hombre normal puede calificar como un acto inmoral" (11)

En el Manual de Derecho del Trabajo editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, define a los actos inmorales como: "Son los que van en contra de la moral. Los que cometa el trabajador en el establecimiento o lugar de trabajo, serán causa de la rescisión de su contrato, sin responsabilidad para el patrón" (12).

De lo expuesto resumimos que procede cuando un trabajador cometa actos en contra de la moral y las buenas costumbres dentro de su centro de labores.

En la fracción novena, señala como causa de rescisión cuando el trabajador revele los secretos de fabricación o los asuntos que sean reservados de la empresa, con la cual causa perjuicios a la empresa. En este caso se debe tomar la palabra revelar como sinónimo de publicar o difundir los métodos de fabricación que se usan en la empresa o se den a -- conocer los asuntos que son reservados dentro de los cuales sería la política laboral que siguen en la empresa o todo -- lo relacionado con el patrón.

Por lo que se refiere esta fracción al perjuicio, es en relación a que al revelar los métodos o secretos de -- fabricación deja de obtener una ganancia siendo ésta en forma ilícita, ya que, alguna otra empresa podrá hacer uso de esos métodos en su beneficio.

En la fracción décima, cuando el trabajador tenga más de tres faltas durante un período de 30 días, sin que exista el permiso del patrón o sin causa justificada. Esta causal es la más usada para rescindir a un trabajador, por lo que, para que proceda, el trabajador deberá de tener más de tres faltas de asistencias durante los 30 días a partir de la primera falta, esto es, que deberán de ser cuatro o -- más, en virtud, de que si se rescinde a un trabajador únicamente cuando tenga tres faltas en el período señalado, se -- estaría ante un despido injustificado además no deberá existir algún permiso del patrón o que no acredite el trabajador ante el patrón una causa justificada de dichas faltas.

En la fracción onceava, procede cuando el trabajador

dor desobedezca a su patrón o representantes, sin que exista una causa justificada, cuando se trate del trabajo contratado. La característica del contrato de trabajo es la subordinación, por lo tanto, el trabajador debe obediencia a su patrón o a quienes lo representen, no procediendo cuando las órdenes que le den no sean las que realice en función de su categoría o cuando del cual se desprenda que pueda poner en peligro su seguridad, así como la de sus compañeros y cuando por su estado físico no pueda realizar las órdenes de su patrón o representantes.

En la fracción décima segunda, procede cuando el trabajador se niegue a adoptar para evitar accidentes o enfermedades, las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para ello. En esta causal, lo más importante es que exista la negativa por parte del trabajador para acatar las medidas preventivas, con las cuales, se trata de proteger su propia vida, asimismo, lo anterior procede, ya que al propio patrón se le exige y obliga de acuerdo a la naturaleza de su negociación, los preceptos sobre la higiene y seguridad de su empresa y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes por el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo. Es por eso, que así también el patrón exige a sus trabajadores acaten dichas medidas.

En la fracción décima tercera, se señala como causa para rescindir el contrato, cuando un trabajador concurre a sus labores en un estado de embriaguez o bajo la influencia de una droga, narcótico, salvo que, el trabajador tenga en su poder una prescripción médica, condicionado esto que tendrá que ponerlo del conocimiento del patrón antes de iniciar sus labores y presentar la receta médica suscrita por el médico. De acuerdo con esta fracción, procede la rescisión.

sión cuando algún trabajador se presente a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de una dróga o narcótico. Ahora bien, la palabra embriaguez nos la define Francisco Ramirez Fonseca así: "La embriaguez es el estado en que se encuentra una persona, a cuya virtud, por efecto de la bebida alcohólica ingerida, tiene perturbados sus sentidos" (13)

De lo expuesto es necesario tomar en cuenta el momento de que algún trabajador que se encuentre en un estado de embriaguez, éste se convierta en un sujeto peligroso y esté actuando con sus facultades perturbadas, y no incurrir en el error cuando el trabajador solamente presentaba un síntoma de aliento alcohólico, con lo cual no procedería esta causal.

