

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
"ACATLAN"



LA PRESCRIPCION DEL SALARIO

TESIS

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

María de Jesús Ruíz Alejo

ACATLAN, EDO. DE MEXICO 1982



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO

	Pág.
1.- En la Antigüedad y en el Régimen de Esclavitud . . .	1
2.- La Edad Media	3
3.- La Revolución Industrial	8
4.- La Legislación de Australia y Nueva Zelandia . . .	10

ANTECEDENTES HISTORICOS EN EL DERECHO MEXICANO

5.- Epoca Precortesiana	13
6.- Epoca Colonial	14
7.- México Independiente	22
8.- La Constitución de 1857	23
9.- La Legislación Mexicana de 1917	24

Citas bibliográficas

CAPITULO SEGUNDO

SALARIO

1.- Concepto Etimológico y Doctrinario	27
2.- Formas de pago del salario	28
3.- Integración del salario	31
4.- El salario mínimo	36
5.- Bases para fijar el salario	41

Citas bibliográficas

CAPITULO TERCERO

LA PRESCRIPCION Y CADUCIDAD EN MATERIA FISCAL

1.- El servicio público	45
-----------------------------------	----

	Pág.
2.- Clasificación de los ingresos en el Código Fiscal de la Federación	48
3.- La prescripción fiscal	52
4.- La caducidad	66
Citas bibliográficas	

CAPITULO CUARTO

LA ACCION Y LA PRESCRIPCION EN EL DERECHO DEL TRABAJO

1.- La naturaleza jurídica de la acción	69
2.- Pretensión procesal	70
3.- Excepciones y defensas en materia del trabajo . .	75
4.- La prescripción en el Derecho del Trabajo	81
5.- La caducidad de la acción	93
6.- La prescripción de las acciones para exigir el pago de los salarios	96
Citas bibliográficas	

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

El salario es el principal medio que tiene el trabajador para satisfacer sus necesidades y las de su familia, tales como la alimentación, habitación, vestido, educación y gastos para el honesto esparcimiento, en fin, para tener un nivel económico, adecuado a su dignidad de persona.

Es por eso, que en el presente trabajo se analiza la figura del salario, y el término que concede la Ley Federal del Trabajo para que el trabajador ejercite la acción cuando no se cumpla con esta obligación. Asimismo, se estudia la figura jurídica de la prescripción en materia fiscal, con el objeto de comparar los términos de ésta con la prescripción de las acciones laborales.

Por lo anterior, se propone que se amplie el término de la prescripción para el cobro de los salarios devengados, a un lapso que sea más equitativo para el trabajador.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO

1.- EN LA ANTIGUEDAD Y EN EL REGIMEN DE ESCLAVITUD

El instinto biológico de conservación humana, obligó a los hombres a hacer uso de su esfuerzo conjugado, para obtener, por intuición, primero alimentos y después vestido y alojamiento, para sí y su familia; resultando como compensación la vida, la salud y la civilización.

El hombre al constituirse en tribus, lo hizo con el objeto de lograr sus fines y mantener entre sí una vida de relación, naciendo así, la forma más o menos desarrollada de civilización humana, gestándose también las manifestaciones primitivas de cooperación, que en épocas posteriores dieron nacimiento al alquiler de trabajo.

Las sociedades actuales proveen de trabajadores fácilmente, debido a que dan algo a cambio del trabajo: el salario, pero en los tiempos antiguos las hordas salvajes no tenían salario que ofrecer, pues éstas no vivieron bajo un régimen de propiedad privada; si se exceptúa el hecho de considerarse como propias, las herramientas que construyeron, por sí mismas, para producir los medios indispensables para su existencia. A medida que esas tribus iban teniendo mayores necesidades, no hubo más remedio que las más poderosas sujetaran por la fuerza a las más débiles y las sometieran al trabajo obligatorio. En esta forma nació la esclavitud.

