

1022



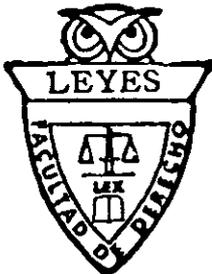
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PRESCRIPCION EN LAS RELACIONES
INDIVIDUALES DE TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ROSALIA ZEPEDA CARBAJAL



CIUDAD UNIVERSITARIA

ENERO, 2001

298485



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.

A Dios, por que con su gran misericordia me permitió alcanzar uno de mis sueños más acariciados, aun a pesar de que es vano el conocimiento de las ciencias que existen en la tierra, gracias en el nombre de Cristo Jesús por tu infinita gracia.

A mi Alma Mater, por que al abrirme sus puertas permitió que me llenara del conocimiento que ahora me permite ser un ser humano de provecho en esta sociedad tan decadente.

A la Facultad de Derecho, gracias por darme la oportunidad de crecer como ser humano y alumbrarme con la luz de la sabiduría.

A mi madre, gracias porque con tu testimonio de amor y fortaleza, incluso hasta el día de tu muerte me impulsaste a alcanzar esta meta, por que con tus desvelos y oraciones logramos llegar, gracias ("ratona").

A mi padre, gracias por tu apoyo y confianza, a lo largo de toda mi existencia.

A mi amado esposo, Lic. Juan Gildardo Ortiz Aguirre, compañero y amigo incansable, para el todo mi amor y la promesa eterna de que será para siempre, gracias.

A Liza, por que con tu entrañable e incondicional amor, nunca permitiste que mi ánimo decayera, gracias por todo el apoyo, "te amo hermana".

A "Omis", por que con su ejemplo,
y amor, me impulsó a realizar este
trabajo, gracias.

A Evita, por su entereza, amor y
apoyo, " lo logramos".

A Sheila y Mayumi, con todo mi
amor y admiración.

A mis hermanas, Yolanda, Angeles y
Guadalupe, con el inmenso amor
que siempre nos ha unido.

A Nallely, Zuleyka y Selene,
gracias por su eterna alegría y
amor.

Al Lic. Luis Ricardo Bouchot
Guerrero, como testimonio de mi
agradecimiento y admiración,
por su apoyo y paciencia,
gracias.

Al Lic. Aaron Camacho Aviña, con
profundo respeto, admiración y
agradecimiento.

A ti Raquel, por tu incansable
apoyo y dedicación.

A ti lector que me dedicas tu tiempo

PRESCRIPCIÓN EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

ÍNDICE

Pag.

Introducción.....I

CAPITULO PRIMERO. CONCEPTOS GENERALES

1.1. El derecho del trabajo.....	1
1.2. Relación laboral o de trabajo.....	3
1.3. Sujetos de la relación de trabajo.....	8
1.3.1. Patrón.....	8
1.3.2. Trabajador.....	9
1.4. Conflictos de trabajo.....	11
1.5. Proceso y procedimiento.....	13
1.6. Acción.....	14
1.7. Demanda.....	16
1.8. Excepción.....	17
1.9. Prescripción.....	21

CAPITULO SEGUNDO. ANTECEDENTES

2.1. Antecedentes de la Prescripción.....	27
2.2. La prescripción de acuerdo a la Legislación Laboral de 1931.....	30

2.3. La prescripción de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	40
2.4. La prescripción conforma a las Reformas de 1980.....	49

CAPITULO TERCERO. MARCO JURIDICO DE LA PRESCRIPCION

3.1. Prescripción de las acciones previstas por el Artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.....	52
3.2. Prescripción de las acciones previstas por el Artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo.....	53
3.3. Prescripción de las acciones previstas por el Artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo.....	61
3.4. Prescripción de las acciones previstas por el Artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo.....	65
3.5 Diversos criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.....	70

CAPÍTULO CUARTO. LA PRESCRIPCION EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

4.1. La prescripción como excepción y sus consecuencias jurídicas.....	81
4.2. Prescripción de diversas acciones no especificadas en la legislación laboral vigente.....	90
4.2.1. Prescripción respecto de la acción de prorroga.....	90
4.2.2. Prescripción respecto de la acción de preferencia de derechos.....	92
4.2.3. Prescripción respecto de la acción de derechos escalafonarios.....	94
4.2.4. Prescripción respecto del reconocimiento de antigüedad.....	96
CONCLUSIONES.....	99
BIBLIOGRAFIA.....	101

INTRODUCCIÓN

La prescripción es una figura en nuestro derecho poca estudiada sin embargo, muy trascendente debido a los efectos y alcances que implica la misma, al ser aplicada en el derecho procesal laboral.

En nuestra ley Federal del Trabajo se establecen algunos presupuestos genéricos y otros específicos respecto de la prescripción sin embargo, procesalmente hablando se considera a la misma ineficaz al omitir referirse a diversas circunstancias que se derivan de la propia relación laboral, y que en efecto se contemplan como acción en dicho ordenamiento, razón por la cual se genera la inquietud y necesidad de efectuar un estudio profundo al respecto.

Aunado a lo anterior existe el hecho de que en nuestro código laboral se contemplan diversos preceptos respecto de la prescripción que podrían considerarse contradictorias al momento de su aplicación práctica y al efecto en el presente trabajo se formulan diversas propuestas tendientes a solucionar algunos de los cuestionamientos que se presentan para el juzgador al momento de emitir una resolución respecto de esta figura.

La prescripción en materia laboral, no puede analizarse de manera independiente tomándose en consideración que la misma se deriva y nace al momento en que una de las partes titulares de la relación laboral deja de ejercitar alguna acción por falta de interés o alguna otra causa por un lapso determinado de tiempo, trayendo como consecuencia o pena para dicha parte que su acción ejercitar a destiempo no prospere, al respecto se estudiarán de manera pormenorizada cada una de los términos y lapsos establecidos en nuestra

legislación para el ejercicio de diversas acciones, incluyéndose el análisis de algunas no previstas en dicho ordenamiento jurídico.

Por último se formulara un breve análisis respecto de la imprescriptibilidad de la antigüedad por ser esta de tracto sucesivo.

El presente trabajo promete resolver algunas dudas y deficiencias observadas en la Ley Federal del Trabajo, respecto de la prescripción aplicada en la vida práctica.

CAPÍTULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

A efectos de que contemos con una visión genérica respecto del tema que se plantea en el presente trabajo, es necesario partir de los conceptos básicos que se manejan en el derecho laboral, los cuales a continuación se conceptualizan:

1.1. DERECHO DEL TRABAJO

De inicio es necesario precisar el concepto de **Derecho**, entendiéndose por el mismo como el conjunto de normas que regulan la conducta humana con el objeto de lograr una convivencia social optima.

Mientras que por **Trabajo**, tenemos que "es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza"¹.

En consecuencia de manera superficial se podría definir al derecho del trabajo, como el conjunto de normas que regulan la conducta del hombre en el desempeño de su esfuerzo aplicado a la producción de la riqueza, sin embargo no es tan simple tomando en consideración que la misma no señala el objetivo o los fines que persigue y menos aun los sujetos de aplicación del mismo, por lo anterior se hace necesario el estudio de diversos criterios manejados por algunos juristas destacados.

Néstor de Buen Lozano, define al derecho del trabajo como "el Conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la

¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Décima Octava Edición. Espasa-Calpe. Madrid, 1956. p.1277.

prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”²

Mario De la Cueva, establece es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”³.

Alberto Trueba Urbina, señala que el “derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana”⁴

Juan M. Galli, sostiene que es el conjunto de principios y de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana.

Por otra parte, Alfred Hueck y H. C. Nipperdey, definen al derecho del trabajo “como el derecho especial de los trabajadores dependientes.

Así mismo Walter Kaskel y Herman Dersch, lo definen como el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas.

Después de conocer el contenido de cada una de las definiciones señaladas, consideramos que la citada por el maestro Nestor de Buen Lozano, es

² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I Vol. 7. Porrúa. México, 1989. p.30.

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décima Tercera Edición. Porrúa. México, 1993. P. 177.

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 1989. p. 135.)

la mas acertada, ya que en la misma utiliza todos los elementos esenciales que se generan en las relaciones laborales, es por lo cual a continuación no referiremos a dicho concepto "relaciones laborales o de trabajo".

1.2. RELACION LABORAL O DEL TRABAJO

Como es de público conocimiento el derecho laboral se divide en individual y colectivo siendo el primero de un contenido muy amplio por lo que abarca la mayor parte de la Ley Federal del Trabajo al comprender la comprensión directa de los derechos del hombre en el ámbito del trabajo el cual definido por Mario de la Cueva, "resulta ser la suma de principios, normas e instituciones que regulan en nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo; fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación de trabajo"⁵

En este contexto las relaciones de trabajo pueden ser de carácter individual o colectivo, siendo la primera la que se sostiene entre el patrón y el trabajador durante la prestación de un servicio. Mientras que la segunda tiene por objeto reglamentar las condiciones en las cuales los subordinados prestaran sus servicios a la empresa.

Respecto de la relación de trabajo existen diversas teorías, siendo la mas controversia la de la contractualidad misma que parte del entendido de que este vinculo laboral tiene un origen civilista, tomando en consideración la escasa regulación de las normas incluidas en el Código Civil, los cuales regían el contrato de trabajo, buscando ante todo la igualdad de las partes y la autonomía de la voluntad, teniendo como formas especiales de esta teoría a los contratos como el de arrendamiento de servicio en el cual lo que se alquilaba era la fuerza de

⁵ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, T.I. Decima Segunda Edición. Porrúa. México, 1990. P 179.

trabajo, mientras que en el de compra venta, el objeto a vender era la energía al realizar un trabajo para el patrón la cual desde luego no podría ser devuelta, por lo cual se entendía que dicha energía era el objeto de dicho contrato; por otro lado se tomaba como un contrato de sociedad en el cual por una parte el trabajador aportaba su energía y habilidad profesional mientras que el empresario o patrón empleaba su capital, por último también era considerado como un mandato y en este caso solo se aplicaba para la ejecución de los actos jurídicos, en consecuencia la relación laboral no tenía valor por si misma, tomando en consideración que se caracterizaba bajo cualquiera de las formas civilistas antes mencionadas sin embargo existía la necesidad de que se contara con los lineamientos específicos para su regulación, razón por la cual apartir de las Constitución de 1917 el concepto de relación de trabajo evoluciona ya que al establecerse normas de carácter laboral distintas a los establecido por el derecho civil son de aplicación forzosa aun sobre todo convenio o voluntad.

El principal exponente de las tesis civilistas mencionadas lo era Mario de la Cueva el cual buscaba la individualidad en el derechos del trabajo, y define a la relación de trabajo " como la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contrato ley y de sus normas supletorias" ⁶.

Lo sostenido por Mario de la Cueva al definir la relación laboral, resulta congruente tomando en consideración que dicho concepto es fuente de los derechos de cada trabajador independientemente del acto o la causa que le dio origen, ya que no es individual al no proteger un acuerdo de voluntades sino de

⁶ Idem. p. 187.

manera genérica defiende plenamente al trabajo y tiene como base la libre voluntad del trabajador.

Por otro lado si las relaciones entre el patrón y el trabajador que se presentan durante las prestaciones del trabajo es lo que constituye las relaciones individuales de trabajo y a estas relaciones son las que a la doctrina denomina las relaciones de trabajo; en consecuencia resulta necesario citar de manera textual lo sostenido por Roberto Muñoz Ramón quien define a la relación de trabajo " el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales con motivo de la prestación del trabajo subordinado recíprocamente al patrón y a los trabajadores, y a estos entre si"⁷.

En consecuencia de lo anterior los elementos de la relación de trabajo resultan ser los derechos y deberes que vinculan a los trabajadores y patrones y a estos entre si, teniendo su origen en el contrato de trabajo, y generándose por la prestación de un trabajo subordinado.

Por otra parte nuestra legislación laboral establece en su Artículo 20 de manera clara y precisa lo que se entiende por relación de trabajo "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen la prestación de un trabajo, personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salarios"⁸.

De acuerdo a la definición que antecede se destacan los elementos subjetivos como son el trabajador y el patrón mientras que los objetivos los son la prestación de un trabajo personal subordinado, así como el pago de un salario.

De igual manera el precepto legal invocado nos da la definición de contrato individual de trabajo, estableciendo " que cualquiera que sea su forma o

⁷ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II. Primera Edición. Porrúa. México, 1983. p.44.

⁸ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima Sexta Edición. Porrúa, México, 1998. p.33.

denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario"⁹.

De lo expuesto se llega a la conclusión de que nuestro código laboral no establece distinción alguna entre relación de trabajo y contrato individual en virtud de que en ambos utiliza el elemento "prestación de un servicio personal subordinado y la retribución de un salario", siendo la única desigualdad que existe entre ambos ya que el primero da comienzo en el momento en que se inicia la prestación del servicio, mientras que en el segundo el elemento fundamental es la simple voluntad, acuerdo entre las partes, siendo estos complementarios entre sí sin contraponerse, ya que uno es consecuencia del otro.

En conclusión la relación de trabajo es el nexo existente entre un trabajador y su patrón, con independencia que se exista o no un contrato de trabajo, originando desde luego un lazo entre ambos y tiene como característica principal la subordinación generando entre ambas partes diversos derechos y obligaciones contemplados en nuestra legislación laboral que resulta aplicable desde su nacimiento y hasta que fenece la misma. De lo anterior se deduce que el acuerdo de voluntades es bilateral al suponer derechos y obligaciones para cada una de las partes y es de carácter oneroso al intervenir el elemento denominado salario.

Por otra parte Euquerio Guerrero establece que la relación laboral "en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones, para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no" ¹⁰.

De lo anterior se deduce que la simple relación de trabajo presupone la existencia de un contrato aunque este carezca de las formalidades establecidas en la legislación respectiva tomando en consideración que la aplicación de la

⁹ Idem.

¹⁰ GUERREO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Octava Edición. Porrúa. México, 1994. p.30

normatividad laboral es automática desde el momento en que nace la relación de trabajo.

Así tenemos que las relaciones laborales pueden darse por tiempo indefinido o indeterminado, por tiempo fijo o bien por obra determinada, y en el caso de los dos últimos si las condiciones que le dieron origen a dicha contratación subsisten, la relación laboral debe prorrogarse durante todo el tiempo en que subsistan estas condiciones o bien la materia de trabajo.

En tal orden de ideas resulta necesario establecer los elementos que integran la relación de trabajo los cuales son indispensables para la existencia de la misma derivándose los mismos de la propia lectura del Artículo 20 de nuestro Código Laboral, así como de la concepción antes citada de Mario de la Cueva y que a saber son cuatro:

- A. Dos personas, en este caso el trabajador y el patrón;
- B. La prestación de trabajo;
- C. La característica de subordinación;
- D. El salario;

Por lo expuesto tenemos que de acuerdo al contenido del Artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo la relación laboral implica un acuerdo de voluntades ya sea expreso o tácito " se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe".

1.3. SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO

Ante la necesidad de establecer una concepción clara respecto de los sujetos de una relación de trabajo, esto es, las partes vinculadas en la misma, procederemos a definirlos:

1.3.1. PATRON.

Dicho término encuentra su origen en el latín "*pater onus*, que significa bajo la protección y responsabilidad de un padre o protector"¹¹.

Doctrinalmente el vocablo patrón, se define "como la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución por un trabajador"¹².

Tomando en consideración la definición expresada por dicho autor, tenemos que las características principales de esta figura lo son que patrón, únicamente puede ser persona física o moral, mismo que va a tener de manera subordinada al trabajador

El término precitado, también tiene diversas acepciones, tales como empleador, acreedor de trabajo, dador de trabajo, etc.

Por otra parte nuestra Ley Federal del Trabajo, define al **patrón**, como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

¹¹ Diccionario de la Lengua Española. Décimo Quinta Edición. Porrúa. México. 1979. p. 554.

¹² MUÑOZ RAMON. Ob.Cit. p.25

En conclusión, patrón es una persona ya sea física o moral, que utiliza los servicios personales subordinados de uno o varios trabajadores a cambio de una remuneración.

Por lo anterior, si no se dan los elementos característicos de dicha figura, no se esta en presencia de la misma, por lo que se hace necesario establecer la distinción entre un patrón y representante patronal, intermediario e incluso personal de confianza.

Representante patronal, es una persona física que realiza labores de organización, administración y dirección dentro de la empresa del patrón. Por lo que si bien es cierto recibe del trabajador un servicio personal subordinado, sin embargo dicho representante no le entrega de su pecunio remuneración alguna.

Mientras que el intermediario, es la persona física o moral que interviene para dar origen a una relación laboral entre un patrón y un trabajador. En este caso no se dan los supuestos de subordinación y menos aun de remuneración.

Por último, se considera personal de confianza, a quien realiza para el patrón diversas labores de carácter casi personal, que no forman parte de algún sindicato y que en muchas ocasiones tienen personal a su cargo, dándose el elemento de subordinación, careciendo esta figura del elemento remuneración, ya que al igual que los representantes patronales, no pagan el salario del trabajador de su pecunio.

1.3.2 TRABAJADOR

De conformidad con lo que dispone el Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u título"

De la definición de **trabajador** establecida por la ley, se desprenden las siguientes características:

- a. Ser persona física.
- b. Es factible la prestación del servicio ya sea a una persona física o moral.
- c. La prestación del servicio es personalísima, y no por otra persona.
- d. La prestación del servicio debe darse en forma subordinada.
- e. A cambio de la prestación del servicio debe obtenerse un salario.

Por otra parte, Mario de la Cueva define al trabajador " *es una persona física que presta un servicio personal, en virtud de un contrato de trabajo*"¹³.

Al respecto Roberto Muñoz Ramón, define " *trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado*"¹⁴.

Tomando en consideración las características señaladas con anterioridad, las definiciones aportadas por los juristas citados al crecer de algún elemento resultan incompletas.