En relación con las drógas enervantes o narcóticos, el trabajador deberá de estar bajo la influencia de ellos durante sus labores, en virtud, de que como ya señalamos, se convierten en un peligro para la empresa y compañeros, asimismo, relajarían la disciplina de dicha empresa e incurren en una falta de respeto para su patrón y compañeros. No procediendo en el caso de que el trabajador tenga en su poder una receta médica, por lo que, el trabajador tendrá que ponerlo en conocimiento del patrón antes de iniciar sus labores debiendo exhibir la prescripción médica. Otro caso, que no procedería la rescisión es cuando determinado trabajador sea adicto a alguna dróga o narcótico siempre y cuando no se encuentre bajo su influencia dentro y durante sus labores.

En la fracción décima cuarta, cuando la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida cumplir con su relación de trabajo. En esta

causal, la sentencia señalada se refiere a la dictada en materia penal, la cual deberá de ser ejecutoriada, es decir, cuando ya no admite ninguna impugnación, por lo que, el trabajador quedará privado de la libertad, consecuentemente no podrá cumplir con la relación de trabajo que lo liga con el patrón.

En la fracción décima quinta, señala las que sean análogas a las establecidas anteriormente, que sean igualmente graves o de consecuencias semejantes. De lo anterior se desprende y deja la puerta abierta, para encuadrar otras posibilidades o causa, que sean análogas, igualmente graves o de consecuencias semejantes a lo establecido.

Asimismo, la parte última del Artículo 47 de la Ley Laboral, señala la obligación del patrón de dar aviso por escrito al trabajador, en el cual contenga la fecha y la causa o causas de la rescisión, y como ya se comentó anteriormente, que ante la negativa del trabajador deberá de ponerlo en conocimiento de la Junta, para que por su conducto notifique al trabajador la rescisión de contrato del cual fué objeto.

Otras causas de despido de los trabajadores no previstas por el Artículo 47, las señala Francisco Ramfrez Fonseca: Cuando al trabajador le faltan documentos que exigen en la Ley, el abandono de trabajo, cuando se declara inexistente una huelga por parte de la Junta y no se presentan a laborar.

C.- LA CARGA DE LA PRUEBA.

En relación con la carga de la prueba, la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 784 establece: "La Junta -

eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador" (14).

En forma más concreta al presente caso, se encuentra en la fracción VI del Artículo antes señalado, que menciona que el patrón deberá exhibir la constancia de que dio aviso por escrito al trabajador con la fecha y la causa o causas de su rescisión, lo anterior, sea o no controvertido dentro del juicio, ya que, en caso de que no sea controvertido, aún corresponde al patrón acreditar que entregó el --aviso.

De lo expuesto y de acuerdo con la lectura del --Artículo mencionado, se desprende que el patrón tendrá la carga de la prueba corriendo a su cargo la exhibición de --los documentos o una prueba idónea para acreditar su dicho y que entregó al trabajador o a la Junta el aviso por escrito, con el cual notificó que se había rescindido su contrato. El propósito de dejar la carga de la prueba al patrón, es con el objeto de no dejar en estado de indefensión al --trabajador, en virtud, de que no tiene a su alcance los documentos necesarios para probar su dicho, asimismo, Por lo que, resulta una innovación este Artículo al especificar a quien le corresponde la carga de la prueba.

D.- CONSECUENCIAS JURIDICAS POR LA FALTA DE NOTIFICACION - AL TRABAJADOR.

La consecuencia Jurídica en que incurre el patrón

por no dar el aviso por escrito de la rescisión al trabajador o a la Junta, se encuentra establecido en el último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, regulada a partir de las Reformas de 1980, que a la letra dice: -- "La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerarse que el despido fué injustificado" (15).

La adición señalada en este último párrafo, se establece, para que los patrones no argumenten que la falta de notificación al trabajador se debe a la negativa de recibir el aviso de rescisión, por lo que, se le proporcionó una opción, la cual consiste, para el caso de que exista la negativa el patrón podrá concurrir a la Junta, solicitando que por su conducto realice la notificación, anexando a la solicitud, el aviso de la rescisión del contrato, asimismo, proporcionar el domicilio del trabajador, para que una vez que la Junta acuerde dicha solicitud comisione al Actuario para que practique la notificación al trabajador.