La sociedad apareció, entonces, dividida en dos grandes grupos: El de los hombres libres y esclavos. Los primeros tenían todos los derechos; a los segundos les eran negados.

Las fuentes de la esclavitud, en Roma, son el derecho de gentes y el derecho civil.

Se consideraban esclavos, según el derecho de gentes:

a) El nacer de una esclava. Los hijos cuya madre era esclava en el momento del parto, nacían esclavos;

b) Por cautividad. Los romanos ejercían este derecho sobre los ciudadanos de otras naciones, sometiéndolos en dos casos: en consideración de los enemigos hostiles, a quienes regularmente han declarado la guerra; y hasta en tiempo de paz, en consideración de los pueblos con los cuales no se ha ya hecho ningún tratado de amistad.

Otras causas proceden del derecho civil, y según la Ley de las Doce Tablas eran reducidos a esclavitud:

a) Los que no se inscribían en los registros del censo;

b) Los que no prestaban servicio militar;

c) Los que no pagaban una deuda, en cuyo caso el acreedor podía vender al deudor, e incluso matarlo; y

d) Los ladrones sorprendidos in fraganti.

Según el derecho clásico y el postclásico, son causas de reducción a esclavitud:

a) La condena a ser arrojado a las fieras o a trabajos forzados en las minas;

b) Las relaciones sexuales de una mujer libre con un esclavo ajeno, contra la manifiesta voluntad del señor;

c) El liberto ingrato;

d) El hecho de dejarse vender como esclavo por un amigo, a pesar de ser libre, para reclamar luego la libertad y compartir el precio con el cómplice.

En el sistema de esclavitud, la persona del trabajador era propiedad de su amo. El dueño tiene el poder de vida y muerte, sobre el esclavo, por cuya razón puede castigarle, venderlo o abandonarle. El tiempo que el esclavo estaba a disposición del amo, éste lo alimentaba en la medida que consideraba necesario, para mantenerlo en condiciones eficientes de trabajo. Los ingresos que el esclavista obtenía, dependían del número de esclavos y de la diferencia entre el producto del trabajo de ellos y el costo de su subsistencia, ésta representaba, para el amo, su inversión y lo que producía por encima de ello, su excedente.

2.- EN LA EDAD MEDIA

El feudalismo es el régimen característico de la edad-media. Durante éste se deben distinguir dos formas de trabajo, que pueden considerarse como antecedentes del sistema asalariado: El trabajo de los feudos, (fundamentalmente agrícola) y el trabajo en los naciientes burgos, que constituyen el llamado derecho corporativo. El feudo es una porción de tierra en la que el señor ejerce una soberanía sobre ella.-- La servidumbre es la base de todo el sistema. El siervo, no es un hombre libre, pero tampoco un esclavo. Tiene normalmente derecho a cultivar cierta tierra, pero no puede abandonar la a su arbitrio. Una parte de su producto le pertenece, pero tiene obligación de entregar determinado porcentaje a su amo.

La servidumbre, en la práctica, adopta las siguientes modalidades: Hay campesinos casi libres, que sólo tienen que entregar productos muy escasos, otros, que están sujetos a -

una dominación mayor, y los que están ligados a la tierra - sin poder abandonarla. El siervo, no llega a ser propiedad - personal de su amo, y por otra parte, se ve obligado a entregar a éste un tributo, no por lo que recibe del señor, que - es sólo cierta protección, sino por la posición social que - tiene el señor feudal.

El tributo se entrega en tres formas diferentes: En trabajo, en especie y en efectivo.

El tributo en trabajo, consiste en las labores que el - siervo tiene que realizar en provecho del señor feudal en - los campos, caminos, molinos y otras pertenencias de éste.

El tributo en especie, además de lo anterior que suele - obligar al campesino durante varios días de la semana, éste - es obligado a entregar determinados bienes al señor, que pueden consistir en un porcentaje de la cosecha o en cantidades - fijas.