Por lo anterior, resulta adecuada la siguiente, trabajador es la persona física que mediante una retribución convenida o determinada en la ley, pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo.

¹³ DE LA CUEVA. Ob.Cit. p.286.

¹⁴ MUÑOZ RAMON. p. 19.

1.4. CONFLICTOS DE TRABAJO

Al entenderse por conflicto la presencia de deseos o tendencias opuestas, tenemos de acuerdo a lo establecido por el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, que los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o sólo entre estos, derivados desde luego de las relaciones de trabajo o de los hechos íntimamente relacionados con ellas.

De esta forma los conflictos laborales, doctrinalmente pueden ser individuales o colectivos en atención a los intereses que se encuentren en juego, sean los de uno o varios trabajadores individualmente determinados como pueden ser las rescisiones, riesgos de trabajo, pago de prestaciones o salarios. O bien que se trate de intereses de grupos de trabajadores, cuando se afecten los intereses generales de las comunidades obreras.

Así mismo debemos considerar otra clasificación de naturaleza jurídica y económica, la primera se refiere a la interpretación y aplicación de la normatividad jurídica aplicable, mientras que los conflictos de naturaleza económica, son los que tienen a la creación o modificación a las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los patrones y los trabajadores.

En conclusión tenemos que los conflictos laborales pueden clasificarse de la siguiente manera:

De acuerdo a los sujetos que en ellos intervienen son:

- a).- Entre patrones y trabajadores.(ejemplo. Rescisión laboral)
- b).- Entre patrones. (ejemplo sustitución patronal)
- c).- Entre trabajadores (ejemplo derechos de preferencia).
- d).- Entre Sindicatos (ejemplo titularidad de un contrato colectivo)

- e).- Entre Sindicato y agremiados (ejemplo cláusula de exclusión)
- f).- Entre Sindicato y terceras personas

Ahora bien atendiendo a los intereses en pugna los conflictos de trabajo se pueden clasificar en los siguientes términos:

- A). Individuales y colectivos.
- B). Jurídicos y Económicos

Los conflictos individuales, son los que afectan los intereses de carácter particular sin importar el número de trabajadores que intervengan en ellos.

Los conflictos colectivos, son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que en los mismos intervengan.

Conflictos Jurídicos son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de las leyes o contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos según el interés que se afecte.

Conflictos de orden económico, son los que crean, modifican, suspenden o terminan las condiciones de trabajo, y al igual que los anteriores pueden ser de carácter individual o colectivo.

En el presente trabajo atenderemos únicamente las relaciones individuales de trabajo a las que ya se ha hecho referencia.

1.5. PROCESO Y PROCEDIMIENTO

A efectos de no confundir los dos vocablos anteriores, procederemos a definir cada una de ellas a sí a establecer los puntos de distinción entre uno y otro.

Por lo cual Cipriano Gomez Lara, define al proceso "es un conjunto complejo de actos, del estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo"¹⁵.

Según Climent Beltran, proceso "es el conjunto de actos coordinados de las partes y el juez conducentes al ejercicio de la jurisdicción. Tienen una finalidad que reside en el efecto jurídico de obtener una resolución o sentencia"¹⁶.

En consecuencia tenemos que el proceso no se produce en su totalidad de manera instantánea e inmediata, sino que se va desarrollando con el transcurso del tiempo, ya que no es posible que se produzca en un solo acto, sino que de manera sucesiva avanza a través de un conjunto de actos que se suceden en el tiempo.

Con el fin de establecer de manera más clara la definición de proceso, este debe entenderse por el conjunto de actos mediante los cuales se inicia, desarrolla y concluye la relación jurídica que se establece entre el juzgador, las partes y las demás personas que en ella intervienen y que tienen como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes, a través de una decisión del juzgador basada en los hechos afirmados y probados.

¹⁵ GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Colección de Textos Universitarios. Harla. México, 1990. p. 132.

¹⁶ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. Esfinge. México, 1989. P 47.

Mientras que el procedimiento, "lo constituye un conjunto de formalidades o reglas que atañen a la exterioridad del proceso, esto es, a su desarrollo y no tiene una finalidad de efectos jurídicos; de manera que puede haber un procedimiento de carácter administrativo que no conduzca a una resolución jurisdiccional"¹⁷.

Por lo tanto podemos definir al procedimiento como la manifestación externa y formal del desarrollo del proceso o de una etapa de este, pero no comprende las relaciones jurídicas que se establecen entre los sujetos del proceso, ni la finalidad compositiva de este.

Concluyendo, es proceso atañe a las reglas y lineamientos de orden interno que rigen los actos de las partes y del juez, esto es la especie, mientras que el procedimiento concierne al orden externo regulan las actuaciones que exteriorizan el desarrollo del proceso, o la manera de actuar dentro del proceso

El proceso, es el sistema preestablecido para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, esto es lo abstracto, en tanto el procedimiento es la forma real concreta y material del desenvolvimiento del proceso , es decir, es lo concreto.

1.6. ACCIÓN

La acción es un derecho fundamental del derecho procesal, entendido desde el punto de vista del que pide justicia, siendo esta una condicionante para iniciar el arranque del aparato jurisdiccional, tomando en consideración que la acción es la propuesta que realiza el actor de lo que debe ser la sentencia.

Doctrinalmente Celso afirmaba "que la "¹⁸.

¹⁷ Idem.

¹⁸ ROSS GAMES, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Cardenas Editor y Distribuidor. México, 1991.P. 171.

Con posterioridad la definición antes citada fue completada agregándose en los siguientes términos, acción era el derecho de pedir en juicio lo que nos es debido o nos pertenece, ello con el fin de abarcar los derechos reales, según la doctrina tradicional.

Al pasar de los años el concepto referido evoluciono, atendiendo las necesidades practicas y se sostuvo por diversos juristas, encabezados por Wach, que la acción como un derecho se dirige en primer termino en contra del Estado y en segundo en contra del deudor esto es en el ejercicio de la acción se afectaba de manera indirecta al Estado y directa al demandado lo anterior con el único objeto de obtener una sentencia o resolución favorable por parte del Estado y el cumplimiento de una obligación por lo que hace al deudor.

Actualmente algunos de los conceptos más acertados respecto de la acción son:

Couture define a la acción como "El poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión".¹⁹

En base a la definición aportada por el jurista mencionado, puede entenderse a la acción bajo tres acepciones distintas, como sinónimo de derecho, es cuando se dice que el actor carece de acción.

Así mismo como sinónimo de pretensión, entendiéndose de esta manera cuando se habla de una acción fundada o bien infundada atendiendo a la validez o procedencia de sus reclamaciones.

Y por último como de sinónimo de facultad de provocar o iniciar la actividad de la jurisdicción, ya sea que la reclamación sea fundada e infundada.

Por lo anterior debemos entender como acción la facultad de un ente de derecho para acudir ante los tribunales, con el objeto de obtener o satisfacer una reclamación, esto es la acción es la que impulsa e inicia la actividad jurisdiccional.

La acción para su existencia requiere de diversos elementos como son los sujetos, siendo en la practica las partes que inician el proceso y el Juez como ente juzgador y el objeto que atiende a la función o finalidad de iniciar un litigio.

1.7. DEMANDA

Entendemos por demanda "el escrito inicial con que el actor basado en un interés legitimo pide la intervención de los órganos jurisdiccionales para la actuación de una norma sustantiva a un caso concreto"²⁰.

La demanda puede conceptuarse como el primer acto mediante el cual se inicia el proceso, esto es, con el que se provoca la función jurisdiccional, en consecuencia es el primer momento en el que se ejerce la acción frente a los órganos administrativos tribunales o jueces.

Por lo anterior debemos entender como demanda el primer acto mediante el cual se ejercita una acción ante los tribunales, con el fin de obtener la satisfacción de una pretensión, la demanda puede realizarse de manera verba esto es mediante comparecencia o bien mediante escrito, a través de la cual, en ambos casos se debe exponer de manera clara tanto las pretensiones, los hechos en que se basan las mismas y el derecho en que se fundan, aunque en materia laboral no es un requisito indispensable, la citación del derecho o de las normas o dispositivos legales en los cuales se apoye la acción ejercitada.

¹⁹ COUTURE , Eduardo J. Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Tercera Edición. Ediciones De Palma. Buenos Aires,1974. p 59.

²⁰ BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Decimosexta Edición. Porrúa. México, 1999. p.30.

En resumen la demanda es el acto procesal mediante el cual una persona denominada actor o demandante solicita la intervención de un tribunal, a efectos de dilucidar una controversia dirigida en contra de otra persona, con el objeto de forzar a esta última a satisfacer las prestaciones reclamadas.

En el derecho social, dentro del cual se encuentra la materia laboral existe la denominada suplencia de la queja, a través de la cual el propio tribunal en este caso las Juntas de Conciliación y Arbitraje, suplen las deficiencias de planteamiento en una demanda aunque estas resulten ser oscuras, contradictorias o irregulares. Aunado a que en esta materia no se requiere formalidad alguna, únicamente deben precisarse los puntos petitorios de conformidad con lo establecido por el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

1.8. EXCEPCION

De inicio es necesario plantear el concepto de excepción, entendida como el obstáculo definitivo o provisional que opone la parte demandada en contra de la acción que ejercita el actor, por lo que en la relación laboral sería el obstáculo que la empresa o patrón opone respecto de las reclamaciones formuladas por el demandante, a este tipo de obstáculos definitivos o provisionales es lo que se denomina excepción, aunque diversos tratadistas, aun en nuestros días discuten respecto de este término, estribando dicha polémica en el hecho de considerar a la excepción sinónimo de defensa que formula la parte demandada, reitero a efectos de impedir que prosperen las reclamaciones ejercitadas por el actor.

En la practica los abogados postulantes, utilizan dichos términos como sinónimos, ya que dentro del escrito mediante el cual dan contestación a una demanda, insertan un apartado bajo el título de "Excepciones y Defensas", lo

anterior obedece que dentro del mismo incluyen ambas esto es oponen excepciones para controvertir las prevenciones del actor, y formulan defensas a efectos de respaldar los hechos reales a los que aducen y en los cuales pretenden fundar su defensa.

Dentro de las excepciones, existe una clasificación de acuerdo a la naturaleza y objetivo que persiguen, esto es tomando en cuenta su finalidad procesal, ya sea que tiendan a postergar la contestación de la demanda, que ataque directamente el fondo del negocio, o mediante una cuestión previa se procure la liquidación total del juicio.

- A) Excepciones Dilatorias
- B) Excepciones Perentorias
- C) Excepciones Mixtas

Las excepciones dilatorias, son aquellas que se plantean por el demandado en un proceso y tienen por objetivo dilatar el ejercicio de la acción o el curso del proceso y no sobre el derecho material alegado por el actor. Se trata de una especie de eliminación previa de ciertas cuestiones que embarazarían en lo futuro del desarrollo del proceso

Un aspecto importante de las opiniones transcritas, se considera que se trata de una cuestión que tiene un carácter previo y que consiste en resolverla antes y una vez subsanada esa cuestión al juzgador que le corresponda resolver una controversia, no tenga ningún impedimento normal para dictar una resolución y así evitar una nulidad de los actos que se generen con posterioridad a la resolución.

Excepciones perentorias, son aquellas que no atacan la legitimidad del proceso sino la procedencia o improcedencia de la acción del derecho que se esta reclamando por el exigente y la forma de defensa que tiene el demandado

haciendo valer un derecho que considera le asiste con el cual pretende destruir la acción que ejercita el actor, esto es ataca de manera directa al derecho como tal buscando ser absuelto y quedar eximido del cumplimiento de la obligación que se le reclama en consecuencia las excepciones de este tipo se emiten respecto del fondo del negocio esto es cuando se dicta un fallo o resolución, en la materia que nos ocupa laudo, aclarando que estas excepciones no suspenden el seguimiento y continuidad del procedimiento.

Excepciones mixtas, son las que funcionan durante el procedimiento como dilatorias, buscando ser acogidos bajo los efectos que provocan las perentorias, esto es consisten en un medio de defensa que ataca al proceso persiguiendo la absolución respecto de una obligación reclamada, este tipo de excepciones son determinantes y substanciales para resolver el negocio, e intentar evitar un juicio intuitu o nulo, sin embargo en ambos casos tienen eficacia como ejemplo de este tipo de excepciones es procedente citar la de cosa Juzgada e improcedencia de la vía entre otras.

En materia laboral se conceptúa a la excepción de una manera distinta a todas las demás, ya que nuestro código laboral se refiere a las mismas en sus artículos 871, 873, 875, 877, 878, 879, esto de manera genérica sin especificar lo que significa cada término.

A efectos de mencionar solo algunas de las excepciones que se plantean en la vida practica durante una secuela procesal son entre otras las siguientes, falta de acción y de derecho, obscuridad accesoriadad prescripción pago inaplicabilidad de un concepto contractual o reglamentario improcedencia del pago de salarios o jubilaciones improcedencia a de acción por inexistencia de los presupuestos necesarios de la misma, plus petitio, prestaciones extralegales improcedencia de la reinstalación, etcétera.

Respecto de todas las antes indicadas se distribuyen las cargas procesales atendiendo al contenido del Artículo 784, de la Ley Federal del Trabajo en vigor, en base a lo anterior respecto de todas las excepciones indicadas se valoran de fondo hasta que concluye la tramitación del negocio y se emite una resolución o laudo que es cuando se determina sobre la procedencia o improcedencia de las mismas.

Es necesario indicar que cuando existe duda respecto de la interpretación y aplicación de las excepciones hechas valer por la parte demandada, la junta atendiendo a que el derecho del trabajo fue creado para proteger las prerrogativas de la clase trabajadora, y en consecuencia debe estarse a lo mas favorable al trabajador atendiendo al principio "*Indubio Pro Operario*", en caso de duda se resolverá lo mas favorable para el trabajador, esto en contravención con el principio jurídico básico que es el de igualdad y equidad jurídica de las partes en un proceso.

Lo anterior se considera violatorio de garantías atendiendo al contenido del artículo 4 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en virtud de que dicho precepto señala que todos los hombres y mujeres son iguales en cualquier circunstancia, en consecuencia las partes de un proceso también deben considerarse procesalmente iguales tomando en cuenta que en una relación laboral ambas partes cuentan con documentos con los cuales pueden acreditar sus peticiones o excepciones durante la tramitación de un juicio, y mas aún que los trabajadores se asesoran por abogados o personas conocedoras del Derecho no dejándoseles en estado de indefensión o ignorancia y mas aún porque aunado a ello se creo la Procuraduría del Trabajo y Previsión Social, oficinas que nacen con el objetivo de asesorar a la clase trabajadora respecto de los conflictos de carácter laboral que se les presenten.

Además es necesario precisar que la facultad para oponer excepciones no es exclusivo del demandado sino también puede llevarse a cabo por el actor, caso

concreto es cuando se reconviene, esto en términos de lo establecido por el Artículo 878, fracción VII de la Ley Laboral, esto es cuando el patrón demanda del trabajador alguna recuperación económica o bien recuperación de algún bien que no le pertenece al actor, al respecto el demandante dará contestación a dicha reconvencción y puede oponer las excepciones que estime convenientes, con lo cual se concluye que la excepción no es exclusiva de la parte demandada.

1.9. PRESCRIPCIÓN

De acuerdo a la definición contenida en el Diccionario de Derecho, de los autores, Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, "Prescripción es el medio de adquirir bienes(positiva), o de liberarse de obligaciones(negativa), mediante el transcurso del tiempo y bajo las condiciones establecidas al efecto por la ley"²¹.

De acuerdo a Carnelutti " la prescripción esta ligada a la noción de carga, en el sentido de considerarla un estímulo a las partes para que actúen y colaboren con el juzgador en la marcha del proceso, de manera que, no por haber transcurrido cierto tiempo deja de ser injusta la perdida de la acción, sino que se trata de estimular al actor para que actúe mediante el riesgo de la sanción prescriptiva, esto es como una carga procesal"²².

Por otra parte de conformidad con el contenido del artículo 1135 del Código Civil Vigente, se define a la prescripción en los siguientes términos.

Prescripción, es un medio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones mediante transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley.

²¹ DE PINA , Rafael y Rafel de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Décimo Sexta Edición. Porrúa. México. 1989 p. 413

²² Cfr. CARNELUTTI, Francisco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Tr. Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, T II. Editor Irapuato Guanajuato México. 1982. p 87.

Tomando en consideración dicha definición, es preciso la existencia de diversos elementos, para que se de la misma, tales como la existencia del derecho, que dicho derecho sea reclamado y el término en que deba cumplirse el mismo derivado de la obligación contraída en los términos que señale la legislación respectiva, esto es como lo indicamos con anterioridad la principal razón de la existencia de la prescripción es la de dar seguridad a las relaciones y negociaciones celebradas entre dos o más personas a efectos de evitar de que éstas, respecto de su exigencia sean perpetuas y a su vez otorgar al deudor el beneficio para rechazar o repeler la reclamación que el acreedor le formule a destiempo o de manera extemporánea, en consecuencia al existir dicha prescripción se libera al primero de los mencionados del cumplimiento de una obligación o medio de adquisición.

Por lo anterior, el elemento y fin más importante de la prescripción es estabilizar las relaciones y negociaciones jurídicas que se realizan entre las personas, transformándolas en incompatibles por el sólo transcurso del tiempo, esto es, que el acreedor o derechoso por su falta de actividad para reclamar lo que le pertenece, esto le repercute en su perjuicio, trayendo como consecuencia el beneficio de liberación de una obligación hacia el deudor, así mismo que la controversia de dicho negocio o relación, que se someta ante las autoridades fijadas por el Estado, sería ociosa e infructuosa al haberse ejercitado extemporáneamente.