Por lo que podemos decir, que la consecuencia principal por la falta del aviso, es que se considere como un despido injustificado, además, de las consecuencias accesorias, procederían cuando un trabajador aún cuando sea rescindido opte por demandar al patrón, teniendo la facultad u opción de solicitar se le reinstale en su puesto en los mismos términos y condiciones que tenía hasta antes de su despido, o solicite su indemnización con el importe de 3 meses de salario que percibía.

Para el caso en que el patrón dentro del Juicio no comprueba la causa de rescisión y de que dió aviso al trabajador o a la Junta, será condenado a reinstalar o pagar la indemnización de los 3 meses, además deberá pagar los sala--

rios cafdos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, así como todas las prestaciones que tenga de recho por sus servicios prestados.

Hay que hacer mención que ya la Ley Federal del Trabajo de 1970, se establecía que el trabajador tenía que recibir su aviso por escrito de su rescisión de trabajo, por lo que estaba obligado el patrón a entregarlo por escrito, pero no señaló castigo o consecuencia alguna para el caso de que no se cumpliera, esto es, que el patrón no entregará el aviso por escrito.

C I T A S

- 1.- CERVANTES CAMPOS, PEDRO.
"Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral"
Editorial. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
I.N.E.T. México, 1981.
- 2.- DE BUEN L. NESTOR.
"La Reforma del Proceso Laboral"
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1980.
- 3.- MEMORIA. 6a. REUNION DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
OAXACA, OAX.
22 al 25 de junio de 1981.
- 4.- INFORME DE LABORES DE LA 4a. SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.
Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 1983.
- 5.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO.
" EL DESPIDO" (COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA)
Ediciones PAC. 3a. Edición.
México, 1980.
- 6.- GUERRERO, EUQUERIO.
"Manual de Derecho del Trabajo"
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1983.

- 7.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.
Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Derechos Reservados de la Procuraduría Federal de la -
Defensa del Trabajo.
México, 1982. 3a. Edición.
- 8.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO.
"EL DESPIDO" (COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA)
Editorial PAC. 3a. Edición.
México 1980.
- 9.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.
Editado: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. -
Derechos Reservados de la Procuraduría Federal de la -
Defensa del Trabajo.
México, 1982. 3a. Edición.
- 10.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO.
"EL DESPIDO" (COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA).
Editorial PAC.
México, 1980. 3a. Edición.
- 11.- GUERRERO, EUQUERIO.
" Manual de Derecho del Trabajo"
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1983. Décima Tercera.
- 12.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.
Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión -
Social.
Derechos Reservados por la Procuraduría de la Defen-
sa del Trabajo.
México, 1982. 3a. Edición.

- 13.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO.
"EL DESPIDO" (COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA)
Ediciones PAC. 3a. Edición.
México, 1980.
- 14.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 4a. Edición.
- 15.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 4a. Edición.

CAPITULO CUARTO.

IV.- NOTIFICACION A LAS PARTES.

A.- NOTIFICACION POR PARTE DE LA EMPRESA.

B.- NOTIFICACION POR PARTE DE LAS JUNTAS.

IV.- NOTIFICACION A LAS PARTES.

Las notificaciones son uno de los medios de comunicación con que cuenta la Autoridad del Trabajo, las cuales son muy importantes, ya que, con dichas notificaciones se cumple con lo establecido por los Artículos 14 y 16 de nuestra Constitución Política, los cuales consagran la Garantía de Audiencia y Legalidad Jurídica.

En materia laboral, la Ley en la primera parte -- del Artículo 739 dice: "Las partes, en su primer comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar -- de residencia de la Junta, para recibir notificaciones; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley" (1).

De lo expuesto, se puede observar la importancia de señalar un domicilio para oír y recibir las notificaciones, ya que, en caso de no hacerlo, se le notificará por el boletín o estrados, lo que implica un problema en virtud de que será más difícil para los interesados el conocer las -- resoluciones tomadas por la Junta.