El tributo en efectivo. Cuando se fortalece el intercam - bio mercantil, muchas veces el campesino debe entregar ciertas cantidades en metálico, lo que lo obliga a vender algunos productos. En todos los casos el siervo vive de lo que - puede producir en su parcela, por encima de lo que debe entregar y en el tiempo que le dejen libre, sus obligaciones - serviles.

Pero la característica del sistema económico de la edad media, queda determinado por las corporaciones, que estaban - integradas por tres grupos de personas: maestros, compañeros y aprendices. El doctor Mario de la Cueva, en su obra el - "Derecho Mexicano del Trabajo", tomo I, dice que no está de-

acuerdo con esta estructura, pues considera que la corporación es una unión de pequeños talleres o pequeñas unidades de producción, cada una de las cuales es propiedad de un maestro, a cuyas órdenes laboraban los compañeros, llamados también oficiales y los aprendices.

Las corporaciones medievales, tienen su antecedente en los colegios romanos. En Roma, bajo Servio Tulio, encontramos las soladitates o collegias que adquirían el nombre de su actividad fundamental como los aurífeces (joyeros), fabri tignari (carpinteros) o los sutores (zapateros). En un principio los collegias tenían un carácter, más bien, religioso y mutualista que profesional.

Los miembros de toda corporación, se reparten en categorías subordinadas. Los maestros, constituyen la clase dominante de la que dependen las otras dos. Son pequeños jefes de talleres, propietarios de la materia prima y de los utensilios. El producto fabricado les pertenece, por consiguiente, todas las ganancias de su venta, quedan entre sus manos. A su lado, los aprendices, se inician en el oficio, bajo su dirección puesto que nadie puede ser admitido en el ejercicio de la profesión sin garantías de aptitud. Los compañeros son trabajadores asalariados, que terminaron su aprendizaje, pero que no se han podido elevar a la categoría de maestros. El número de éstos, es limitado, ya que es proporcional a las exigencias del mercado local, y la adquisición de la maestría se haya sometida a ciertas condiciones como son: Tener los elementos económicos suficientes para establecer un taller y obtener autorización para ejercer el oficio; satis-

facier el término del aprendizaje y realizar una obra maestra; en algunos casos haber sido compañero y jefe de taller, grado que crearon algunas de las ordenanzas, la obligación de proporcionar un producto de buena calidad.

"...En este capítulo de la reglamentación se ha querido encuadrar el derecho del trabajo, recordando, entre otras disposiciones, las relativas al salario justo. Es evidente que existió un derecho del trabajo, pues las relaciones entre maestros, compañeros y aprendices eran de trabajo, pero, como lo ha hecho notar Sombart, las reglas sobre el salario justo se dictaron no precisamente en atención a las necesidades de quienes lo recibían, sin que quiera decirse que siempre fueran víctimas de una explotación despiadada, pues debe tenerse en cuenta que la Iglesia Católica, siguiendo las ideas de Santo Tomás de Aquino, pugó porque se pagara un salario suficiente a las necesidades del trabajador, sino con el fin de evitar la libre concurrencia que los maestros habrían podido hacerse si fijaran a su arbitrio los salarios; no son reglas dictadas en beneficio de los asalariados, sino normas protectoras del interés de los maestros y del taller del que son propietarios..."¹

Las corporaciones reglamentaban, a través del Consejo de Maestros la forma de producción, dictaban sus propios estatutos o ley interna, fijaban los precios, vigilaban la compra de materiales, la calidad en el trabajo desarrollado, no permitiendo utilizar materia prima de mala calidad, controlando con ello la producción. Por ello, las principales finalidades de la corporación eran: defender el mercado contra los extraños, impedir el trabajo a quienes no forman parte -

de ella y evitar la libre concurrencia entre los maestros.