El efecto principal consiste en que a través de la prescripción se puede adquirir un derecho o bien librarse de una obligación, esto debido a que la reclamación o el ejercicio de la misma no se lleva a cabo dentro del tiempo que se señale en cada legislación y como se ha manejado con anterioridad la prescripción tiene un efecto extintivo o adquisitivo, según sea el caso que se presente ya sea para liberar o bien para adquirir en el caso del efecto extintivo surte, una vez que se declara procedente la prescripción y tiene como fin mantener el estado actual

de las cosas o liberar de una reclamación planteada, por lo mismo de la reclamación extemporánea, esto ya sea que se haya hecho valer en vía de acción (característica propia de la adquisitiva), o bien en vía de excepción (característica propia de la extintiva), es preciso destacar que cuando una acción se encuentra en controversia ante determinada autoridad, la misma debe conservar una reserva o neutralidad al respecto, esto es que no puede ni debe oponer la prescripción de oficio, ya que esta debe hacerse valer únicamente por el interesado, para no violar la igualdad jurídica en un proceso, y en el caso de que la prescripción no es opuesta por la parte por el deudor en su caso puede suscitarse que la obligación no se extinga y por lo tanto el reclamo surte sus efectos a plenitud.

Es necesario precisar que el derecho del trabajo es una rama del derecho público social, a efectos de regular las relaciones e intereses de los que intervienen en una relación laboral, que por una parte se encuentra el trabajador u obrero y el patrón o empresa, y en base a ello esta materia distingue a la prescripción en los siguientes términos:

Prescripción adquisitiva, que es la simple adquisición del derecho sobre un bien respecto del cual se tenía la posesión por un largo tiempo.

Prescripción extintiva, o bien liberatoria, la cual consistente como su nombre lo indica en liberar al deudor del cumplimiento de una obligación por el simple transcurso del tiempo en el que el acreedor no ejerció o reclamo el cumplimiento de la misma.

Como se desprende de lo anterior en ambos casos el elemento fundamental y común es el tiempo, esto es que debe transcurrir cierto lapso que se haya fijado en la legislación correspondiente para que cualquiera de las dos prescripciones referidas sea operante, sin embargo y toda vez que en materia laboral lo que se tutela son los derechos derivados del vínculo existente entre un

trabajador y un patrón en este caso la relación laboral, es por lo cual no puede operar ni aplicarse en forma alguna la prescripción adquisitiva, ya que no pueden adquirirse bienes con motivo de la citada relación, en consecuencia, esas dos formas de prescripción en el derecho del trabajo solamente opera o se reconoce la extintiva.

En materia laboral la prescripción tiene como fin la extinción de una obligación que tuvo su origen en la falta cometida por alguna parte en contra de la otra, siempre que estas estén involucradas en una relación laboral, esto es atendiendo a la inactividad del afectado utilizando desde luego el elemento fundamental que es el transcurso del tiempo, como lo indica Mario de la Cueva "El derecho del trabajo es un derecho imperativo y su cumplimiento no depende ni de la voluntad de los obligados ni del tiempo transcurrido entre el momento en que debió cumplirse y aquel en el que se reclama su aplicación"²³, en consecuencia en el caso de las relaciones laborales o de trabajo son de las denominadas de tracto sucesivo, que son las que surten sus efectos y se realizan de momento a momento.

Lo anterior no es para efectos de que una relación jurídica sea perpetua o indefinida, sino que la misma se encuentra respaldada legalmente con posterioridad a la fecha en que la obligación se hace exigible y otorga un término de terminado para que la parte afectada pueda ventilar alguna inconformidad o controversia en este caso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y a través de ellas se hagan valer las circunstancias en que el afectado pretende fundar sus reclamaciones, y en su caso se determinará si dicha reclamación se formuló en tiempo o bien de manera extemporánea de acuerdo a los términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo para cada caso.

La prescripción únicamente puede aplicarse en la materia laboral respecto de la relación individual de trabajo, ya que en esta es donde se fija o establece la

²³ DE LA CUEVA.. Ob.Cit. p.594

relación de acreedor y deudor, partiendo del entendido que la prescripción es un principio que opera por el simple transcurso del tiempo, tomando en consideración los términos establecidos por la ley, es a través de este medio que alguna de las partes queda liberada del cumplimiento de una obligación pero nunca en materia laboral podrá utilizarse la prescripción adquisitiva partiendo de la premisa que el derecho del trabajo no tutela cosas o bienes sino derechos ya que no pueden considerarse como tales los puestos o categorías, en virtud de que estas son susceptibles de movimientos o modificaciones al arbitrio patronal y en algunos casos cuando así lo señala el reglamento interno o el contrato colectivo deberán pactarse dichos cambios o modificaciones entre la empresa y el sindicato.

Resumiendo, en la rama laboral la figura de la prescripción tiene el mismo efecto que en materia civil, esto es que el objeto principal es extinguir la obligación originada por una causa o falta cometida por alguna de las partes, llámese trabajador o patrón al ser éstas las que intervienen de manera directa en la relación laboral, lo anterior por el simple transcurso del tiempo, y en virtud de la falta de interés o actividad del acreedor a bien afectado en esta materia, siempre y cuando fenezcan los términos establecidos por la legislación correspondiente.

Insistiendo que en el derecho del trabajo no existe la prescripción adquisitiva ya que no se da el elemento indispensable para ello como lo es la posesión de un bien, y aunque las partes determinan o acuerden efectuar un convenio o pacto en el que se establezcan condiciones contrarias a la ley éstas serían nulas ya que al respecto no se admite pacto en contrario, y se quedaría de manera perpetua expedito el derecho del afectado para ejercitarlo durante todo el tiempo en que lo estime conveniente, y para el supuesto de que se formulara un convenio o pacto que establezca condiciones contrarias a lo establecido en este caso al código laboral respecto de la prescripción dicho acuerdo estaría afectado de nulidad por ser contrario a la ley, lo cual puede ser impugnado a solicitud del afectada ante los tribunales del trabajo.

Ahora bien, tomando en consideración que la prescripción es una figura de orden público, no se debe estar a los usos, costumbres modismos o legislaciones locales (no se da en nuestro país legislación laboral local), que pretendan contravenir lo establecido por el código laboral.

CAPÍTULO SEGUNDO

ANTECEDENTES

2.1. ANTECEDENTES DE LA PRESCRIPCIÓN

En materia Jurídica el elemento tiempo juega un papel importante, ya que este es capaz de producir consecuencias que alteren o modifiquen en su totalidad o de manera parcial una obligación, o un derecho. Así las cosas a través de la historia de la humanidad, las obligaciones entre las personas dependen de términos o períodos que las partes de manera conjunta pactan y una vez que transcurre dicho término, pueden hacerse efectivas o bien pueden actualizarse; por otra parte la falta de reclamación en el cumplimiento de las mismas en un término prudente o bien en el que fije la Ley, la obligación pierde su eficacia para hacerse exigible, o reclamar su cumplimiento, esto debido a que dicha reclamación se esta efectuando de manera extemporánea, esto es por el simple transcurso del tiempo se pierde el derecho o prerrogativa para ejercitar o hacer exigible una reclamación, y es cuando estamos en presencia de la figura jurídica denominada prescripción, la cual tiene como característica principal, el hecho de que por simple transcurso del tiempo se adquieren o se extinguen derechos de acuerdo a las legislaciones correspondientes.

En base a lo anterior, en el derecho positivo mexicano existen dos tipos de prescripción la adquisitiva o positiva y la negativa, y estas se encuentran reguladas en el Código Civil Vigente, específicamente en el artículo 1135 al 1180, por lo anterior y para efectos de distinguir de manera clara una de otra, a continuación se reseña y aportan los antecedentes de cada una de ellas:

La prescripción adquisitiva o positiva, tiene su origen en el Derecho Romano, particularmente en la Ley de las Doce Tablas, la cual ya la contemplaba, en virtud de que se permitía al poseedor de un bien convertirse en propietario debido al uso continuo de la cosa y marcaba como término para la aplicación de dicha figura el de una año en las cosas muebles y dos años en las cosas inmuebles.²⁴

En el caso del procedimiento formulario, el Magistrado liberaba al Juez del examen del fondo de un asunto o cuestión debatida, y lo obligaba a denegar o declarar improcedente directamente la acción, en caso, de que la misma se ejercitara de manera tardía o extemporánea, siendo uno de los antecedentes más importantes respecto de la prescripción a lo largo de nuestra historia.

Otro antecedente lo encontramos en la figura denominada *prescriptivo-longi-temporis*, que permitía a los poseedores de fondos provinciales atacar las acciones de los propietarios siempre y cuando esa posesión se llevara a cabo de buena fe y una vez que transcurrieran 10 o 20 años, este era una forma de adquirir el dominio como la usucapión.

Por otra parte en la época de Justiniano se separaron los conceptos y su aplicación y se denominó prescripción en los casos de bienes muebles y usucapión en caso de los inmuebles, a pesar de que en el Derecho Romano todas las acciones eran perpetuas en su inicio, ya que no podían ser afectadas por el transcurso del tiempo, con posterioridad al nacimiento de la **figura de la prescripción, esta surge como excepción oponible a las acciones reclamadas en forma tardía o extemporánea** y el término era de un año si la acción no era reclamada por el titular del derecho²⁵.

²⁴ PETIT, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano. Novena Edición. Editora Nacional. México, 1970, p. 98-103.

²⁵ Cfr. FLORIS MARGADANT, Guillermo. El Derecho Privado Romano. Cuarta Edición. Esfinge. México, 1970. p. 267-280.

En el Derecho Romano se considero a la prescripción como una figura que salvaguardaba o resguardaba valores sociales importantes, tales como; el interés social del patrimonio y la seguridad jurídica de las partes que intervienen en las relaciones jurídicas, razón por la cual entre los Romanos el principio aplicable a la prescripción es el hecho de que esta repercute de manera directa a la acción, esta considerada como el medio procesal para hacer valer una prerrogativa al fondo de un negocio

En la época de Teodosio, se fija un término de 30 años para ejercitar alguna acción siempre y cuando las mismas no tuvieran fijado en término inferior.

Mientras que con Justiniano se establecieron reglas claras en cuanto a la prescripción en donde de manera notable se reducen dichos términos prescriptivos, en la época del Derecho Canónico se trató de evitar que la prescripción fuera aplicada de manera injusta de parte de los deudores deshonestos, sin embargo y a pesar de ello así se conserva dicha figura hasta nuestros días²⁶.

En el Derecho moderno la figura de la prescripción tiene un ámbito de acción más amplio, ya que los autores de esta época adoptaron una posición dualista en cuanto a la diferencia entre usucapión como un medio de adquisición que actúa en el ámbito de los derechos reales. en la que desde luego es necesaria la actividad del poseedor, para que el efecto adquisitivo se lleve a cabo; mientras que la prescripción liberatoria es una causa de extinción ya que requiere sólo la falta de exigencia, respecto del cumplimiento de una obligación.

²⁶ Cfr. PETIT, Eugene. Ob. Cit. p.105-107.

2.2. LA PRESCRIPCIÓN DE ACUERDO A LA LEGISLACIÓN LABORAL DE 1931

En esta legislación se contempla en su Título VII la figura de la prescripción, abarcando para ello del Artículo 328 al 333, en el que se marcan los lapsos para que opere la misma, siendo que el mas amplio se refiere a dos años como la legislación actual, a efectos de tener una visión mas clara al respecto pasemos al estudio de cada uno de los preceptos establecidos en dicho ordenamiento.

Artículo 328 de la Ley Federal del Trabajo de 1931: " Las acciones que nazcan de esta ley o del contrato de trabajo sea colectivo o individual **prescribirá en un año** con excepción de los casos previstos en los Artículos siguientes".

El Artículo anterior contiene el término general establecido, aplicable a todas aquellas acciones respecto de las cuales no se pronunció ordenamiento específico, ya que no tienen un objetivo particular fijado, sino que simplemente el juzgador para efectos de cubrir cualquier laguna o posible controversia respecto de la aplicación de la prescripción, fue el motivo de su creación, sin embargo, se considera que el lapso a que se refiere el precepto legal que nos ocupa, es muy amplio y causa inseguridad y expectación a las partes contrariando al objetivo por el cual fue creada la figura de la prescripción, tomando en consideración que no se requiere de tanto tiempo para que una persona determine si tiene o no interés de efectuar alguna reclamación en contra de otra, mientras que el afectado o deudor se encuentra en la incertidumbre jurídica respecto si tendrá que cumplir con una obligación o bien queda liberado de ella. En base a lo anterior se considera que es excesivo el término a que se refería dicha legislación en virtud de que es incongruente de que el titular de algún derecho tenga que esperar más de 300 días para darse cuenta que se están afectando o lesionando sus intereses.

Del análisis del precepto legal invocado, se puede determinar que existe una deficiencia en el mismo, ya que no se indica a partir de que fecha debe correr el término prescriptivo, lo cual al momento de pretender aplicar dicho artículo a un caso concreto implicaba al juzgador en este caso Juntas de Conciliación y Arbitraje, diversas dudas y controversias, sin embargo al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que en este caso " La prescripción corría o se iniciaba a partir del momento en que la obligación se hacía exigible²⁷", este criterio se siguió en atención a los razonamientos sustentados por Nástor de Buen y Mario de la Cueva al establecer que la Ley de 1931, al referirse a la prescripción, omitía establecer de manera clara a partir de que fecha debería efectuarse el cómputo de la misma, por lo cual era necesario subsanar dicha omisión.

En este orden de ideas la omisión ocasionada por los legisladores causaba grave perjuicio a quien era titular de una obligación ya que no le queda claro a partir de que fecha debía computar el término para quedar liberado del cumplimiento de una responsabilidad, y a su vez, en el titular de la acción se generaba un desconcierto al no precisarse cual era la temporalidad en la que podría hacer efectiva la obligación, y no correr el riesgo de ejercerla de manera extemporánea.

El Artículo 329 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se refiere a las acciones que prescriben en un mes:

I.- Las acciones para pedir la nulidad del contrato celebrado por error, dolo o intimidación.

II.- Las acciones de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado por accidente o enfermedades.

²⁷ Apéndice de Jurisprudencia 1917-1935, Tesis 799, p. 1455.

III.- Las acciones que concede a los trabajadores la Fracción XXII, del Artículo 123 Constitucional.

IV.- Las acciones de los patrones para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, y

V.- Las acciones de los patrones para hacer deducciones en los salarios de los trabajadores por errores que estos cometan.”

En este precepto legal si se establecen de manera clara a partir de que fecha empezaría a correr el término prescriptivo en cada caso.

La Fracción I, refiere que el término correrá desde el momento en que la intimidación cese, la Fracción II, indica que la prescripción deberá computarse a partir de que el trabajador queda en imposibilidad de desempeñar las actividades inherentes a su puesto, la Fracción III, establece que la prescripción correrá desde el momento de la separación y por último la Fracción IV, se aplicaba a partir de que se generara la causa de la separación o bien sean conocidas las faltas. En relación al último supuesto, la prescripción corría a partir del momento en que se hubieren acreditado de manera fehaciente los errores cometidos por el trabajador de acuerdo a las estipulaciones contractuales.

De manera genérica se considera que los términos prescriptivos fijados no son específicos ni concretos, en virtud de que si se toma en consideración lo especificado respecto de las fechas en que deberá correr la prescripción en el caso de la Fracción I, da un margen amplio al respecto ya que la intimidación a que se refiere puede ser subjetiva, y a capricho de la parte que se vea beneficiada con la operancia de la prescripción, considerándose que lo idóneo en este caso debió de haber sido que la prescripción corriera a partir del día siguiente en que se celebrara el contrato, lo cual traería consigo una seguridad procesal para las

partes celebrantes del contrato, y se cumpliría con el objetivo para cual se creo la figura de la prescripción.

En relación a la Fracción II, también consideramos que hay deficiencia por parte del legislador al no indicar las condiciones precisas en las que el trabajador debía estar para desempeñar sus actividades para las que había sido contratado y la propuesta para solucionar dicha deficiencia es la siguiente; debió haberse indicado atendiendo a que el patrón esta obligado a otorgar servicio médico, ya sea por si o a través de una institución de seguridad social, que el trabajador reanudara sus labores al día siguiente en el que se le diera de alta médicamente, y así evitar que el trabajador se aprovechara de la buena fe del patrón, aduciendo que todavía no se recuperaba de sus padecimientos; o bien por otra parte causa perjuicio al trabajador en virtud de que si el padecimiento que presentaba el obrero es temporal y con posterioridad a un mes se le da de alta y se le declarará en condiciones de restablecerse a sus labores, en este caso el patrón esta facultado para ejercitar cualquier acción en su contra por causa imputable a su subordinado, siendo contrario esto a lo establecido por el artículo 111, de la ley en comento que establece que es obligación del patrón preservar y respetar las condiciones laborales de un trabajador incapacitado, luego entonces este término tomando un criterio favorable al trabajador debía correr apartir del momento en que el mismo hiciere del conocimiento de la empresa que esta facultado físicamente para reincorporarse a sus labores y cumplir con las obligaciones para las cuales se les contrato, y en el caso de que el patrón se negara a reincorporarlo, dicho trabajador tendrá expedito su derecho para hacerlo valer.

La Fracción III, nos remite al contenido del Artículo 123 Fracción XXII de nuestra Constitución, la cual se refiere al derecho de los trabajadores para reclamar su indemnización o bien una reinstalación en los casos de despido injustificado, y atendiendo a la lectura del precepto en cuestión el término prescriptivo deberá correr desde el momento en que ocurría la separación, se considera que este precepto es aceptado siempre y cuando existan constancias

de las cuales se desprenda la fecha a partir de la cual se esta separando al trabajador de sus labores, tal como el aviso de rescisión, ya que de lo contrario quedaría dicha prescripción sujeta a lo que las partes manifestaran originando una controversia grave, e imposibilitando al juzgador para emitir una resolución justa al respecto.