La definición que nos proporciona el Dr. Alberto Trueba Urbina de la notificación es: "Debe entenderse el -- acto material que tiene por objeto hacer saber algún proveído o resolución a determinada persona, para que le produzca consecuencias jurídicas" (2).

En el Manual de Derecho del Trabajo editado por -- la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se definen -- las notificaciones como sigue: "Son los actos por los que -- los que las autoridades del trabajo, siguiendo las formalidades legales, ponen en conocimiento de una persona una re-

solución de la que debe quedar enterada" (3).

Asimismo, el maestro Euquerio Guerrero, las define de la siguiente manera: "Se llama notificación al acto por el cual se informa a una parte sobre el acuerdo que ha tomado la autoridad respecto de los asuntos que ante ellas se tramitan" (4).

Las notificaciones a las partes pueden ser, Personales o por medio del boletín y cuando éste no se publique o no exista en la Junta, se notificará por medio de los estrados de la propia Junta. El Artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, señala los casos en que procede hacer la notificación en forma personal y que son las siguientes: El emplazamiento a Juicio; El auto de radicación del juicio; La resolución de incompetencia; El auto de recepción de la sentencia de amparo; La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; El que cite para absolver posiciones; La resolución que deban conocer terceros extraños al Juicio; El Laudo; El auto que concede término para que el trabajador sea reinstalado; El auto que ordena la reposición de actuaciones; En el que se requiere al trabajador para que promueva o de lo contrario opera la caducidad; En los casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

Las notificaciones por medio del boletín se realizan, cuando no se señaló domicilio para oír y recibir las, en el primer escrito o comparecencia, las cuales surtirán los mismos efectos como las notificaciones personales y en caso de que no exista boletín, estas serán por medio de los estrados de las Juntas que consisten en listas que contienen los nombres de las partes, número de expediente, número de la Junta, para que las partes se enteren del acuerdo o resolución dictada, debiendo de ser fijada por el Secretario de

acuerdos, asentando razón en autos, lo anterior se hará con una hora de anticipación a la terminación de las labores.

En relación con las notificaciones por medio de los estrados, el Manual del Derecho del Trabajo nos dice: "Se harán a las partes mediante publicación en los estrados de la Junta. El Secretario fijará las listas de las notificaciones, una hora antes de que terminen las labores, por lo menos, y asentará razón en autos. El Pleno de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones no personales" (5).

El maestro Equerrio Guerrero manifiesta: "Las demás notificaciones, o sea las que no deban hacerse personalmente, se harán mediante publicación en los estrados de la Junta, o sea, en tableros colocados fuera del local de dicha oficina y consistirán en una lista de las notificaciones" (6)

El maestro Alberto Trueba Urbina, define a las notificaciones por estrados en la siguiente manera: "Son aquellas que se hacen en los estrados de las Juntas de Conciliación y de Arbitraje por medio de listas que tienen los nombres de los interesados, así como el número del expediente respectivo, para que las partes se enteren de la resolución o acuerdo que se hubiere dictado" (7)

Siempre que se trate de la primer notificación personal se deberán reunir los requisitos señalados por el Artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo que entre otras cosas regula:

a).- El actuario tendrá que cerciorarse que la --

persona a notificar, habita, trabaja o tiene su domicilio - en el lugar que fue señalado para su notificación.

b).- En caso de que se encuentre el interesado o - quien lo represente, el actuario notificará la resolución -- entregando copia de la misma y si se trata de alguna persona moral deberá asegurarse de que la persona con quien entiende la diligencia es representante de ella.

c).- Si no se encuentra al interesado o represen- tante dejará citatorio para que al día siguiente lo esperen a una hora determinada.

d).- Si dejado el citatotoio, no se encuentra el -- interesado o su representante, la notificación se efectuará con cualquier persona que se encuentre en el domicilio y si éste se encuentra cerrado, se fijará una copia de la resolu- ción en la puerta de entrada.

e).- Si en el domicilio designado para notificar se niega el interesado, representante o la persona que se - encuentre en ese momento a recibir la notificación, ésta se realizará por medio de instructivo, el cual se fijará en la puerta del mismo, anexando copia de la resolución.

f).- En los casos establecidos por el Artículo -- 712 de la Ley, deberá cerciorarse el actuario de que en el local señalado en autos es donde el trabajador presta o - prestó sus servicios. Asimismo, el actuario en cada notifi- cación que practique, asentará su razón en los autos, seña- lando con claridad los elementos de convicción en que se - apoye, respecto a los sucesos durante la diligencia.