Este sistema corporativo después de larga vida, como todo, empezó su decadencia, ya que hubo luchas internas en -- cuanto a que los maestros vendían en alto precio sus cargos, además de que hicieron de los mismos, un puesto hereditario, ya que pasaban de padres a hijos o a los nietos; y si a esto aunamos entre otras causas el auge del maquinismo, el descubrimiento de América, el comercio creciente, indudablemente que no era posible la supervivencia de las corporaciones, sucumbieron como todo lo que nace y ha cumplido con el fin para el que fue creado. La economía de la ciudad cedió el puesto a la economía nacional y a la economía capitalista. En los siglos XVII y XVIII se acentuó la descomposición del régimen : Los hombres de aquellos tiempos compenetrados del ideal liberal, no podían tolerar el monopolio del trabajo; la burguesía necesitaba manos libres para triunfar en su lucha con la nobleza, el derecho natural proclamó el derecho absoluto a todos los trabajos y contraria al principio de la libertad toda organización que impidiera o estorbara el libre-ejercicio de aquel derecho.

Maurice Dobb, en su libro titulado "Salarios", explica que la esclavitud, la servidumbre y el artesanado son los sistemas del pasado, con los cuales puede compararse el sistema moderno de salarios y al hacerlo, encuentra una diferencia que es el grado diverso de la libertad económica de que goza un trabajador, lo que a su vez depende de la situación de propietario o no propietario, o que el mismo sea visto como propiedad del amo. Lo que determina las relaciones entre-

hombres es la forma de adquirir los derechos de propiedad.- Bajo la esclavitud y la servidumbre la ley circumscribe muy de cerca la libertad del trabajador: En la primera está completamente sujeto al amo, y en la segunda, se halla la libertad limitada estrictamente por su obligación de ejecutar -- ciertos servicios en beneficio de un señor. Pero en el sistema de salarios el trabajador no tiene semejantes limitaciones legales. Ante la ley él es su propio amo, libre de trabajar o no. El capitalista dueño de una fábrica al no poder obtener mano de obra coercitivamente, por compra o derecho tradicional, tiene que alquilar el tiempo de un trabajador, pagando por el alquiler el precio corriente del mercado.

3.- LA REVOLUCION INDUSTRIAL

En los últimos años del siglo XVIII y al comienzo del XIX, las cosas cambiaron en Europa Occidental. A través de una serie de rupturas, una Europa Moderna se fue desprendiendo de un orden antiguo, cuyos elementos databan de la edad media.

El final del siglo XVIII no sólo sustituyó una producción artesana relativamente poco elástica, por una producción industrial masiva; suscitó también la renovación completa de todas las actividades industriales, que, por capacidad, casi inagotable de crear riquezas y empleos, no iban a tardar en afirmar su preponderancia dentro del conjunto de la economía.

Con el crecimiento del comercio, ya no es suficiente la producción que proporcionan los talleres medievales, y por esto se reúnen en instituciones mayores, las manufacturas, -

donde se establece una elaborada división interna del trabajo. Al repetir un trabajador constantemente la misma operación llega a ser relativamente fácil substituir su actividad manual por la acción de una máquina, de mayor eficacia y rendimiento. El trabajo a mano, realizado individualmente o por pequeños grupos, es desplazado por el de la máquina. Las máquinas provocan una fuerte reacción en contra de su uso, por causa de que el pago del régimen de industria privada a mano, al maquinismo y al salario, ocasionó trastornos en la economía privada, desposeyendo a los artesanos, no sólo de sus pequeñas fortunas, sino de la posición social en que estaban colocados. A ninguno de ellos convino pasar a formar parte del proletariado obrero y sujetarse a un jornal que no alcanzaba, en la mayor parte de los casos para satisfacer las necesidades; que cada día se hacían más crecientes por causa del progreso de las manufacturas.