Por lo que hace a la Fracción IV, existe obscuridad respecto de la fecha en que debería correr el término prescriptivo ya que se da oportunidad al patrón para que fije la fecha a partir de la cual deberá correr el término prescriptivo en comento, esto es que puede aducirse o hacerse valer cualquier fecha a capricho patronal argumentando que hasta ese momento era conocedor de las causales o faltas cometidas por el trabajador, por lo cual se considera más adecuado el levantamiento de un acta en la cual se asentara el momento en que el patrón se percatara de las irregularidades, y con posterioridad a esta fecha se contara con un mes para efectuar las averiguaciones correspondientes.

En relación a la Fracción V, establece también una prerrogativa patronal relativa a las deducciones salariales originadas por errores cometidos por los trabajadores en el desempeño de las labores que le han sido encomendadas, y el término prescriptivo señalado para ello es a partir de que hayan quedado debidamente acreditados los errores cometidos por los trabajadores de acuerdo a las estipulaciones contractuales, en consecuencia resulta fácil que el patrón de mala fe, fije plazos a su libertad para determinar si efectúa a su subordinado alguna deducción, esto es, por una parte fija el término para realizar las investigaciones tendientes a verificar si se incurrió en un error o no, sin embargo se omite establecer el término para la aplicación de los descuentos salariales motivados por el error de un obrero, entendiéndose que dicha facultad patronal queda eternamente expedita, dejando con ello al trabajador en zozobra e indefensión al no indicarse de manera clara que el período prescriptivo para la aplicación de una medida generada por un error cometido por el obrero puede ser aplicada.

El Artículo 330 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se refiere a las acciones que prescriben en dos años:

I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad proveniente de accidentes o enfermedades profesionales.

II.- Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos en accidentes de trabajo, para reclamar la indemnización correspondiente.

III.- Las acciones para ejercitar las resoluciones de las Juntas.

Las prescripciones precitadas correrán en los siguientes términos:

En el primero de ellos, desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída, en el segundo desde la fecha de la muerte del trabajador y en el último desde la fecha en que la Junta emita la resolución definitiva.

En el caso de que un Laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta del Conocimiento se fije una fecha para que el trabajador se presente a ser reinstalado no debiendo exceder un término de 30 días para que reanude a sus labores, bajo el apercibimiento que de no hacerlo el patrón podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad para el mismo”.

En el caso de la Fracción I es necesario precisar que las incapacidades provenientes de un accidente o enfermedad profesional, tiene tres momentos, esto es al momento en que sucede el accidente, el segundo al momento en que se valora la incapacidad y último el momento en que se reclama la misma, en este

orden de ideas resulta lógico y acertado que el derecho del trabajador para ejercitar alguna acción derivada de un riesgo de trabajo se genera a partir de la fecha en que se determine la naturaleza y grado de incapacidad o de la enfermedad contraída esto es a partir del momento en que sea valorado el riesgo, la valoración a que se refiere dicho precepto, debe tomarse en cuenta en primer término el reconocimiento del riesgo por parte del patrón así como el porcentaje determinado para el pago de la indemnización, y es hasta que concluye este último momento que se genera y nace el derecho del trabajador para hacerlo valer por alguna inconformidad o afectación a sus derechos se lleve a cabo por parte del patrón a sus representantes, el lapso amplio a que se refiere el precepto legal invocado se considera que se fijó por el juzgado por estos términos debido a las secuelas que se pudieran generar con motivo del accidente o riesgo de trabajo, en consecuencia en la práctica resultaba benéfica para el obrero en caso de que surgiera con posterioridad alguna inconformidad respecto de la indemnización entregada.

La Fracción II, del precepto legal en análisis, por ser clara no merece comentario alguno al respecto, sin embargo el término señalado en **beneficio de los beneficiarios**, se considera excesivo ya que si dependen económicamente de un trabajador que fallece es lógico que al verse afectados de manera inmediata deben ejercitar y reclamar sus derechos inherentes a la muerte del obrero sin embargo al darse un margen tan amplio se da oportunidad a que personas de mala fe se alleguen y fabriquen documentos con los cuales pretendan acreditar ser dependientes económicos del occiso, lo cual implica una desventaja para los verdaderos dependientes económicos ya que en su caso deberán compartir con los mismos los alcances que les corresponden por este motivo.

En la Fracción III, se considera que dicha fracción era inoperante en virtud de que si bien es cierto contempla la fecha a partir de la cual era exigible el cumplimiento del laudo, esto es a partir de la fecha de formulación del laudo, sin embargo si dicho laudo en un término de dos años no era notificado al trabajador

actor en el juicio operaba la prescripción y en consecuencia la parte patronal estaba en condiciones de hacer valer la prescripción respectiva, aún a pesar de que el actor no tuviera conocimiento de que se hubiere resuelto el asunto, esto es se omite el elemento de que se haga sabedor al actor de dicha resolución a través del actuario notificador, considerándose que lo adecuado debió haber sido especificar que dicho término correría a partir de la fecha de que el actor fuera notificado legalmente del laudo o resolución emitida en un conflicto, por lo que al omitirse el elemento notificación, se afectan y transgreden los derechos del trabajador respecto de la ejecución de un laudo.

Ahora bien, desde el punto de vista patronal se afectaba con este precepto al igual que en la actualidad su patrimonio en virtud de que el término señalado para la ejecución del laudo es amplísimo, en atención a que si una persona está interesada en un asunto de naturaleza jurídica debe estar pendiente de la tramitación y resolución del mismo, ya que de lo contrario se deja a la empresa-patrón en indefensión, al no tener la certeza o certidumbre respecto del cumplimiento de un laudo. Por otra parte en el caso de las acciones ejercitadas por los obreros se declararan procedentes y que traigan consigo la generación de salarios o prestaciones, durante el lapso comprendido entre la emisión del laudo y el término en que el actor tiene expedito su derecho para la ejecución del mismo son dos años que generarán que desde luego no le corresponden, sino que de manera dolosa dejó que se generaran y antes de la culminación del término prescriptivo, solicitar la ejecución respectiva, trayendo consigo una afectación y detrimento en el patrimonio del patrón, salvo la excepción a que se refiere la última parte de este artículo relativo a la reinstalación del actor.

La última parte del precepto que nos ocupa, se considera acertada en virtud de que es un medio favorable al patrón para evitar que los trabajadores actores pretendan la generación injusta de salarios motivada por la emisión de un laudo en que se condena a la patronal a reinstalar, dicho razonamiento se apoya en lo establecido por Alberto Trueba Urbina al indicar que "es un medio de defensa o de

repeler la mala fe o comportamiento doloso de los actores hacia la parte demandada²⁸.

El Artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.- la prescripción no puede comenzar no correr.

"I.- Contra los incapacitados mentales sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley a menos que la prescripción hubiese comenzado contra sus causantes. y

II Contra los obreros incorporados al Servicio Militar en tiempos de Guerra y que por algunos de los conceptos contenidos en esta Ley se hayan hecho acreedores a indemnización".

Analizando el precepto legal que nos ocupa se podría deducir que en ambos casos y solo en estos todas las acciones son imprescriptibles, perpetuas y eternas atendiendo a las características propias de los trabajadores y no así de la acción misma, por lo tanto no merece mayor análisis al resultar perfectamente claras las disposiciones contenidas en este precepto.

El Artículo 332 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.- Las prescripciones se interrumpen:

"I.- Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción.

II.- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe de palabra, por escrito o por hechos indudables".

²⁸ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México 1980. p.198.

En el primero de los casos es preciso indicar que por la simple exteriorización de la voluntad de un trabajador para inconformarse por alguna circunstancia este solo hecho genera la interrupción de la prescripción siempre y cuando el escrito o promoción se elabore en relación a las acciones respecto de las cuales se esta pretendiendo su otorgamiento, ya que de lo contrario por el solo hecho de presentar algún escrito o promoción reclamatoria, digamos tendiente al pago de una prestación dejada de percibir, esto no implica que la misma sea operante en cuanto a la interrupción de la prescripción para otra diversa, sino debe ser especifica y dirigida al objeto del cual se pretende su consecución, de tal manera que no puede ser cualquier promoción como lo indica dicho precepto ya que esto generaría inseguridad para el patrón trayendo consigo una indefensión en su perjuicio.

Respecto de la segunda fracción, dicha concepción toma su origen de los inicios de la prescripción en virtud de que al establecer que el término prescriptorio va a interrumpirse si el titular de alguna acción se le reconoce el derecho a ella, esto ya sea por escrito de palabra o por hechos notorios, en el supuesto a que se refiere este artículo relativo a la palabra resultado ser inoperante debido a que ambas partes tenían un interés respecto de la operancia de la prescripción y el patrón con el fin de liberarse del cumplimiento de una obligación podría prometer al trabajador la satisfacción de la misma, lo cual en la practica nunca se daba y corría en contra del trabajador dicha prescripción, y en algunos casos de manera determinante operaba la misma.

El Artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo de 1931:

" Para los efectos de la prescripción los meses se regularan por el número de días que le correspondan, el primer día contara completo aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primer día útil siguiente".

El precepto invocado se considera claro y necesario en virtud de que era preciso dejar asentado el computo de los meses, para efectos de dar seguridad a las partes en contra y a favor de las cuales corría la prescripción, y así brindarles una seguridad al respecto, evitando con ello que de manera subjetiva se efectuara el computo de los términos prescriptivos al libre arbitrio o a capricho de cada parte utilizada desde luego en su propio beneficio.

En conclusión al analizar la figura de la prescripción contemplada bajo la luz de la Ley Federal del Trabajo de 1931, existen diversas omisiones, deficiencias y obscuridades no observadas por el juzgador lo cual en la práctica implicaba duda respecto de la aplicación de la prescripción en cada caso, al cual me referiré al citar cada uno de los preceptos.

2.3. LA PRESCRIPCIÓN DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La figura de la prescripción a que se refiere esta legislación es la misma que se contempla en la Ley Federal del Trabajo, de 1980, vigente en nuestros días, esto es únicamente hace mención a una prescripción extintiva, la cual es la que opera en materia laboral de acuerdo a los razonamientos estudiados con anterioridad: Al igual que la Ley Federal del Trabajo de 1931, establece por una parte establece la regla general de prescripción, esto es el término general aplicable en los supuestos en los que no se fije de manera específica un tiempo para el ejercicio de alguna reclamación.

El Artículo 516, de la Ley Federal Del Trabajo de 1970, señala, "Prescriben en un año:

"Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes:

De la transcripción del precepto referido se desprenden tres características

El término prescriptivo, aplicable a los casos que no tengan un término específico, será de un año.

El término general de la prescripción se cuenta a partir del día siguiente en que sea exigible el cumplimiento de la obligación.

Se exceptúan los casos respecto de los cuales ya existe disposición específica, dentro de la generalidad a la que se refiere dicho artículo, se dejan fuera los casos respecto de los cuales ya existe pronunciamiento específico, por lo tanto delimita el campo de aplicación de dicho artículo".

Al contrario de lo contemplado en el Artículo 328, de la Legislación Laboral de 1931, se refiere únicamente a las acciones de trabajo, derivadas desde luego de la relación laboral, , sin necesidad de estarse a lo indicado por los reglamentos interiores de trabajo, contratos individuales, o convenio celebrados entre los titulares de las relaciones laborales, en consecuencia de manera acertada delimita que el ámbito de aplicación de dicha prescripción únicamente se regiría por lo establecido en el ordenamiento legal que ahora se trata, insistiéndose que el término prescriptivo señalado se considera excesivo, lo cual provoca dilaciones respecto de la resolución al caso concreto, tomando en consideración que al momento en que se genera el incumplimiento de una obligación, nace el derecho del afectado para demandar el cumplimiento de la misma y dicha amplitud de termino no se justifica en forma alguna en virtud de que la propia ley establece cuales son las acciones a ejercitar respecto de cada una de la faltas o incumplimientos generados con motivo de la relación laboral, luego entonces, en

consecuencia el trabajador no requiere de tanto tiempo para pensar cual es la acción que debe ejercitar tendiente a la consecución y obtención de sus reclamos, por lo cual se considera necesaria la reducción del termino que establece dicho artículo.

El Artículo 517, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, señala, "Prescriben en un mes:

I.- Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores , para disciplinar su faltas y para efectuar descuentos en sus salarios.

II.- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la Fracción I, la prescripción corre a partir respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueban los errores cometidos o las pérdidas o averías imputables al trabajador o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la Fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación".

En este precepto solo se contemplan dos opciones por una parte la cuestión relativa al derecho patronal para rescindir la relación laboral de los trabajadores sin responsabilidad para el mismo, para disciplinar faltas de estos o bien para efectuar descuentos salariales, la modificación efectuadas respecto del Artículo 329 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, son casi imperceptibles toda vez que lo único que se hizo fue simplificar el contenido de dicho precepto, ya que incluye dentro de la primera fracción el contenido de la IV y V, del precepto legal citado relativo a la legislación de 1931, como lo indique la modificación fue irrelevante debido a la determinación tomada por la Cámara de Diputados respecto del proyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo, se consideró suficiente

el tiempo de un mes para estos supuestos, sin embargo nunca se concreto una opinión que fundara el término patronal para allegarse de los elementos de convicción que lo hicieran decidir respecto del despido o medida disciplinaria, argumentándose que el término del mes corría a partir de que se tenga conocimiento de la causa justificada, considerándose que dicho ordenamiento es claro respecto de la redacción del mismo, sin embargo en la práctica puede afectársele debido a la mala fe de las partes, que pretendan obtener beneficio a sacar provecho de ello, y a las cuales me referí en el punto que antecede, al efecto se emitió un criterio en el que aplico el término " prudentemente perentorio ", en cuanto al término establecido para el patrón, no satisface los supuestos necesarios en la practica, toda vez que debido a los intereses en una relación laboral, cada parte ya sea patrón o trabajador busca un beneficio propio, luego entonces se cae en los excesos haciendo mal uso de esta prerrogativa contenida en el artículo en análisis.

En relación a la Fracción II, la cual se refiere al término con que cuentan los trabajadores para finiquitar una relación de trabajo por causas imputables al patrón, de manera ordinaria dicho supuesto no se genera, toda vez que los trabajadores debido a la necesidad que tienen de conservar su empleo pasan por alto diversa conductas impropias del patrón y así asegurar su estancia laboral en la empresa para la cual prestan sus servicios, sin embargo en los casos en el que el trabajador hace uso de la facultad conferida en esta fracción, y se separa del empleo, y como consecuencia de ello ventila su inconformidad ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondientes aduciendo las causas que dieron origen a su reclamación, esto para efectos de obtener un beneficio económico que le resarzas de los daños y perjuicios causados a su persona en su carácter de trabajador, la reclamación que efectúe en su caso el trabajador deberá fundarla en alguna de las causales a que se refiere el Artículo 51 de la misma ley, dicha reclamación deberá ejercitarla el obrero durante el término prudente establecido por la ley porque el ejercicio de esta es casi inmediato, con lo cual se nota con

claridad el interés jurídico para reclamar una obligación por parte del patrón que trajo como consecuencia un daño al trabajador.

El Artículo 518, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, señala:

“Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo, contando dicha prescripción a partir del día siguiente en que surja la misma”.

El término que conceptúa este precepto legal a diferencia del artículo 329 de la Ley de 1931, se amplió de un mes a dos, en los siguientes términos:

Para el caso de ejercitar las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo, esto a efectos de que dichos obreros puedan formular sus reclamaciones cuando consideren que la separación de la cual fueron objeto fue injusta, y en consecuencia puedan ejercitar, cualquiera de las dos acciones a las que se refiere el artículo 48 de la Ley esto es optar por la indemnización constitucional o bien la reinstalación en la plaza o puesto que venían desempeñando, recordando que debe ejercitarse una u otra toda vez que las mismas son excluyentes y en la práctica si se ejercitan, se consideran por el juzgador acciones contradictorias, existiendo la posibilidad de que el actor fuera requerido por la junta del conocimiento a efectos de aclarar su reclamación, so pena de declararse improcedente, tomando en consideración que en las juntas de conciliación no pueden optar o elegir la acción más conveniente para el actor ya que estarían actuando con parcialidad.

Respecto de la ampliación del término considerado en este precepto, esto resulta adecuado en atención que si un trabajador al ser separado o despedido por su patrón se encuentra psicológicamente confundido y no razona con claridad, esto tomando en cuenta lo argumentado por los legisladores al formular el proyecto de la Ley Federal del Trabajo que nos ocupa, “...aunado a ello los

trabajadores se confunden y no razonan con congruencia, además de que se ha observado con frecuencia que el trabajador debe satisfacer ciertos requisitos para poder plantear su reclamación”²⁹.

Se estima que el tiempo señalado para la prescripción en este punto es correcta en virtud de que como lo indican los legisladores en el proyecto referido al momento en que un trabajador es separado, se confunde psicológicamente pensando en que es la fuente que provee los bienes necesarios de sobrevivencia para su familia, además de que es necesario que recabe diversos documentos necesarios para acreditar sus reclamaciones que efectúe ante la Junta conciente, aunado a lo anterior el hecho de que debe de buscar asesoría jurídica para que lo represente en el ejercicio de sus reclamaciones.

El Artículo 519, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, señala: “Prescriben en dos años:

I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnización por riesgos de trabajo.

II.- Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo y,

III.- Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Junta de Conciliación y Arbitraje de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador y desde el día siguiente al que hubiese quedado notificado el Laudo de la Junta o aprobado el convenio.

Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la junta que fije al trabajador un término no mayor de 30 días para que

²⁹ TRUEBA URBINA, Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ob. Cit. p. 28.

regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo podrá el patrón dar por terminada la relación del trabajo”.

El Artículo en comento se modifico únicamente por lo que hace al computo de los términos prescriptivos, ya que se aprecia de manera clara a partir de que fecha inicia y cuenta dicho término, a efectos de evitar confusiones a las partes, para mayor referencia de manera breve se formulan las siguientes observaciones respecto de cada una de las fracciones transcritas.