Ahora bien, en lo que respecta a las notificacio-

nes dentro de los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, la Ley señala en su Artículo 686 primer párrafo: "El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley" (8).

Así también en el Artículo 991, señala, que cuando el patrón acuda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a fin de que por su conducto se le notifique al trabajador, dicha autoridad dentro de los 5 días siguientes notificará al trabajador, y en su última parte menciona que el -- actuario levantará una acta circunstanciada de la diligencia. Por lo expuesto, se puede llegar a la conclusión que las notificaciones dentro de los Procedimientos Paraprocesales, no se encuentran debidamente reguladas, en virtud, de que no fueron incluidas dentro del Artículo 742 que señala las notificaciones personales, ni tampoco se podrá tomar -- como un caso urgente o tenga circunstancias especiales para que se practiquen como personales. Por otro lado, no determina una notificación especial como podría llamarse a la establecida en el Procedimiento de Huelga, que dice en la fracción II del Artículo 928: "No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que queden hechas" (9).

En nuestro concepto y por no estar reguladas las notificaciones en estos tipos de Procedimientos, se propone, ya sea que sean adicionadas a las reguladas por el Artículo 742 que nos dice que notificaciones se consideran como personales o en su caso al igual que en el procedimiento de -- Huelga, se mencione o señale fehacientemente el desahogo de dicha diligencia. Inclinandonos por la primera proposición, ya que se seguiría al pie de la letra el espíritu de lo es-

tablecido, en relación con obligar al patrón a que dé el -
aviso por escrito al trabajador de las causas que origina--
ron su rescisión, para que el trabajador si no esta confor--
me pueda demandar al patrón, por lo que practicándose la --
notificación con los requisitos establecidos por el Artfculo
743 de la Ley, se tendrá una mayor seguridad de que el -
trabajador fué debidamente avisado de que se le rescindfa -
su contrato, asimismo se encontrarfa con una garantfa pro--
cesal, cuando la notificación se realiza para ambas, es de--
cir, para el trabajador y para quien solicita la interven--
ción de la Junta.

A.- NOTIFICACION POR PARTE DE LA EMPRESA.

En el evento se trata de la notificación de la --
rescisión del contrato, la cual deberá de hacerse por parte
de la empresa o patrón y que se encuentra regulada por la -
propia Ley Federal del Trabajo en la parte última del Artf--
culo 47, del que se desprende que el aviso lo tendrá que --
hacer el patrón al trabajador entregándosele por escrito --
y en el cual se señalará la causa o causas por las que le -
rescinde su contrato de trabajo, así como la fecha a partir
de la cual quedó rescindido.

Para el caso de que el trabajador se niegue a re--
cibir el aviso con el que le rescinden su contrato, el pa--
trón esta facultado para que dentro de los CINCO dñas si--
guientes a la fecha de la rescisión, acuda ante las Juntas
de Conciliación y Arbitraje, solicitando que por su conduc-
to se le notifique al trabajador, acompañando a su solici-
tud el escrito de rescisión. Si la notificación la realiza
el patrón tendrá que reunir los siguientes requisitos:

a).- El aviso tendrá que ser por escrito, conte--
niendo fecha y causa o causas que originaron la rescisión.

b).- Que el aviso se haga al trabajador directamente y no por conducto de otra persona.

c).- Si existe negativa del trabajador de recibir el aviso de rescisión, se solicite la intervención de la Junta, para que sean las encargadas de hacerlo.

d).- El aviso se tendrá que dar al trabajador o a la Junta dentro de los CINCO días siguientes a la fecha de la rescisión. Los anteriores requisitos se tendrán que cumplir ya que de lo contrario o por no dar aviso al trabajador o a la Junta se considerará que el despido es injustificado.

B.- NOTIFICACION POR PARTE DE LAS JUNTAS.