El principal problema humano de una empresa equipada -- con nuevas máquinas no era, a finales del siglo XVIII, de orden cuantitativo --reclutar suficiente mano de obra--, sino de orden cualitativo, o sea, encontrar una mano de obra capaz de efectuar el nuevo tipo de trabajo al que la revolución -- tecnológica había dado origen, y al que esta mano de obra opuso a veces una resistencia y una fuerza de inercia perjudiciales a la rentabilidad de la empresa. Se trata, de la adaptación al ritmo regular de trabajo de la fábrica. El trabajo en el campo o en el taller artesanal era de una gran flexibilidad y de una mayor humanidad; ignoraba la sujeción del horario, la de la presencia continua ante lo que es ya la máqui-

na, la duración anual del trabajo industrial, opuesto al ritmo estacional, tanto del trabajo agrícola lo mismo que del trabajo artesanal, con tanta frecuencia complementarios en el sistema antiguo. Los obreros reaccionaron en forma violenta al cambio, llegando inclusive a destruir las máquinas e incendiando las fábricas, motivando esta actividad la promulgación en 1769 de una ley contra los asaltos a las máquinas y los edificios fabriles, posteriormente hubo necesidad de dictar otra ley más drástica en el año de 1812, que imponía la pena de muerte a quienes destruían la maquinaria. Era natural este cambio brusco en la vida de los obreros, ya que los alejó de una comunidad rural a una individualidad urbana y lógicamente que los afectó psicológicamente y reaccionaron con violencia en contra de lo que creían les desplazaba.

Con el nacimiento de las grandes industrias inglesas y los nuevos mercados de América creados al amparo de la independencia de las naciones de este continente, nacen también los grandes capitales industriales y comerciales, a la vez, se inicia también una lucha abierta de los trabajadores a quienes se arrancó del campo en busca de los jornales que pagaban las industrias; salarios bajos, ya que Inglaterra trataba de obtener una mano de obra barata para así reducir el costo de sus mercancías.

4.- LEGISLACION DE AUSTRALIA Y NUEVA ZELANDIA

Es en la legislación de Australia y Nueva Zelandia, donde por primera vez se crearon autoridades y procedimientos para la fijación de los salarios.

Una huelga marina en 1890 originó la legislación del --

trabajo en esta parte del mundo, a consecuencia de la cual - el gobierno de Nueva Gales del Sur practicó una encuesta sobre las condiciones de trabajo existentes. En este mismo año se dictó en Nueva Gales del Sur la primera Ley de Arbitraje (Trades Disputes Conciliation and Arbitration Act), que regulaba los conflictos colectivos económicos que surgieran entre los trabajadores y patronos.

En 1905 se promulgó la Ley de Nueva Zelanda (Industrial Conciliation and Arbitration Act), que ha servido de modelo en la legislación de trabajo de varios países.

En 1896 fue puesta en vigor la Ley de Arbitraje de Victoria (Factory and Shops Act), en el año de 1912 se promulgaron leyes semejantes en los demás países del continente Australiano.

Según se puede observar, la legislación obrera de Australia y Nueva Zelanda ha sido fructífera en sus diferentes etapas y así tenemos que las mismas se dividen en dos grupos, el primero incluye las leyes del arbitraje obligatorio, para la solución de los conflictos colectivos que hubiere entre los trabajadores y las empresas y en el segundo las leyes por medio de las cuales se crean los consejos del salario y que consistía en fijar periódicamente los salarios mínimos. Estos se integraban con dos o cuatro representantes obrero-patronales y un presidente, que proponía el tribunal de arbitraje. Estos consejos, determinaban también las horas de trabajo que debían corresponder al salario que hubiesen fijado, asimismo fijaban la retribución de las horas extras entre otras cuestiones relativas que interesasen a la indus-

tria.

Por eso se dice que los consejos del salario son de industria, ya que el salario mínimo que fijan no es válido para ~~una~~ región determinada, sino para una rama de la industria. - Pero la función principal de los consejos del salario, es la fijación del salario mínimo como ya lo asentamos anteriormente.

La Ley de Australia occidental define el salario mínimo como aquél que permite al obrero, colocado en condiciones medias, vivir con una comodidad razonable y hacer frente a las cargas de una familia normal.

La Ley de Australia Meridional define al salario mínimo como el ingreso que permite al trabajador de condiciones medias subvenir a sus necesidades razonables y normales.