En este artículo se analiza de manera más clara los riesgos a que esta expuesto cada trabajador en el desempeño de sus labores al servicio de su patrón, asimismo se indica con claridad el supuesto en el que el actor favorecido por un laudo deberá reclamar su cumplimiento durante un lapso de tiempo y por último se faculta al patrón para que finiquite una relación laboral en caso de que el actor se niegue a ser reinstalado, indicando en cada caso las formas de computar el término prescriptivo.

En las Fracciones I y II ya no se utiliza el término de enfermedades profesionales, sino ahora se les denomina riesgos de trabajo, desde luego producido este en el desempeño de la prestación de sus servicios, ya que si derivado de la misma se genera un accidente, que incapacite o produzca la muerte del trabajador, este a su vez podrá demandar el pago de una indemnización o bien en el segundo de los casos los beneficiarios podrán demanda el pago derivado de la muerte de la persona respecto de la cual dependían económicamente, es preciso destacar que el término que se señala en estas fracciones, para el primero de los casos se considera adecuado en virtud de que las personas que son objeto de algún accidente de trabajo en el desempeño de sus labores, debido al padecimiento que se genere con ello pueden necesitar de tiempo para su recuperación y aunado a ello en algunas empresas de manera inmediata son valorados médicamente determinando el grado de incapacidad esto de manera dolosa por parte del patrón a efectos de que prescriba el derecho de

los obreros para efectuar alguna reclamación. Por lo que hace al segundo de los casos, el término señalado se considera excesivo y otorga la oportunidad de que personas de que no dependían económicamente del fallecido utilizaran de manera inadecuada dicho término para efectos de allegarse de documentos apócrifos para acreditar su dependencia del occiso, ahora bien si realmente fueran dependientes económicos o beneficiarios, debido a su necesidad de sustento de manera inmediata deben ejercitar las acciones correspondientes, en virtud de que se supone convivían de manera ordinaria con el occiso, y se daban cuenta de manera inmediata de la fecha en que sucedía el deceso.

Respecto de la Fracción III, de este Artículo, señala de manera clara cual es el lapso y término con que cuentan las partes de un proceso laboral para la ejecución de un laudo y el cumplimiento de un convenio, sin embargo el mismo se considera amplísimo toda vez que si las partes que intervienen en un juicio o convenio están ejercitando sus acciones o bien oponiendo sus defensas es porque tienen un interés jurídico en el negocio, ya que de lo contrario para que actúan en el mismo o celebran un convenio, en conclusión se considera excesivo el lapso contemplado en este precepto atendiendo al interés jurídico que deben tener las partes de un proceso de esta naturaleza o bien en su carácter de celebrantes de un convenio.

El Artículo 520, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, señala: "No corre la prescripción:

I.- Contra los incapacitados mentales sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley a menos que la prescripción hubiese comenzado contra sus causantes, y

II Contra los obreros incorporados al Servicio Militar en tiempos de Guerra y que por algunos de los conceptos contenidos en esta Ley se hayan hecho acreedores a indemnización.

En estos casos existen impedimentos naturales y lógicos que evitan que opere la prescripción tanto en contra, como a favor, considerándose en consecuencia que los derechos de las personas que se encuentren en los supuestos a que se refiere este artículo son imprescriptibles.

El Artículo 521, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, señala: "La prescripción se interrumpe:

I.- Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción, ante la Junta de conciliación o ante la de conciliación y Arbitraje independientemente de la fecha de notificación. No es obstáculo para la interrupción que la junta sea incompetente; y

II.- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe de palabra, por escrito o por hechos indudables.

En este precepto únicamente se precisa ante quien deberá presentarse la demanda o promoción, ya que al respecto el Artículo 332 de la Ley de 1931, era obscuro, considerándose que dicha aclaración fue totalmente acertada, a efectos de no provocar confusión a las partes.

El Artículo 522, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, señala:

"Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les corresponda el primer día se contará completo aún cuando no lo sea pero el último día debe ser completo y cuando sea feriado no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente".

Este precepto en la Ley de 1931 estaba bajo el numeral 333 y no sufrió cambio o modificación alguna, por lo tanto no se considera que merezca mayor análisis.

2.4. LA PRESCRIPCIÓN CONFORME A LAS REFORMAS DE 1980

Este ordenamiento legal es el que rige hasta nuestros días en materia laboral, considerándose beneficiosas las mismas especialmente en el aspecto procesal debido a que en las audiencias de ley derivadas de la interposición de una demanda, se da la etapa trifásica, esto es la audiencia se celebra de principio a fin, esto en teoría en la que la parte actora ratifica o bien amplía o adiciona su escrito inicial reclamatorio, mientras que la parte demanda o patrón debe contestar dicha demanda y excepcionarse oponiendo las defensas que consideré, con posterioridad para efectos de fijarse la litis se formula una breve réplica y contraréplica por las partes y con posterioridad a ello las partes ofrecen pruebas, lo anterior se plasmó en estos términos en dichas reformas debido a que de acuerdo al proyecto de ley elaborado perseguía el objetivo de agilizar y acelerar el procedimiento, sin embargo en la práctica esto es una falacia, debido a que las partes utilizan prácticas dilatorias a efectos de allegarse de los elementos necesarios para respaldar sus peticiones o manifestaciones o bien en el caso del actor que ejerciten acciones que generen salarios, para obtener una ganancia extra de dicho negocio.

Asimismo se fijaron términos específicos dentro del procedimiento, de inicio las partes deben ser emplazadas o citadas para la primera audiencia con 10 días de hábiles de anticipación a la fecha señalada para la audiencia trifásica.

También se incluyó y precisó el término con que cuentan los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y efectuar descuentos en los salarios, y al igual que en la Ley de 1970 era requisito indispensable tomar

como causas para el despido alguno de los supuestos establecidos en el Artículo 47 de dicha Ley, subsistiendo la obligación patronal para entregarle aviso por escrito al trabajador, mismo que debe contener las causas que motivan la rescisión así como la fecha a partir de la cual se encuentra despedido, y al respecto se da la opción de que en caso de negativa del trabajador para recibir dicho aviso debe agotar el procedimiento paraprocesal respectivo, esto es solicitando la intervención de la Junta a efectos de que se entregue por conducto de esta, dicho aviso, con algunas limitaciones o salvedades.

El aviso rescisorio deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que este se negará a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado.

En este punto es necesario resaltar que el patrón debe presentar su solicitud de intervención de la Junta para notificar algún trabajador siempre ante la Junta competente, entendiéndose a contrario sensu, que sino se efectúa de esta forma el despido se considerará injustificado, sin embargo si el trabajador presenta su escrito reclamatorio ante una autoridad incompetente por este solo hecho se interrumpe la prescripción, aquí de manera clara se contempla la inequidad procesal debido a que dichas circunstancias favorecen a la clase trabajadora.

Ahora bien retomando el tema de la prescripción que nos ocupa no se adiciona modificación alguna con respecto de la Ley de 1970, además, de que es necesario precisar que en todas las legislaciones estudiadas, se dedica a la prescripción un capítulo específico lo cual denota la importancia y trascendencia que dicha figura tiene en nuestro derecho.

CAPÍTULO TERCERO

MARCO JURIDICO DE LA PRESCRIPCION

Como lo indicamos en los capítulos que anteceden, la acción es el estado dinámico del derecho ejercitado por el titular del mismo, y para efectos de que el mismo sea cumplido, esto es, la acción es la facultad que posee el titular de un derecho para acudir ante un tribunal y ventilar de manera directa una reclamación aún cuando dicha prerrogativa no exista o bien ya se haya cumplido.

Lo anterior, debido a que los titulares de los tribunales no les está permitido rechazar la acción que se está ejercitando por alguna persona, denominado actor, y una vez que se haya presentado la reclamación correspondiente se deberá citar o emplazar a la persona de quien se reclama el cumplimiento de un derecho, denominado demandado, para que este a su vez de contestación a las reclamaciones que se le están imputando, y con posterioridad, la parte exigente y el demandado deberán acreditar por una parte la procedencia de la reclamación y por la otra la improcedencia de esta respectivamente y una vez hecho lo anterior se emitirá la resolución que en derecho proceda, por lo hace al fondo del negocio o asunto de que se trate sin embargo en ocasiones si se opone por alguna de las partes la prescripción respecto de alguna reclamación, el juzgador deberá realizar un estudio respecto a la misma y en su caso con posterioridad resolver en relación al fondo de la litis que se plantea, sin embargo para que opere y proceda la prescripción es necesario ceñirse a los lineamientos y atender los términos fijados por la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual procede llevar a cabo el estudio de los términos prescriptivos a que se refiere dicho ordenamiento legal.

3.1. PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PREVISTAS POR EL ARTICULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Este precepto contiene la regla general para los casos no especificados en el propio ordenamiento que es el termino de un año.

“Artículo 516.- Las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes:”

Como lo indicamos con anterioridad este precepto contiene la regla general para la operancia de la prescripción, no especificada en la ley de la materia, con ello el legislador pretendió abarcar todas las circunstancias que se presenten y deriven de una relación laboral, sin embargo en la práctica dicha regla no se aplica a todos los casos no especificados, debido a la análoga existente entre algunas reclamaciones, razón por la cual nuestro máximo tribunal ha emitido diversas criterios y jurisprudencias que dan la pauta respecto de la aplicación de la prescripción, referida en el precepto legal en comento, tomando en consideración el tipo de acción que se ejercita o bien las circunstancias generadoras de un derecho a las cuales me referiré más adelante.

Para efectos prácticos podría decirse que todas las cuestiones inherentes a pagos y prestaciones económicas prescriben en un año de conformidad con lo que establece el precepto citado, reiterando el hecho de que es necesario hacer valer la prescripción por la parte que le beneficie dentro de la relación laboral, ya que no puede ser considerada de manera oficiosa de acuerdo a los razonamientos sustentados con anterioridad.

En consecuencia resulta necesario precisar que la prescripción corre con posterioridad a la fecha en que se haga exigible la obligación esto es a partir de la

fecha en que nace la obligación se cuenta con un año hacia delante para que opere dicha figura de acuerdo al contenido del artículo que se analiza y si alguna de las partes omite ejercitar su reclamación dentro de este lapso se entiende su falta de interés respecto del cumplimiento de esta obligación y en consecuencia opera la figura de la prescripción, trayendo como consecuencia una liberación para cumplir con una obligación para una de las partes y a la otra la pérdida de su derecho o prerrogativa.

En conclusión el término prescriptivo al que se refiere el artículo 516, de la Ley Federal del Trabajo, cuenta con un año apartir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, esto es al día siguiente en que nazca o se genere el derecho de una de las partes para exigir el cumplimiento de una obligación.

3.2. PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PREVISTAS POR EL ARTICULO 517 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Dentro de la Ley Federal del Trabajo, existe un título designado específicamente para la prescripción, fijando diversos términos de acuerdo a las acciones de que se trate, así tenemos que en el artículo 517, de dicho ordenamiento contiene el menor término prescriptivo a que se refiere dicha Ley siendo este de un mes, y para efectos de llevar a cabo un estudio al respecto es necesario citar a la letra dicho precepto legal.

Artículo 517, de La Ley Federal Del Trabajo: “ Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir respectivamente, del día siguiente a la fecha, en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta desde el momento en que comprueben los errores cometidos o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación”.

En base a la lectura y análisis del artículo transcrito, es necesario precisar las dos vertientes que se manejan en el mismo; por una parte se encuentra fijado el término para que el patrón de manera justificada aplique alguna medida respecto a la conducta impropia de su trabajador o subordinado y por otra, si dentro del término citado dicho patrón no aplica medida alguna en relación a la conducta del obrero, se entiende que está renunciando a la aplicación en contra del mismo alguna medida, y por otra parte libera a dicho subordinado de la posible aplicación de una sanción que en el caso que nos ocupa puede ser la de despido, medida disciplinaria o alguna recuperación económica.

La segunda vertiente a que se refiere es la prerrogativa a favor de los trabajadores para separarse o romper el vínculo patronal por alguna causa imputable a este último, esto es por incumplimiento de alguna condición contractual pactada y de no ejercitar dicho derecho su acción se considera prescrita y en consecuencia se libera al patrón de la responsabilidad o causa imputable a él, esto es, en ambos casos se dejan las cosas en el mismo estado en que se encontraban hasta antes de que ocurrieran las causales imputables, ya sea al trabajador o al patrón.

A efectos de tener una visión más clara respecto del cómputo al que se refiere el precepto legal antes invocado es necesario recurrir al contenido del artículo 522, de nuestro Código Laboral, mismo que establece que para computar

la prescripción los meses se regularán por el número de días que les corresponda a cada uno, contando el primer día completo pero el último debe ser completo, aunque sea feriado, y para que opere la prescripción debe haberse cumplido el primer día útil siguiente.

Atendiendo al contenido de la fracción I, del Artículo 517 de la Ley Laboral, es necesario precisar que las causales de despido a que se refiere dicha fracción son las contenidas en el Artículo 47, del mismo ordenamiento legal, el cual cita y enumera las causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, es decir por causas imputables al trabajador, las cuales se enuncian para pronta referencia:

“Son causas de rescisión de la relación de trabajo. por causa justificada sin incurrir en responsabilidad

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el Sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incluir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. El patrón deberá da al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

De lo anterior tenemos que el patrón cuenta con un mes, computable apartir de la fecha en que se conoce de la falta para despedir a los trabajadores, disciplinar sus faltas o efectuar descuentos en sus salarios, en consecuencia si la falta es cometida y el patrón no tiene conocimiento de ella, hasta en tanto no se tenga conocimiento de la misma iniciaría el conteo del término prescriptivo al que se refiere nuestra legislación laboral, siendo este un elemento indispensable para la operancia y aplicación de la prescripción indicada en atención a que solamente al conocer la existencia de un hecho pueden producirse las consecuencias de la acción o abstención por parte del patrón.

Por otro lado, la fracción II del artículo 517, de la Ley Federal del Trabajo se refiere a las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo, esto es que el subordinado, también cuenta con el termino de un mes a efectos de tomar decisiones vinculadas con la relación laboral sin responsabilidad para el mismo, y de manera especial las contenida en el Artículo 51, de la Ley Laboral, se refiere a

las causales rescisorias sin responsabilidad para el trabajador, las cuales se citan para mayor referencia:

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere”.

En el caso del trabajador puede hacer del conocimiento del patrón su voluntad para separarse o romper la relación laboral que los unía a través de una renuncia, solicitando desde luego el otorgamiento y pago de los alcances económicos de acuerdo a lo que establecen los Artículos 48 y 50, de la Ley Laboral y que se refieren a la indemnización incluyendo desde luego el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el Artículo 162, del mismo ordenamiento, así como el pago de los salarios devengados, vacaciones y aguinaldos integros o proporcionales según sea el caso, y al respecto la Ley Laboral no prevé procedimiento alguno tendiente a concluir con la relación laboral por causas imputables al trabajador.

Es necesario precisar que cuando las causales imputables tanto al trabajador como al patrón, se originan de manera repetida o sucesiva, para efectos del cómputo de la prescripción deberá tomarse la última fecha en que se generó o suscitó la causal, y a partir de esta debe iniciar el conteo del término prescriptivo de un mes en los casos precisados. Ahora bien, en el caso de que la acción se ejercite de manera extemporánea, existe el riesgo de que sea rechazada esto traería consigo la inoperancia, improcedencia o injustificación al pretenderse el ejercicio de una acción prescrita.

Como se asentó con anterioridad para el cómputo de los términos prescriptivos, el último párrafo del artículo 517, en concordancia con el 522, ambos de la Ley Laboral, indican de manera clara a partir de cuando debe iniciar el conteo del término prescriptivo por lo cual en el caso de la fracción I, del precepto

en cuestión se dan tres supuestos, el primero de ellos corre a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación o de la falta, el segundo desde el momento que se comprueben los errores cometidos o las pérdidas o averías imputables al trabajador y la tercera desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En el primer y segundo caso se da al patrón un margen amplio a efectos de que se allegue de todos los elementos necesarios, y no actuar de manera errada o injusta hacia el trabajador así mismo para que efectúe las investigaciones tendientes a encontrar al responsable de las faltas cometidas ya que el trabajador de manera dolosa puede ocultar a la empresa las conductas impropias en las que incurrió evitando así la aplicación de alguna medida disciplinaria o rescisoria o incluso la aplicación de algún descuento, dicha práctica que se sostiene con anterioridad no es una falacia ya que se aplica en las principales empresas de nuestro país, tales como Teléfonos de México, Ferrocarriles Nacionales de México Comisión Federal de Electricidad, Instituto Mexicano del Seguro Social y Petróleos Mexicanos entre otros, en los que se establece dentro de su Contrato Colectivo de Trabajo o Reglamento un procedimiento de investigación que debe ser agotado siempre antes de aplicarse alguna medida disciplinaria, despido o descuento económico, so pena, de que si no se agota el mismo se considera que la medida aplicada es totalmente injustificada.

De lo que se destaca el hecho de que existe una desigualdad respecto del patrón y el trabajador en el caso del precepto legal que nos ocupa, ya que si el patrón determina rescindir, aplicar una medida disciplinaria o bien aplicar descuento salarial a alguno de sus subordinados y este se niega a darse por enterado mediante el aviso respectivo, si el patrón no inicia el procedimiento paraprocesal, previsto por los artículos 982 y 983, de la Ley Laboral, dentro del término establecido por la última parte del Artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, se considera que la medida que se está aplicando es injustificada, lo cual beneficia al trabajador, liberándolo de los efectos que se pudieran haber originado

con su conducta impropio. Por otra parte el trabajador con la simple renuncia ya sea por escrito o verbal ante el patrón queda eximido el primero de toda responsabilidad sin necesidad de agotar ningún procedimiento, resaltandose una vez más la inequidad en la relación que se guarda entre el trabajador y el patrón.

3.3. PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES PREVISTAS POR EL ARTICULO 518 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Ahora corresponde el estudio del artículo 518, de nuestro Código Laboral, el cual se refiere a las acciones que prescriben en dos meses, por lo cual se transcribe de manera íntegra su contenido a efectos de realizar un análisis correcto del mismo.