Para que las Juntas puedan intervenir para la notificación del trabajador a quien le dará a conocer que se le rescindió su contrato de trabajo, tendrá que existir la negativa del trabajador para recibirlo, por lo que se desprende que el patrón ya trató de cumplir con su obligación de notificarle él mismo la rescisión del contrato, por lo que podrá acudir ante las Juntas, poniendo del conocimiento, de su notificación al trabajador y la negativa de éste para recibirla, por lo que solicita que sea por su conducto quien le haga saber la rescisión del contrato de trabajo que los ligaba, debiendo proporcionarle el domicilio que tenía registrado, para que en el mismo se le notifique. La solicitud hecha por el patrón a la Junta tendrá que hacerla dentro de los CINCO días siguientes a la fecha de la rescisión.

Una vez recibida la solicitud, la Junta la acordará y con fundamento en el Artículo 991 de la Ley Laboral, -- tendrá que notificar al trabajador dentro de los CINCO días siguientes a la fecha en que recibió la solicitud. En este -

caso se señala la obligación de la Junta de que notifique -- dentro de ese término al trabajador su rescisión, la cual -- esta interviniendo ya que existe una persona que esta solicitando su intervención y para tal efecto ordenará al actuario adscrito a dicha autoridad para que practique la notificación solicitada.

En relación con lo antes señalado, ya se mencionó que resultaría muy benéfico que desde el momento en que se solicita la intervención de la Junta, para que sea la encargada de hacer llegar al trabajador su rescisión, el solicitante ofrezca las pruebas idóneas para acreditar que el trabajador se negó a recibir su aviso y por tal motivo acude -- ante la autoridad laboral y no que lo tenga que acreditar en el juicio, como esta señalada en la tesis jurisprudencial ya señalada con anterioridad.

C I T A S

- 1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
4a. Edición.
- 2.- TRUEBA URBINA, ALBERTO.
"Nuevo Derecho Procesal del Trabajo"
Editorial Porrúa, S. A.
México, D.F. 1978. 4a. Edición.
- 3.- MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.
Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Derechos Reservados de la Procuraduría Federal de la De-
fensa del Trabajo.
México, 1982. 3a. Edición.
- 4.- GUERRERO, EUQUERIO.
"Manual de Derecho del Trabajo"
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1983. Décima Tercera Edición.
- 5.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.
Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Derechos Reservados de la Procuraduría Federal de la De-
fensa del Trabajo.
México, 1982. 3a. Edición.
- 6.- GUERRERO, EUQUERIO.
"Manual de Derecho del Trabajo"
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1983. Décimo Tercera Edición.

- 7.- TRUEBA URBINA, ALBERTO.
"Nuevo Derecho Procesal del Trabajo"
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1978. 4a. Edición.
- 8.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
3a. Edición.
- 9.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
3a. Edición.

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

- I.- Los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios se asemejan en la realidad a las Jurisdicciones Voluntarias reguladas en materia Civil, en virtud de que en ambas Jurisdicciones no existen conflictos entre partes determinadas.
- II.- En este tipo de Procedimientos no existen partes en virtud de que no existe conflicto alguno, por lo que se les podría llamar promoventes o interesados mientras no se dirima entre ellos un Juicio.
- III.- A pesar de que la Ley señala determinados casos que encuadran en estos tipos de Procedimientos, también de acuerdo a la definición de la propia Ley se deja la posibilidad para que otros casos se desahoguen en los términos señalados para los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios.
- IV.- Es muy importante que en el acuerdo dictado por la Junta en el que se ordene al actuario notificar al trabajador se le señale que tiene a salvo sus derechos para ejercitarlos si no está de acuerdo con la rescisión de su contrato.
- V.- La carga de la prueba corre a cargo del patrón por tener o estar en más aptitud de demostrar que entregó al trabajador su aviso de rescisión, así como las causales que originaron el mismo.
- VI.- La consecuencia jurídica en la que incurre el patrón por no dar el aviso de rescisión por escrito al

trabajador es, que se le tiene como un despido injustificado.

VII.- La notificación mencionada para los Procedimientos Paraprocesales, necesitan regularse incluyéndolas en el Artículo 742 que señala las notificaciones personales.