Se asienta en la Ley de Nueva Zelandia tener en cuenta las fluctuaciones del costo de la vida para la fijación del salario mínimo.

La Ley de Victoria de 1902 dice que como salario mínimo debe aceptarse el que paguen los patronos de buena reputación.

La Ley de Queensland manifiesta en su texto que:

"...El salario mínimo debe siempre permitir a un obrero de buena conducta, de salud, vigor y competencia profesional normales, vivir con su mujer y tres hijos - en un estado de confort medio, tomando como base de evaluación las condiciones de existencia que prevalezcan - en el medio considerado y sin que deban tenerse en cuenta las ganancias de la mujer y de los hijos."2

Como podrá observarse fue en estos países en donde se -
legisló por primera vez en la época moderna, sobre los sala -
rios mínimos, y cuyos principios sirvieron de fundamento pa -
ra la elaboración de la Ley de Trabajo del Estado de Yucatán.

ANTECEDENTES HISTORICOS EN EL DERECHO MEXICANO

1.- EPOCA PRECORTESIANA

No existen antecedentes exactos y amplios que puedan de -
terminar cuáles fueron las condiciones del salario antes de -
la llegada de los españoles a Tenochtitlan.

Tomando como prototipo el pueblo Azteca, de la civiliza -
ción de esa época y representativo de los demás pueblos indí -
genas, nos proporciona un amplio panorama en el desarrollo --
del trabajo.

La agricultura constituía la principal fuente de traba -
jo, aunque también se practicaban las artesanías y desde lue -
go la guerra.

Los Aztecas, eran esencialmente belicosos; llegan al te -
rritorio donde se establecen, en son de conquista, vencen y -
se radican en la meseta de Anáhuac, y se produce, sobre las -
bases de los vencidos, la primera diferenciación social; los -
vencedores, especialmente los jefes militares constituyen el -
primer grupo de privilegio, acrecentando así el número de los
elementos superiores, antes representados tan sólo por aque -
llos que ejercían las funciones sacerdotales. Prosiguieron --
las conquistas, y mientras el grupo militar alcanza mayor gra -
do de poder y dominio, el resto, que forma el grueso del pue -
blo Azteca, unido a los vencidos trabaja y sostiene a los --
sacerdotes y guerreros, así como a los servidores o gen - - -

te del palacio del Emperador.

Los aztecas practicaban los oficios; según la importancia de la actividad, así eran las consideraciones que se hacían a quienes lo ejercitaban; consideraciones que en el caso de los comerciantes, llegaron a ser un grupo diferente, - una clase distinta del común del pueblo.

Los comerciantes gobernaban el mercado de Tlatelolco; - regulaban el comercio; mantenían relaciones con los sacerdotes y guerreros.

"Podemos decir que el pueblo azteca satisfacía sus necesidades, primero mediante un trabajo personal cuyo objeto era el cultivo de las tierras, mediante una economía local abastecida por las personas que ejercitaban un oficio y que producían para vender sus propios artículos y tercero por un intercambio de productos llevado a cabo con pueblos distantes del Valle de México."3

En el pueblo azteca, el trabajo sólo podía ser resultado de un mutuo acuerdo entre quien prestaba servicios y - quien los recibía, los trabajadores aztecas acudían al mercado de Tlatelolco en busca de trabajo y prestaban sus servicios a quienes los solicitaban mediante una retribución.

2.- EPOCA COLONIAL

El trabajo colonial estuvo sujeto a dos regímenes diferentes, según se tratara del trabajo indígena y del trabajo de la ciudad.

En la primera etapa del régimen colonial, las formas de trabajo están representadas por el trabajo indígena esclavo y los servicios personales de indígenas encomendados.

El trabajo indígena esclavo tiende a desaparecer a mediados del siglo XVI, incrementándose a partir de entonces la esclavitud del negro. Pero la base de trabajo de la economía novohispana en la primera etapa de la colonización, fue la encomienda.