Artículo 518. "Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación".

Como se desprende de la lectura del artículo en comento, se refiere únicamente al supuesto en el un trabajador sea separado de su trabajo, sin importar los términos en que se haya generado dicha separación, esto es, ya sea que la misma sea justificada o injustificada, y el derecho que se tutela en este caso es la facultad expedita del trabajador para ejercitar cualquiera de los presupuestos a que se refiere el artículo 48, de la Ley Federal del Trabajo, la cual se refiere a dos opciones excluyentes una de otra, por una parte puede solicitar su reinstalación en el trabajo que desempeñaba, o bien una indemnización por el importe equivalente a tres meses de salario, lo anterior aunado a los salarios que se generen desde la fecha del despido, siempre y cuando se determine a través del laudo que el despido fue injustificado, por lo que del artículo que nos ocupa y siempre debe entenderse que cuando un trabajador sea despedido, cuenta con

dos meses, contados a partir del día siguiente de su separación para ejercitar su reclamo en vía de demanda laboral ya sea su indemnización o reinstalación, so pena de que si no se ejercita dentro de este término su acción se toma extemporánea y el patrón puede oponer la prescripción a que se refiere el precepto legal en comento, en consecuencia quedaría eximido y liberado de cualquier responsabilidad que resultara por dicha separación, esto deberá estudiarlo la junta de conciliación ante la cual se ventila el asunto, al concluirse la secuela procesal respectiva, esto es, debe de analizar de entrada y sin tocar el fondo e la litis, dicha prescripción en base al contenido del precepto que nos ocupa, lo cual ha sido sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al emitir diversos criterios respecto de los cuales ha continuación se transcribe el más significativo para el caso que nos ocupa emitida por la Cuarta Sala, publicada en el informe de 1981, Segunda Parte, Páginas 94 y 95:

“PRESCRIPCIÓN. ESTUDIO INECESARIO DE LAS PRUEBAS DE FONDO. Cuando una junta de conciliación y Arbitraje considere operante la excepción de prescripción alegada con respecto a determinada acción, resulta innecesario el estudio de las pruebas relativas al fondo del asunto en cuanto esa acción se refiere”.

En base a la jurisprudencia referida, la junta del conocimiento no está obligada a dirimir la controversia de fondo que se plantea en un negocio sino que debe estudiar de manera prioritaria respecto de la procedencia o improcedencia de la prescripción.

“Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días se contara completo, aun cuando no lo sea pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente”.

Sin embargo y a pesar de que dicho precepto indica que los meses se regularán por el número de días que tenga cada uno, se podría interpretar que existe en contravención al contenido del artículo 736, de la Ley de la materia, que establece para el computo respectivo una fórmula diferente.

“Para computar los términos, los meses se regulan por el de treinta días naturales; y los días hábiles se consideran de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas salvo disposición contraria en esta ley”.

Sin embargo, no existe controversia, ya que el artículo 522, es aplicable solo para el computo de las prescripciones a que se refiere el Título Décimo de Nuestro Código Laboral, que se refiere a la figura de la prescripción, mientras que el Artículo 736, se utiliza para el computo de los términos procesales que se originan durante la secuela procesal y al existir disposición legal específica es por lo cual, no deben contarse los términos de acuerdo al Artículo 736, ya que este último nos da la pauta para el caso de que de manera específica exista un pronunciamiento y disposición particularizada; razonamiento por el cual no debe confundirse el computo respecto de los términos prescriptivos.

Ahora bien, a efectos de computar de manera adecuada el término de los dos meses que se cita, deberá estarse al contenido del Artículo 522, del mismo ordenamiento legal, lo cual se robustece con el siguiente criterio:

OCTAVA EPOCA

Instancia Tribunales Colegiados de Circuito.
Fuente Semanario Judicial de la Federación.
Tomo VII-Enero.
Pagina: 361.

PRESCRIPCION REGULACION DE LOS TERMINOS PARA SU PROCEDENCIA. Para regular los terminos de la prescripción a los que se contrae la Ley Federal del Trabajo, no debe tomarse en cuenta lo que dispone el Artículo 736, de dicha Ley sino el 522, ibidem.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 800/88. Ignacio Espinoza Solís. 19 de Septiembre de 1990. Unanimidad de puntos ponente: Gilberto González Bozziere. Secretaria: Aida García Franco.

Además, como lo indicamos con anterioridad es requisito indispensable que el patrón en su caso oponga la prescripción ya que no puede hacerlo la junta del conocimiento de manera oficiosa, ya que estaría interviniendo de manera directa en el negocio, robusteciéndose dicho razonamiento con el contenido del siguiente criterio.

Informe de 1981. Segunda Parte. Cuarta Sala. Pagina 96.

PRESCRIPCION.- NO ESTA PERMITIDO EL ESTUDIO OFICIOSO DE LA.

La prescripción no puede estudiarse oficiosamente por las juntas, sino que debe ser opuesta expresamente por el demandado o por el actor en sus respectivos casos, para que sea tomada en consideración, ya que el laudo deberá concretarse a estudiar los extremos de la litis planteada.

En conclusión, si el actor ejercita de manera extemporánea una acción, esto, trae consigo la pérdida de su derecho debido al tardío ejercicio de su reclamación, considerándose adecuado el término contenido en el artículo en comento, ya que si un trabajador tiene interés respecto del ejercicio de alguna acción, debe actuar de manera inmediata sin esperar a que transcurra el tiempo para manifestar o externar sus pretensiones ante la junta laboral correspondiente, esto sin detenerse a pensar sobre su procedencia o improcedencia de sus

pretensiones, considerándose que el artículo que se analiza cumple con el objetivo para el cual se creo la figura de la prescripción que es la de dar seguridad a los titulares de una relación laboral en la materia que nos ocupa.

3.4. PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES, PREVISTAS POR EL ARTICULO 519 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El Artículo respecto del cual ahora se inicia su análisis es el que contiene las acciones que prescriben en dos años, para lo cual se transcribe de manera integra el contenido de dicho precepto.

“ARTICULO 519.- PRESCRIBEN EN DOS AÑOS:

I.Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo.

II.Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo desde la fecha de la muerte del trabajador y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar el patrón podrá solicitar de la junta que se fije al trabajador un termino no mayor de treinta días para que regrese al trabajo apercibiéndolo de que de no hacerlo podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo”.

El termino que se contempla en este artículo es el mas amplio que existe en nuestra legislación laboral reinterandose la consideración de que el mismo contraviene el objetivo propio de la prescripción, ya que debido a ese lapso tan grande que se otorga es por lo cual se pueden originar diversas anomalías e irregularidades de las partes de una relación laboral, tomándose en consideración que si en verdad se tiene interés respecto de un asunto se debe ejercitar la acción de manera inmediata sin esperar a que corra el termino prescriptivo y mucho menos el de dos años al que se refiere el articulo precitado.

En el caso de la Fracción I, se establece el supuesto en el cual los trabajadores cuentan con dos años para demandar del patrón el pago de alguna indemnización derivada de un riesgo de trabajo contado dicho lapso desde el momento en que se determine el grado de incapacidad para la consecución en el desarrollo de las labores inherentes a la categoría o puesto en el que fue contratado; para efectos de comprender y aplicar de manera adecuada la prescripción contenida en esta fracción es necesario precisar que en el caso de los riesgos de trabajo se dan tres momentos:

- 1.El momento en que se suscita el accidente sufrido por el trabajador.

- 2.El momento en que es evaluado el riesgo sufrido por el obrero en el desempeño de sus labores, esto es cuando se determina el grado de incapacidad para el trabajo.

- 3.La fecha en que se efectúa el pago relativo a la indemnización derivada del riesgo.

En base a lo anterior a partir del segundo momento es cuando se inicia el computo para el termino prescriptivo a que se refiere esta fracción. No se deben omitir los casos de accidentes itinere, siendo estos los accidentes que se sufren durante el trayecto (transportación) del domicilio del trabajador al centro de trabajo

y viceversa, los cuales se incluyen dentro de este apartado, por ser riesgos derivados de la prestación de servicios para los cuales el trabajador fue contratado.

Ahora bien, en el caso de la fracción II, de este artículo indica cual es el termino señalado a efectos de que los beneficiarios estén en condiciones de reclamar el cumplimiento de una obligación derivada de la muerte de un trabajador por un riesgo de trabajo, considerándose también, al igual que la fracción anterior, dicho termino es muy amplio en atención a que el mismo inicia su computo al día siguiente en que se da la muerte del obrero, por lo tanto ,para efectos de llevar a cabo la reclamación consistente en el pago de los alcances tanto económicos como de seguridad social. se consideran derechosos o beneficiarios de acuerdo a nuestra legislación, aquellos que dependían económicamente del fallecido, atendiendo al contenido del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, la viuda o viudo, los ascendientes, el concubino o concubina, o bien las personas o persona que acredite ser dependiente económico del occiso, y al ser este un elemento sine qua non, para la procedencia de dicho pago, al no existir este no se dan los presupuestos necesarios para la procedencia de la acción. Luego entonces se libera al patrón de pagar algún alcance a las personas que no acrediten el carácter de dependientes económicos

Ahora bien, si existen varias personas que se consideren derechosas para recibir el pago de dichos alcances, deberá dilucidarse dicha controversia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a efectos de que sea la misma quien determine a quien habrá de efectuarse el pago respectivo, esto después de agotar el procedimiento especial que al efecto se encuentra establecido en la Ley de la Materia, específicamente en el Título Catorce, Capítulo XVIII, ya que de lo contrario si el patrón realiza un pago sin esperar la determinación expresa de esa autoridad, y lo efectúa a persona diversa a la establecida en la resolución declaratoria de beneficiarios se considera un pago mal efectuado con cargo al patrón y en consecuencia al haber corrido el riesgo de efectuar un pago a diversa

persona deberá pagar de nueva cuenta quien designe la junta como beneficiario "El que paga mal, paga dos veces", por lo anterior y a efectos de que la parte patronal no corra riesgos se considera necesario esperar a que la junta conociendo designe a los beneficiarios del occiso, con lo anterior se evitaría un pago doble por parte del patrón.

Por otra parte, es necesario reiterar de nueva cuenta que el término que se establece en el precepto legal que nos ocupa es muy extenso lo cual implica riesgos para los beneficiarios reales designados por el fallecido, ya que en la práctica es muy usual encontrarse con personas que fabrican documentación a efectos de obtener una parte de los alcances económicos derivados de la muerte de un trabajador es por lo cual algunas empresas han adoptado por costumbre la utilización de formatos en los cuales cada trabajador designe en vida a sus beneficiarios en caso de muerte.

Así mismo, la amplitud del término trae aparejada la incertidumbre por parte del patrón respecto del pago de los alcances generados con motivo de un deceso, esto es respecto a quien o quienes se debe efectuar el pago así como si se reclamara o no el mismo, el término prescriptivo señalado en este artículo como indique con anterioridad contraviene el objetivo de la figura que nos ocupa (prescripción), porque lejos de causar seguridad y certidumbre a las partes provoca lo contrario, por lo cual se considera necesaria la reducción de dicho lapso.

En relación a la fracción III, del precepto legal que nos ocupa, la cual se refiere al término con el que cuentan las partes de un juicio laboral a efectos de obtener el cumplimiento de un laudo, o bien de un convenio celebrado ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, partiendo del entendido que dicho lapso cuenta a partir del día siguiente al que se notifique el laudo o se apruebe el convenio según sea el caso; el término al que se refiere este artículo una vez más consideramos es muy amplio y excesivo ya que si las partes de un juicio o convenio, recurrieron

ante dicha autoridad laboral para ventilar un asunto es lógico que tienen interés jurídico en el mismo y en consecuencia deben estar pendientes de los acuerdos y resoluciones que se emitan al respecto, sin necesidad de que se les coaccione para obtener el beneficio conferido en estos. En la práctica la consecuencia de dicho precepto legal implica el rezago y dilaciones, trayendo en consecuencia excesiva tardanza, mientras que aumenta carga de trabajo para las juntas laborales debido a la dilación respecto de la ejecución de los laudos y el cumplimiento de los convenios.

Por otra parte la amplitud del término referido en esta fracción, favorece la práctica de chicanas tendientes a obtener ganancias extras a las que en realidad se derivan de una resolución laboral o un convenio así como por parte del patrón la utilización de mañas tendientes a no cumplimentar un laudo o un convenio; o bien cumplimentar el mismo a largo plazo utilizando prácticas dilatorias para ello, lo cual tiene por objeto ganar tiempo en perjuicio del trabajador mismo que en el caso de condenas económicas que no se incrementan, únicamente recibirá la cantidad fijada en el laudo, pero con un valor inferior, respecto al poder adquisitivo debido a la crisis e inflación existente en nuestro país; es por lo cual se considera que de manera urgente la necesidad de que sea reducido dicho término para beneficio tanto de la parte patronal como de la clase trabajadora.

Por último en relación a la parte final del artículo que se analiza se considera totalmente acertado el hecho de que el juzgador haya fijado un término de treinta días, para que el actor en un juicio, en donde se haya declarado procedente la reinstalación se presente a ser reinstalado, so pena de que si no lo hace en estos términos se da por terminada la relación laboral, precepto mediante el cual se evita que los actores con el objetivo de que se generen más salarios caídos dilaten el ser reinstalados, tomando en consideración que al ejercitarse como acción principal la reinstalación trae aparejadas otras accesorias como lo son el pago de salarios caídos y reconocimiento de antigüedad entre otras, así mismo y al otorgarle al patrón la facultad de ponerle fin a la relación laboral en

caso de que el actor no se presente a ser reinstalado, se le da la opción al primero para contratar a otra persona en dicha plaza y así evitar se vea afectada la producción de su empresa.

Haciéndose necesario destacar que todas la prescripciones que se han manejado a lo largo del presente capítulo no operan de oficio sino siempre a petición de parte.

3.5. DIVERSOS CRITERIOS EMITIDOS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, RESPECTO DE LA PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL

A continuación se señalan solamente algunos de los criterios más destacados que ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto, de la figura de la prescripción, a través de jurisprudencia y tesis aisladas, esto durante el período comprendido de 1917 al 2000, haciéndose notar que se transcriben únicamente las que se consideran de mayor trascendencia para apoyo al presente trabajo.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VII, Mayo de 1998

Tesis: XIX.2o.28 L

Página: 1046

PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE RESCISIÓN LABORAL, FECHA DE INICIO DE LA, CONFORME AL ARTÍCULO 517, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La prescripción de la acción a que se refiere el

artículo 517, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, por hechos constitutivos de alguna causa de rescisión de la relación laboral derivada de una investigación administrativa realizada por un órgano distinto a la parte patronal, empieza a contar a partir de la fecha en que se notifica a ésta la resolución recaída a dicha investigación, ya que en ese momento tiene conocimiento con exactitud de tales hechos. Situación diferente se presenta cuando es la propia patronal quien lleva a cabo la investigación y dicta la resolución conforme a la indagatoria administrativa, pues en estos casos, el término para la prescripción de la acción para rescindir la relación laboral empieza a contar en el momento en que aquella concluye.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VII, Mayo de 1998

Tesis: I.9o.T.80 L

Página: 1047

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. PARA SU PROCEDENCIA DEBE ESTAR REFERIDA AL HECHO GENERADOR DE LA ACCIÓN. La excepción de prescripción en materia de trabajo debe estar referida al hecho generador de la acción y no al en que se fundó la excepción, pues únicamente prescriben las propias acciones y no así las excepciones.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 889/98. Industrias Pino de Orizaba, S.A. de C.V. 4 de febrero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Amparo directo 14059/97. Grupo Sismo, S.A. de C.V. 3 de diciembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario: Jorge Villalpando Bravo.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VII, Enero de 1998

Tesis: I.9o.T.77 L

Página: 1141

PRESCRIPCIÓN. EJECUCIÓN DE LAUDOS. El término prescriptivo para la ejecución de los laudos emitidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje inicia al día siguiente hábil al en que son notificados, sin que dentro del término de dos años con que cuenta el que obtuvo laudo favorable deban considerarse los tres días que otorga el numeral 945 de la Ley Federal del Trabajo, para que en forma voluntaria el demandado cumpla con la condena establecida, ya que de considerar o agregar esos tres días y después de éstos comenzar a efectuar el cómputo prescriptivo para tal ejecución, se estaría en la hipótesis de que hasta que le fuese notificado al demandado el laudo y después de tres días comenzara a correrle al actor el multicitado término de prescripción de dos años, lo que jurídicamente no es posible, puesto que el término a las partes inicia al día siguiente hábil de que se les notificó esa resolución, conforme al numeral 519, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 1299/97. Cadena de Restaurantes del Istmo, S.A. y Hotelera del Centro, S.A. 26 de noviembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario: José Juan Ramos Andrade.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Junio de 1997

Tesis: VI.4o.6 L

Página: 774

PRESCRIPCIÓN. EL TÉRMINO PARA EJERCITAR LA ACCIÓN, TRATÁNDOSE DE LA SEPARACIÓN DEL TRABAJO POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN, SE INICIA DESDE LA FECHA EN QUE SE TIENE CONOCIMIENTO DE LA CAUSA Y CONCLUYE EL DÍA QUE SE CUMPLE EL MES CALENDARIO CUANDO AQUÉL ES HÁBIL. Conforme a lo previsto en el artículo 517, fracción II, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, las acciones de los trabajadores para separarse del empleo por causas imputables al patrón prescriben en un mes, contado a partir de la fecha en que se tuvo conocimiento de la causa de la separación, por lo que si del diverso numeral 522 se sigue que el plazo en mención se refiere precisamente al número de días que correspondan al mes calendario que se indica, es posible inferir que dicha prescripción debe contarse a partir de la fecha en que se conoció la causa de la separación, para concluir el día en que se cumpla el mes calendario, siempre que éste sea hábil, porque de no serlo, vencerá el día siguiente que lo sea, de tal manera que si el trabajador invoca que supo de la causa de la separación del empleo, el día quince de un mes de febrero, que traía veintiocho días, y el de marzo en que concluye el cómputo cuenta con treinta y un días, entonces el término para ejercitar la acción debe contar del día quince al quince del diverso, siempre que éste sea hábil.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Octubre de 1996

Tesis: VII.A.T. J/9

Página: 439

PRESCRIPCIÓN. MODO DE COMPUTAR EL TÉRMINO PARA LA. El artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo, estatuye, en lo conducente, que para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda, lo que quiere decir que los términos de esa hipótesis se deben contar por meses de calendario, de tal modo que si el hecho generador de la acción tuvo lugar en un mes de veintiocho, veintinueve, treinta o treinta y un días, ese será el número de días que se tendrá en cuenta para el primer mes que integre el lapso prescriptivo, computándose a partir del día siguiente a aquel en que la obligación sea exigible, o al de la separación, la rescisión o del despido, en los casos previstos por los artículos 516, 517, fracción I, y 518 *ibidem*, y vencerá el anterior del mismo día del mes que sigue y en el supuesto del segundo mes, también del día siguiente al en que venció el primer mes al mismo día del mes subsiguiente, y así sucesivamente durante todos los que deban tomar en cuenta para hacer el cómputo relativo, por lo que si en el caso el despido se produjo el ocho de junio, que tiene treinta días, y el de julio, en que se continúa el cómputo, cuenta con treinta y uno, es evidente que el primer mes, debe contarse del día nueve de aquél al ocho de julio, y el segundo mes, del nueve de éste al ocho de agosto siguiente, en que vence el término prescriptivo de que se trata y transcurrieron los días que corresponden a esos meses.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 947/92. Instituto Mexicano del Seguro Social. 10 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Tomás Enrique Ochoa Moguel. Secretaria: Adela Muro Lezama.