VIII.- Es necesario que la notificación en estos Procedimientos se realice tanto al trabajador como al patrón con los requisitos señalados en el Artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo.

IX.- Cuando el patrón solicite a la Junta que notifique al trabajador su rescisión de contrato, por que éste se negó a recibirlo, acredite que en verdad dicho trabajador se negó a recibirlo ofreciendo los medios idóneos para tal efecto.

X.- Tener por no interpuesta la solicitud cuando el promovente o solicitante no acredite su personalidad como representante del patrón, falte el aviso para el trabajador de su rescisión u omitan en el mismo señalar las causas por las que se rescinde el contrato o la fecha en que empieza a surtir sus efectos.

B I B L I O G R A F I A

ARELLANO GARCIA, CARLOS.

"Teoría General del Proceso"

Editorial Porrúa, S. A.

México, 1980. 1a. Edición.

BECERRA BAUTISTA, JOSE.

"El Proceso Civil en México"

Editorial Porrúa, S. A.

México, 1981. 9a. Edición.

CERVANTES CAMPOS, PEDRO.

"Apuntamientos para una teoría del Proceso Laboral"

Editorial S.T.P.S. - J.N.E.T.

México, 1981.

CASTORENA, J. JESUS.

"Procesos del Derecho Obrero"

Derechos Reservados por el Autor

México, D.F.

DE BUEN L., NESTOR.

"La Reforma del Proceso Laboral"

Editorial Porrúa, S.A.

México, 1980. 1a. Edición.

DE PINA, RAFAEL.

"Diccionario de Derecho"

Editorial Porrúa, S.A.

México, D.F.

DOMINGUEZ DEL RIO, ALFREDO.

"Compendio Teórico Práctico del Derecho Procesal Civil"

Editorial Porrúa, S. A.

México, 1977. 1a. Edición.

FRAGA, GABINO.

"Derecho Administrativo"

Editorial Porrúa, S. A.

México, 1973, Décima Quinta Edición.

GOMEZ LARA, CIPRIANO.

"Teoría General del Proceso"

Editorial Textos Universitarios, U.N.A.M.

México, 1980. 2a. Reimpresión.

GUERRERO, EUQUERIO.

"Manual de Derecho del Trabajo"

Editorial Porrúa, S. A.

México, 1983. Décimo Tercera Edición.

OVALLE FABELA, JOSE.

"Derecho Procesal Civil"

Colección Textos Jurídicos Universitarios.

México, 1983. 1a. Edición.

PALLARES, EDUARDO.

"Derecho Procesal Civil"

Editorial Porrúa, S. A.

México, 1981. 9a. Edición.

PALLARES, EDUARDO.

"Diccionario de Derecho Procesal Civil"

Editorial Porrúa, S. A.

México, 1966. 5a. Edición.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO.

"El Despido" (Comentarios y Jurisprudencia).

Editorial PAC.

México, 1980, 3a. Edición.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO.

"La Prueba en el Procedimiento Laboral"

Editorial PAC.

México, 1980, 2a. Edición.

SALINAS SUAREZ DEL REAL, MARIO.

"Práctica Laboral Forense"

Editorial Cárdenas

México, 1980. 1a. Edición.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.

"Nuevo Derecho Procesal del Trabajo"

Editorial Porrúa, S.A.

México, 1978. 4a. Edición.

LEGISLACION

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL DE 1981.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1980.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1979.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 4a. EDICION.

INFORME DE LABORES DE LA 4a. SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. AÑO DE 1983. EDITADA POR LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

REVISTAS Y DICCIONARIOS

MEMORIA: VI REUNION DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE,
EN OAXACA, OAX. 1981.

MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.

EDITADA POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVI---
SION SOCIAL. DERECHOS RESERVADOS DE LA PROCURADU
RIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO. 3a. EDI--
CION. 1982.

DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL.

EDUARDO PALLARES.
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1966. 5a. EDICION.

RESEÑA LABORAL.

EDITADO POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVI---
SION SOCIAL. SEGUNDA EPOCA. VOL. 4 NUMERO 1, --
ENERO-FEBRERO, 1980.