Amparo directo 951/92. Daniel Cruz Agueda. 10 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo.

Amparo directo 8/93. Roberto González Pérez y coagraviados. 3 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretario: Antonio Zúñiga Luna.

Amparo directo 431/95. Julio César Chávez Guevara y otro. 9 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo.

Amparo directo 71/96. Celia Flores Flores. 26 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Abril de 1996

Tesis: XVII.2o.16 L

Página: 437

PRESCRIPCION. ACCIONES DEL TRABAJADOR QUE SEA SEPARADO DEL TRABAJO, EL TERMINO DE LA, CORRE A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE AL EN QUE SE LE NOTIFICA POR ESCRITO LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL, O BIEN A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE AL EN QUE EL TRABAJADOR CONFIESE QUE TUVO CONOCIMIENTO POR ESCRITO DE AQUELLAS CIRCUNSTANCIAS. La interpretación armónica de los artículos 47 y 518 de la Ley Federal del Trabajo,

permite concluir que el término prescriptorio de las acciones del trabajador que sea separado del trabajo no empieza a correr sino a partir del día siguiente al en que se notifica al trabajador, por escrito y con las formalidades de ley, la rescisión de la relación laboral y las causas que le dieron origen, ya que de lo contrario, y de sostener el criterio equívoco de la autoridad responsable, equivaldría a pretender que el plazo para la prescripción pudiera computarse a partir del día siguiente al en que el trabajador fue separado materialmente de la fuente de trabajo, sin que medie dicha notificación, lo cual iría en contra del espíritu protector de la legislación laboral, porque tal ejecución podría traer como consecuencia que se dejara al arbitrio de los patrones la fecha de notificación del escrito rescisorio y que, no obstante su omisión, empezara a computarse el término de la prescripción, con desconocimiento indefinido del trabajador de la causa o causas por las cuales se le rescindió su contrato de trabajo; de manera que, para evitar esas irregularidades y guardar el equilibrio procesal entre las partes contendientes, se requiere que la separación del trabajador sea concomitante a la comunicación, por escrito, de la rescisión del mismo, so pena para el patrón que de no hacerlo así, no puede comenzar a correr el término prescriptorio, a menos que, la parte trabajadora confiese el conocimiento que por escrito le haga el patrón de la causa o causas de rescisión, en una fecha explícita, en cuyo caso sería al día siguiente de esta última fecha, en el que pudiera comenzar a correr el término prescriptorio.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 569/95. Isidro Vázquez Valadez y Héctor Porras Pichardo. 26 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Gómez Molina. Secretario: Rafael Maldonado Porras.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Marzo de 1996

Tesis: XXI.1o.19 L

Página: 937

EXCEPCION DE PRESCRIPCION, ESTUDIO DE LA. Cuando la parte patronal hace valer oportunamente la excepción de prescripción respecto de las reclamaciones demandadas por el actor, la responsable se encuentra obligada a estudiar y determinar la procedencia o improcedencia de aquélla, antes de resolver el fondo de la controversia planteada.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 299/95. Por Distinción, S.A. de C.V. 3 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José Refugio Raya Arredondo. Secretario: Salvador Vázquez Vargas.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Febrero de 1996

Tesis: VI.2o. J/40

Página: 336

PRESCRIPCION. ESTUDIO INNECESARIO DE PRUEBAS DE FONDO. Cuando una Junta de Conciliación y Arbitraje considere operante la excepción de prescripción alegada con respecto a determinada acción, resulta innecesario el estudio de las pruebas relativas al fondo del asunto en cuanto a esa acción se refiere.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 304/89. Jorge Humberto Bojalil Leyva. 10 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 76/91. Eulogio Quintero Marín. 2 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 328/91. Lauro López Meza y otros. 27 de agosto de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 234/93. Mario Aguirre Juárez. 27 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 567/95. Samuel López López. 10 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María Eugenia Estela Martínez Cardiel. Secretario: Enrique Baigts Muñoz.

Tesis de jurisprudencia 354, de la Cuarta Sala, publicada en la pág. 237, Tomo V, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Julio de 1995

Tesis: 2a./J. 27/95

Página: 87

PRESCRIPCIÓN LABORAL. PARA EL COMPUTO RESPECTIVO, LOS MESES SE REGULAN POR EL NUMERO DE DIAS QUE LES

CORRESPONDAN. Al establecer el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo que las acciones de los trabajadores que sean separados de su empleo, prescriben en dos meses, debe entenderse que este plazo corresponde precisamente a dos meses de calendario, contados a partir del día siguiente de la separación, para concluir un día antes de que se venzan los dos meses posteriores, y si éste fuere inhábil o no existiere en el mes de calendario correspondiente, el término se cumplirá el primer día hábil siguiente, toda vez que el diverso 522 del ordenamiento citado, establece que para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les correspondan. Con efectos ilustrativos y para una mejor comprensión del criterio establecido, podría acontecer que el trabajador fuere despedido un 16 de julio, en cuyo caso, el plazo para poder ejercer su acción, se iniciaría el 17 de julio y concluiría el 16 de septiembre, pero como éste es señalado por la ley como descanso obligatorio y, por tanto, inhábil, el término se cumpliría el 17 de septiembre, siempre y cuando fuere hábil. Siguiendo el mismo criterio, si el trabajador es despedido el 30 de diciembre, el plazo correría a partir del 31 de diciembre pero, al no tener el mes de febrero 31 días, el supramencionado plazo acabaría el primero de marzo, si fuere hábil.

Contradicción de tesis 40/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. 12 de mayo de 1995. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Rocío Balderas Fernández.

Tesis de Jurisprudencia 27/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión pública de doce de mayo de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XI-Febrero

Página: 252

EXCEPCION DE PRESCRIPCION. EL TERMINO SE INICIA A PARTIR DEL MOMENTO EN QUE SE DETERMINE LA NATURALEZA DE LA INCAPACIDAD DE LA ENFERMEDAD PROFESIONAL. El término de dos años que establece el artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, para que opere la prescripción, en materia de riesgo de trabajo, debe iniciarse a partir del momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad profesional y no a partir de la fecha en que el trabajador fue separado de su trabajo, ya que si no hay punto de partida de la determinación del grado o naturaleza del riesgo de trabajo, no es factible el inicio de dos años para que opere la prescripción.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 280/92. Marcos Vega Lucero. 7 de julio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Enrique Moya Chávez. Secretario: José A. Araiza Lizárraga.

CAPÍTULO CUARTO

LA PRESCRIPCIÓN EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

4.1. LA PRESCRIPCIÓN COMO EXCEPCIÓN Y SUS CONSECUENCIAS JURIDICAS

En el caso de la prescripción como excepción esta se considera de acuerdo con la clasificación referida en el primer capítulo de carácter perentorio, ya que ataca el fondo del negocio pretendiendo con ello destruir la pretensión o reclamación generadora de un juicio, además tomando en consideración la naturaleza jurídica de esta figura y el estudio de la misma se lleva a cabo al momento en que se analizan los autos, sin la valoración previa de las pruebas y respecto del fondo del asunto, al momento de emitir un laudo, ya que el juzgador esta obligado a analizar de manera prioritaria, la excepción de prescripción, en consecuencia si se declara la procedencia respecto de la misma, esta excluido de estudiar el fondo del asunto, atendiendo a que la acción que se ejercita por el actor se reclamo a destiempo, esto es de manera extemporánea.

Es necesario destacar que respecto de la oposición de la excepción de prescripción al igual que cualquier otra, en materia laboral no existen formulismos o requisitos necesarios para su planteamiento, sin embargo muchos tratadistas consideran necesario en primer termino que se precise respecto de que acción o prestaciones se esta oponiendo, el precepto legal en el que funda la misma y más aún el término que corrió para la operancia de la prescripción indicando fechas.

Al no establecerse en nuestra legislación laboral los lineamientos necesarios para oponer la excepción que nos ocupa, se han emitido diversos criterios y jurisprudencias que señalan que no es necesario indicar las fechas a partir de las cuales inicio el termino prescriptivo y cuando concluyo, sino que únicamente es necesario precisar el artículo en que se funda la misma, así como respecto de que reclamación se opone, de los cuales unicamente se transcriben algunos a efectos de ilustrar el tema que nos ocupa.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Marzo de 1996

Tesis: XXI.1o.19 L

Página: 937

EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN, ESTUDIO DE LA. Cuando la parte patronal hace valer oportunamente la excepción de prescripción respecto de las reclamaciones demandadas por el actor, la responsable se encuentra obligada a estudiar y determinar la procedencia o improcedencia de aquélla, antes de resolver el fondo de la controversia planteada.

Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito.

Amparo directo 299/95. Por Distinción, S.A. de C.V. 3 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José Refugio Raya Arredondo. Secretario: Salvador Vázquez Vargas.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Febrero de 1996

Tesis: VI.2o. J/40

Página: 336

Prescripción. estudio innecesario de pruebas de fondo. Cuando una Junta de Conciliación y Arbitraje considere operante la excepción de prescripción alegada con respecto a determinada acción, resulta innecesario el estudio de las pruebas relativas al fondo del asunto en cuanto a esa acción se refiere.

Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

Amparo directo 304/89. Jorge Humberto Bojalil Leyva. 10 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 76/91. Eulogio Quintero Marín. 2 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 328/91. Lauro López Meza y otros. 27 de agosto de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 234/93. Mario Aguirre Juárez. 27 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 567/95. Samuel López López. 10 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María Eugenia Estela Martínez Cardiel. Secretario: Enrique Baigts Muñoz.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIV-Noviembre

Tesis: I. 5o. T. 751 L

Página: 504

PRESCRIPCIÓN. LA OPOSICIÓN DE ESTA EXCEPCIÓN CON LLEVA A LA OBLIGACIÓN DE ESTUDIARLA. Es verdad que el artículo 123 de la Carta Federal no contempla inconstitucionalidad alguna en el numeral 516 de la ley laboral, dado que sólo trata formas de extinción de la acción; también lo es que cuando la responsable no estudia, no obstante que exista, o haya sido aducida por alguna de las partes la excepción de prescripción, con ello ocasiona violación de garantías.

Quinto Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Primer Circuito.

Amparo directo 6085/94. Banco de Crédito Rural Peninsular, S.N.C. 11 de agosto de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Yolanda Velázquez Rebollo.

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII-Septiembre

Página: 283

PRESCRIPCIÓN. EXCEPCIÓN LIMITANTE. BASTA QUE SE INVOQUE EL ARTICULO 516 PARA QUE SE DECLARE SU PROCEDENCIA. Si una de las partes opone la excepción de prescripción respecto de la acción principal, ésta debe precisar con toda claridad a partir de que momento corre el término

prescriptivo y en cuál concluye, pero tal obligación no se actualiza cuando la referida excepción se hace valer como una limitante respecto de las prestaciones accesorias, por lo que en tal caso, resulta suficiente que se invoque el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, para que se pueda declarar operante la misma.

Septimo Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Primer Circuito.

Amparo directo 3597/93. José Alberto Mandujano González. 8 de junio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Beatriz García Martínez.

Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 91-96 Quinta Parte

Página: 63

PRESCRIPCIÓN, PROCEDENCIA DE LA EXCEPCIÓN DE. Para que opere la excepción de prescripción no se requiere señalar pormenorizadamente las circunstancias en las que se funda, ya que tratándose de un fenómeno jurídico que actúa por disposición de la Ley y mediante el transcurso del tiempo, cuando se plantea en la contestación a la demanda respecto de los derechos ejercitados, se viene en conocimiento de la calidad de la defensa hecha valer por el demandado y lo único que debe demostrarse son los hechos que justifican el cómputo del término prescriptivo.

Amparo directo 15/74. Jesús Merlos Navarrete y otros. 14 de julio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 82, pág. 33. Amparo directo 665/75. Inocente Salazar Acosta. 23 de octubre de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volumen 75, pág. 23. Amparo directo 5555/74. Raúl Velasco Terrés. 20 de marzo de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volumen 90, Pág. 37. Amparo directo 311/72. Ferrocarriles Nacionales de México. 28 de febrero de 1974. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 355

Página: 237

PRESCRIPCIÓN, EXCEPCIÓN DE. Al oponerse la excepción de prescripción debe indicarse la fecha en que empezó a correr el término, por ser elemento constitutivo de dicha excepción.

Amparo directo 3319/72. Julio Mares Torres y Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 13. 22 de noviembre de 1972. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4219/82. Instituto Mexicano del Seguro Social. 15 de noviembre de 1982. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4271/83. Santiago P. Rodríguez Garza. 14 de mayo de 1984. Cinco votos.

Amparo directo 7447/84. Ramón Torres Hernández. 13 de mayo de 1985.
Cinco votos.

Amparo directo 1302/85. Gloria Arteaga Chávez. 19 de agosto de 1985.
Cinco votos.

La excepción de prescripción, en consecuencia, puede oponerse tanto por la parte actora, como por la demandada y deben ser siempre estudiadas a petición de parte y nunca de manera oficiosa.

Al respecto Nuestro Máximo Tribunal emitió la siguiente jurisprudencia:

Sexta época, Quinta Parte, Informe De 1981, Cuarta Sala, Pag.96 Que establece:

PRESCRIPCIÓN, NO ESTA PERMITIDO EL ESTUDIO OFICIOSO DE LA.

La prescripción no debe estudiarse oficiosamente sino que debe ser opuesta expresamente por el demandado o por el actor en sus respectivos casos para que sea tomada en consideración, ya que el laudo deberá concretarse a estudiar los extremos de la litis planteada.

En resumen la excepción de prescripción se utilizan por las partes a efectos de liberarse de alguna obligación o bien reclamar algún derecho, atendiendo el elemento esencial en este caso que es el tiempo.

Al ser la excepción de prescripción una figura estrictamente procesal, y la cual se utiliza ya sea por la parte actora o demandada, para efectos de controvertir lo que se les reclama, y como fin último la liberación del cumplimiento de una obligación, es precisamente en la segunda etapa de la audiencia trifásica a que se refiere el artículo 875, de la ley laboral, el momento procesal oportuno en que

deben oponerse dichas excepciones esto es cuando se esta fijando la litis, y en el caso que nos ocupa las juntas están obligadas a efectuar un estudio de la misma antes de conocer respecto del fondo del asunto, y si consideran que la misma es operante quedan eximido de valorar en relación a la acción que se ejercita por el actor

Para oponer de manera adecuada la excepción de prescripción, no es necesario establecer los hechos que fundan la misma, tampoco precisar las fechas que se toman en cuenta para su operancia y menos aún indicar de manera pormenorizada las circunstancias que lo originen ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversos criterios atravez de los cuales deja claro que no es necesario precisar las circunstancias pormenorizadas de las causas que la fundamentan, pues al ser aquella disposición de orden publico y que deviene por el transcurso del tiempo, basta que quien pretende hacerla valer señale los hechos que justifican el computo del término prescriptivo.

Sin demerito de lo anterior, consideramos necesario que la prescripción debe oponerse de manera adecuada en la que se incluyan y aporten todos los elementos necesarios, a efectos que el juzgador determine con facilidad la procedencia de la misma, asi como hacerla valer en el momento procesal oportuno, lo cual desde luego no implica que la parte que se excepcione quede eximida de acreditar en el periodo probatorio la procedencia de esta excepción demostrando con ello que la misma es aplicable y procedente.

Lo anterior atendiendo al principio fundamental de esta figura, que indica que la excepción de prescripción nunca puede operar de manera oficiosa, sino siempre a petición de la parte que considera que la operancia de la misma beneficiaria a sus intereses.

En consecuencia cuando opera la excepción de prescripción respecto del ejercicio de una acción, esto trae aparejado diversas consecuencias relevando a

una de las partes reitero de cumplir con una obligación y castigando al titular del derecho o de la acción por no haber ejercitado en tiempo.

Lo anterior procede en estos términos en virtud de que la prescripción tiene como fin fundamental brindar seguridad y certidumbre jurídica a las partes de una relación laboral.

Luego entonces si la parte actora formula una reclamación respecto de una acción prescrita la junta tiene obligación de guardar silencio al respecto y solo si la parte demandada opone la excepción respectiva, se valorará o en caso contrario se deberá resolver sobre el fondo del asunto.

Para concluir, consideramos adecuada la aplicación de oficio la excepción de prescripción, a efectos de que antes de iniciar el procedimiento esta sea resuelta, en atención a la falta de interés jurídico demostrado por los titulares de una acción, con lo cual se evitarían los interminables rezagos y acumulación de trabajo para las juntas de conciliación y arbitraje.

Además de lo anterior consideramos factible y real la posibilidad de que la excepción de prescripción se tramitara como un incidente de previo y especial pronunciamiento, citándose a las partes a una audiencia en la que ofrezcan pruebas y formulen alegatos, y al respecto antes de celebrar la audiencia trifásica se emitiera la resolución correspondiente y si la misma declarara operante dicha excepción, la autoridad laboral quedara liberada de conocer respecto del fondo del asunto evitando con ello el rezago referido y una carga de trabajo ociosa.

4.2. PRESCRIPCIÓN DE DIVERSAS ACCIONES NO ESPECIFICADAS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE

En el presente apartado me referiré a algunas de las acciones respecto de las cuales no se contempla ordenamiento específico en la Ley Federal del Trabajo vigente.

4.2.1. PRESCRIPCIÓN RESPECTO DE LA ACCIÓN DE PRORROGA

De inicio es necesario referirnos de manera genérica a la acción de prorroga de contrato, que son las que tienen su origen en las relaciones laborales contratadas de manera temporal o transitoria.

El capítulo II del título séptimo de la Ley Federal del Trabajo, bajo el rubro de Duración de las Relaciones de Trabajo, que abarca los Artículos 35, 36, 37, 38 y 39, establece que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado y de que a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. Por su parte el Artículo 36 se refiere a los casos en que puede estipularse como duración de una relación o contrato de trabajo una obra determinada, las hipótesis en que se puede señalar un tiempo determina a la relación o contrato de trabajo se encuentra reguladas por el Artículo 37 de la Ley Laboral,.

En cuanto a la modalidad del contrato para la inversión de un capital determinado, lo regula el Artículo 38 de la Ley de la Materia para la explotación de minas que carecen de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

Por último el Artículo 39 establece que si vencido el término que se hubiese fija subsiste la materia de trabajo la relación quedará prorrogada por todo tiempo que perdure dicha circunstancias.

El régimen legal aplicable a los contratos temporales cuando existe contrato colectivo de trabajo, respecto a los contratos temporales regularmente dichos pactos solo proponen al trabajador para ocupar una vacante pero en la inteligencia de que si vencido el término del contrato subsiste la materia de trabajo el patrón queda obligado a seguirle contratando, esto es cuando vencido el término del contrato temporal subsisten las causas que originaron la contratación el patrón contrae la obligación directa de contratarlo durante todo el tiempo que subsista la materia de trabajo.

Una vez que ha quedado precisada a grandes rasgos la acción de prorroga, se procede a analizar la prescripción respecto de la misma, la cual no se encuentra contemplada de manera específica en la Ley Federal del Trabajo vigente.

Cuando se concluye o fenece la vigencia de un contrato de trabajo temporal, el trabajador queda separado de su trabajo por este solo hecho la figura de la prorroga se equipara y es análoga a la del despido, luego entonces debe considerarse de conformidad con lo que establece el Artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, en la que el trabajador afectado cuenta con dos meses para ejercitar acción alguna derivada de dicha separación, por lo cual resulta inoperante la regla general prevista en el artículo 516, de nuestra legislación laboral.

En este caso, el factor fundamental para equiparar la prorroga al despido es el hecho de que en ambos casos el trabajador queda separado de su trabajo y con ello imposibilitado para seguir prestando sus servicios personales y subordinados a su patrón y en consecuencia deja de devengar un salario, por esto que debe computársele el término prescriptivo en las mismas condiciones establecidas en la

Ley para el caso de despido, y el cual se contiene en el artículo 518 del ordenamiento legal multicitado, lo anterior independientemente que subsista o no la materia de trabajo.

4.2.2. PRESCRIPCIÓN RESPECTO DE LA ACCION DE PREFERENCIA DE DERECHOS

En el presente caso es prudente de inicio referirme a la acción de preferencia de derechos como tal, la que se encuentra contemplada en el Capítulo VI, de la Ley Laboral, bajo la denominación derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, el cual abarca los artículos 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, de la Ley Federal del Trabajo.

De conformidad con lo que establece nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos específicamente en su artículo 4, todos los mexicanos son iguales, y tienen los mismos derechos y obligaciones, en concordancia el artículo 154 de la Ley de la Materia establece que los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de los que no lo sean, así como los que hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo a quienes no teniendo otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo sean.

En el caso de que exista contrato colectivo de trabajo y este contenga la cláusula de exclusión por Ingreso o Admisión la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo aplicable, así las cosas y bajo estas bases la ley en comento marca la pauta para los casos en los que existen pactos colectivos que rijan las relaciones obrero patronales, es factible seleccionar y elegir al personal que se considere derechoso para ocupar una plaza vacante o bien de nueva creación.

En el caso de que un trabajador se considere derechohabiente para ocupar una plaza o puesto y aun cumpliendo los requisitos correspondientes y se niegue la empresa a atender su petición, nace su derecho para demandar el otorgamiento de la misma, sin embargo y para efectos de que la acción que ejercite se considere promovida en tiempo es necesario analizar la prescripción aplicable a este caso, el cual no se especifica de manera clara en la ley que nos ocupa.

En relación al caso precitado, en nuestra legislación laboral, no existe pronunciamiento específico respecto de la prescripción, lo cual en la práctica se suplirá de alguna manera con los criterios y jurisprudencias que ha emitido nuestro máximo tribunal, equiparando al igual que en el caso anterior a la acción de preferencia de derechos con el despido, ya que en ambos casos el ex trabajador se encuentra separado de su empleo.

Por lo anterior, en atención a que el reclamo de las acciones de preferencias de derechos, guardan íntima analogía con las del despido, el trabajador cuando se sienta desplazado, tendrá un término de dos meses para ejercitar su acción de preferencia, es decir que la misma prescribe en el término previsto por el artículo 518 de la ley laboral;

Por lo cual el término debe computarse a partir de que se tenga conocimiento fehaciente de la existencia de la vacante respecto de la cual se considere tener derechos de preferencia, en consecuencia, si el trabajador pretende la preferencia de derechos después de un año de haber dejado de prestar sus servicios para la empresa, debe considerarse que prescribió su derecho sustantivo, pues precisamente los derechos derivados de la habitualidad en el desempeño del trabajo en favor del demandado, quedan sujetos al término de la prescripción general de un año a que se refiere el artículo 516 de la ley de la materia, que debe computarse a partir del día siguiente a aquel en que dejó de prestar sus servicios para la demandada.

En base a lo anterior y en atención a que la acción de preferencia de derechos guarda estricta relación con la de despido, esto en materia procesal laboral, es por lo cual se debe estar al término prescriptivo establecido en el Artículo 518 de nuestra legislación laboral, lo anterior en virtud de que al postergarse los derechos de los trabajadores para ser contratados en una vacante o puesto de nueva creación, se equipara a una separación del trabajo, por lo anterior el término prescriptivo debe correr y computarse al día siguiente a que el actor considere que se le postergaron sus derechos o bien al día siguiente de la fecha en que se le haya notificado en forma personal al trabajador la negativa de contratarlo.

4.2.3. PRESCRIPCIÓN RESPECTO DE LA ACCION DE DERECHOS ESCALAFONARIOS

Es preciso de inicio establecer los alcances lo que se entiende por derechos escalafonarios, conociéndoseles a los mismos doctrinalmente como el conjunto de prerrogativas generadas por un trabajador a efectos de ascender de categoría o puesto, siempre que esto sea para mejoras en beneficio del mismo.

Por lo expuesto, un elemento fundamental para que se configure la acción de derechos escalafonarios es la que el trabajador que la ejercite tenga el carácter de planta o definitivo y al generarse alguna vacante en un puesto superior al que ocupa un trabajador este podrá solicitar su otorgamiento, lo cual le será concedido valorando la antigüedad que ha generado, los puestos que ha desempeñado y su aptitud en el desempeño de sus actividades, tomando en consideración que para este supuesto deben valorarse únicamente las solicitudes de las personas que ocupen una categoría inmediata inferior respecto del puesto que se reclama.

En base al concepto precitado, debemos entender que los derechos escalafonarios son los que genera un trabajador, dentro de un departamento o

área a la cual esta adscrito, para efectos de ascender en la escala de categorías o puestos dentro de una empresa lo cual trae aparejado mejoras en las condiciones de trabajo, salarios y prestaciones, en virtud de lo anterior las acciones que nos ocupan tienen su origen únicamente cuando las personas ya forman parte del equipo productivo de una empresa, esto es que prestan sus servicios para la misma, luego entonces dicha acción no puede ser ejercitada por una persona que pretenda ingresar al servicio de una empresa ya que no forma parte del escalafón de dicho centro de trabajo.

Al contrario de la preferencia de derechos, en la acción que nos ocupa las prerrogativas son derivadas de la relación laboral como tal son derechos que se generan por la prestación de servicios para un patrón, y la postergación de los mismos no es equiparable a una separación del trabajo o despido ya que el trabajador puede seguir laborando normalmente en su puesto que ocupa, pero hacer saber al patrón su intención de ascender de categoría o puesto dentro de dicha empresa, por lo tanto dicha acción no es equiparable a la contemplada dentro del Artículo 518 de la Ley Laboral, sino debe estarse a lo que indica la regla general establecida en el Artículo 516 del ordenamiento legal que nos ocupa.

Por lo cual, el término prescriptivo para reclamar la asignación de un puesto o empleo de ascenso debe ser de acuerdo a la regla general de un año que prevé el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo y no el caso de excepción de dos meses, previsto en el diverso artículo 518 de la propia ley, porque en este tipo de acciones no se da la separación del empleo del trabajador de planta, sino únicamente una postergación en sus derechos escalafonarios.

Por lo tanto al ser una acción de trabajo y no quedar comprendida dentro de los casos de excepción, el término prescriptivo para el ejercicio de la acción de derechos escalafonarios es de un año de conformidad con el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

4.2.4. PRESCRIPCIÓN RESPECTO DEL RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD

En atención a que la antigüedad es el tiempo transcurrido desde el primer día en que se obtiene un empleo, en este orden de ideas dentro de la relación laboral los trabajadores durante la prestación de sus servicios por el transcurso del tiempo laborado generan el derecho a que se les reconozca y determine su antigüedad esto de acuerdo con lo que establece el artículo 158 de la ley laboral, teniendo expedito su derecho en todo momento para que la misma sea revisada en caso de inconformidad de la misma por parte del obrero.

El derecho indicado en el punto que antecede es fundamental debido a que con el, los trabajadores pueden ejercitar diversas acciones o reclamaciones que de la misma se deriven como podría ser una preferencia de derechos, derechos escalafonarios, pagos salariales, otorgamiento de vacaciones y prima vacacional, aguinaldo prima de antigüedad entre otras, razón por la cual dicha prerrogativa es fundamental y esencial dentro de una relación laboral atendiendo a que de ella se derivan diversos derechos a favor de la clase trabajadora.

Partiendo de lo anterior procedemos al estudio de la prescripción respecto del reconocimiento de antigüedad, respecto de la cual la ley laboral es omisa y oscura al no establecer de manera específica el período prescriptivo respecto de las acciones de reconocimiento de antigüedad, sin embargo analizando esta prerrogativa tenemos que existen dos clases de antigüedad:

a).- Antigüedad genérica, que es la que se crea de manera acumulativa mientras que la relación laboral estas vigente, y respecto de al cual el derecho a su reconocimiento no es extingue por la falta de ejercicio de la acción, en tanto subsista la relación contractual.

b).- Antigüedad de categoría, profesión u oficio que es la que sirve de base para obtener un ascenso escalafonario, siendo en este caso la acción de reconocimiento de antigüedad y efectos *sines prescriptibel*, por falta de ejercicio en el tiempo oportuno.

En este orden de ideas se considera a la acción del reconocimiento de antigüedad mientras subsista la relación laboral imprescriptible en atención a que el derecho para el reconocimiento de la misma se genera día a día, esto es una acción de tracto sucesivo en la que nace el derecho para ser reclamada de manera sucesiva y en consecuencia su acción no se extingue por la falta de la solicitud para dicho reconocimiento, en virtud de que esta reitero se actualiza día con día.

. En el caso de que una persona sea separada de su trabajo, y después de varios años pretende ejercitar en contra de la empresa la acción de prescripción, esto podría ser operante, sin embargo si ya no guarda vínculo laboral con dicha empresa no le serviría de nada, por otra parte si derivada de dicho reconocimiento de antigüedad pretende el otorgamiento de diversas prestaciones que surgen como consecuencia de dicho reconocimiento, sin embargo respecto de las mismas opera de manera ordinaria la prescripción a que se refiere los artículos 516 y 519 de la ley federal del trabajo, lo cual en su momento se valorará por el juzgador de manera prioritaria como lo indique en el capítulo que antecede, esto es antes de entrar al estudio del fondo del negocio.

Respecto de la imprescriptibilidad de la acción de reconocimiento de antigüedad, tenemos que si bien la antigüedad es de tracto sucesivo al generarse día a día, por lo que el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio en tanto subsiste la relación laboral, no sucede lo mismo cuando estando vigente esa relación, el patrón reconoce al trabajador una determinada antigüedad de la que éste se hace sabedor, pues en tal caso la acción para inconformarse con ese reconocimiento o para pretender la declaración de una antigüedad anterior a

la reconocida, prescribe en términos de lo dispuesto por el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

Respecto del desarrollo de la presente investigación concluimos:

PRIMERA.- La figura de la prescripción fue creada con el fin de brindar a las partes de un negocio certidumbre jurídica y evitar la perpetuidad de una reclamación.

SEGUNDA.- La prescripción es la figura jurídica a través de la cual se generan o pierden derechos, por el simple transcurso del tiempo.

TERCERA.- En materia Laboral únicamente se contempla la prescripción adquisitiva tomando en consideración que se tutelan en la relación laboral solamente.

CUARTA.- En el derecho procesal laboral la prescripción opera como excepción a petición de parte a efectos de liberarse de una obligación.

QUINTA.- Durante el procedimiento laboral la excepción de prescripción es valorada hasta que se imite el proyecto de resolución.

SEXTA.- El estudio de la excepción de prescripción al formularse el proyecto de resolución y en consecuencia el laudo tiene prioridad respecto del fondo del negocio, esto para determinar su operancia.

SEPTIMA.- Como primera propuesta a efectos de mejorar la eficacia de la prescripción aplicada en la materia laboral, se considera necesario que las autoridades laborales aplicaran de manera oficiosa la prescripción para evitar rezagos y cargas excesivas e innecesarias de trabajo.

OCTAVA.- Sin demerito de la anterior, como segunda propuesta se plantea que la excepción de prescripción se trámite como un incidente de previo y especial pronunciamiento, señalando audiencia para que las partes ofrezcan pruebas y formulen alegatos antes de entrar a la etapa conciliatoria se emita resolución al respecto, lo cual traería consigo la conclusión de dicho asunto.

NOVENA.- Se plantea como tercera propuesta la necesidad imperiosa de emitir pronunciamiento de derecho respecto de aquellas acciones que no se contemplan en nuestra legislación laboral.

DECIMA.- La prescripción es un medio eficaz para finiquitar asuntos respecto de los cuales las partes no manifiestan su interés jurídico y en consecuencia no ejercitan su acción tendiente a la consecución de un derecho.

BIBLIOGRAFIA.

1. ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del Proceso. Séptima Edición. Porrúa. México, 1998.
2. BECERRA BAUTISTA, José. Derecho Procesal Del Trabajo. Décimo Sexta Edición. Porrúa. México, 1999.
3. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas. México, 1989.
4. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Sista, México, 1992.
5. CAVAZOS FLORES, Baltazar. Las Quinientas Preguntas Mas Usuales Sobre Tema Laboral. Tercera Edición. Trillas. México, 1989.
6. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. México, 1989.
7. COUTURE, Eduardo. Fundamento de Derecho Procesal Civil. Tercera Edición. Palma. Buenos Aires 1974.
8. CARNELUTTI, Francisco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Tr. Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, T II. Editor Irapuato Guanajuato México, 1982.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I Vol. 7. Porrúa. México 1989.

10. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México, 1990
11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Séptima Edición. Porrúa, Tomo I y II. :México, 1993.
12. FLORIS MARGADANT, Guillermo. El Derecho Privado Romano. Editorial Esfinge, Cuarta Edición. México 1970.
13. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Octava Edición. Porrúa. México, 1990.
14. GUERREO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Octava Edición. Porrúa. México 1994.
15. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II. Primera Edición. Porrúa. México 1983.
16. PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Séptima Edición. Porrúa. México, 1978.
17. PETIT, Eugenie. Tratado Elemental de Derecho Romano. Nacional. México, 1970.
18. ROSS GAMES, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1991
19. SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario. Practica Laboral Forense. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1980.
20. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal Del Trabajo. Trillas. México, 1986.

21. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1989. p. 135.)

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. Diccionario Jurídico. ESPASA. España, 1993.
2. Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Porrúa. México, 1998.
3. DE PINA , Rafael y Rafael De Pina Vara. Diccionario de Derecho. Décimo Sexta Edición. Porrúa. México. 1989.
4. Enciclopedia Jurídica Omeba. T XXII. DrisKill. Argentina, 1992.
5. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Décimo Octava Edición. Espasa Calpe. Madrid, 1956.

LEGISLACION.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa México 1999.
2. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima séptima edición. Porrúa. México, 1997.
3. Ley Federal del Trabajo. Octava Edición. Porrúa. México, 1971.
- 4.- Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal. Porrúa. México, 1999.

OTRAS FUENTES

CD.ROOM IUS 2000, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Jurisprudencia y Tesis aisladas 1917-2000. México, 2000.

V. S. B.
J. M. H.