Su establecimiento obedeció a diversos factores. En primer término, la necesidad para el conquistador, de transformarse en colonizador y la abundancia de la mano de obra de los indígenas vencidos, que podían ser utilizados sin estipendio alguno. Además, los indígenas, ignorantes de la significación y utilidad de la moneda, por lo menos en los primeros tiempos de la colonia, no se hubieran prestado a trabajar a cambio de un salario. Por otra parte, los conquistadores carecían de capitales y créditos y, por tanto, no estaban capacitados para organizar empresas de tipo productivo pagando jornales. Así fue establecida la encomienda, que era el sistema por el cual los colonizadores españoles contraían el compromiso de cristianizar a los indios que a ellos encomendaran y protegerlos, a cambio de tributos y servicios de éstos últimos, en las tierras y minas propiedad de aquéllos.

Las Leyes de Indias.- Los abusos cometidos por los conquistadores en contra de los indígenas, hizo necesaria la intervención de los Reyes de España para protegerlos y librarlos de la ambición conquistadora.

Las Leyes de Indias, fueron elaboradas para tutelar a los indígenas, en todas las manifestaciones y formas de relación.

Algunas de estas disposiciones, según el licenciado ---

Sánchez Alvarado son:

a) En lo que se refiere a la jornada, se dejaba al arbitrio del Virrey el fijar la duración de la misma. Sin embargo, no podemos pasar por alto la Ley de Felipe II, que estableció que los obreros que trabajasen en la construcción de fortalezas y obras militares, laborasen sólo ocho horas al día, cuatro por la mañana y cuatro por la tarde, repartiendo se en la forma que más conviniese;

b) El salario debería ser justo y acomodado, precisándose su objeto, el cual debía permitir al indígena vivir sostenerse de su trabajo, así como de que se le diesen buenos tratamientos;

c) Se prohíbe el pago del salario en especie, señalándose se como día para la percepción del mismo, el sábado de cada semana y en forma personal, es decir, en propia mano;

d) Se establece el descanso semanal con pago de salario, disfrutándose el día domingo de cada semana;

e) Se consagran una serie de disposiciones a efecto de evitar que nuestros indígenas renunciaran a sus derechos dictados en beneficio del salario, así como una preferencia del crédito de éstos.

Es indudable que las Leyes de Indias fueron observadas excepcionalmente, y debe reconocerse el interés que tuvieron los Reyes de España para evitar la explotación despiadada de que se hizo objeto a los indígenas.

Al suprimir los servicios personales gratuitos de los indígenas encomendados y la transformación del antiguo tributo en diversas especies, por tributos pagados en dinero y en

productos agrícolas, dio lugar al abandono definitivo de la renta en productos agrícolas y su sustitución por la renta en dinero.

"...De hecho, al abolir el servicio personal gratuito de los indios y obligarlos al mismo tiempo a pagar gran parte del tributo en dinero, la Corona estaba coaccionando a los indios a trabajar en las actividades económicas de los españoles, a cambio de un jornal, para pagar con éste sus tributos."4

Esta decisión de la Corona se materializó en el repartimiento forzoso de trabajadores, que substituyó a la encomienda. Abolidos en 1549 los servicios personales de la encomienda, se intentó en 1550 implantar un sistema de trabajo mediante el cual los indígenas prestaban sus servicios a jornal en las explotaciones españolas, usando la fuerza si no lo hacían voluntariamente. Y como los indígenas no aceptaron abandonar voluntariamente sus pueblos para ir a trabajar en las actividades españolas, fueron obligados a hacerlo de manera coactiva. A partir de estos años y hasta 1630 se generalizó este sistema conocido como "coatequil" o repartimiento forzoso de trabajadores, dedicado a apoyar las explotaciones agropecuarias y mineras principalmente. Los indígenas ya no produjeron sus medios de subsistencia y el excedente que deberían entregar a sus dominadores, en el mismo espacio y bajo las mismas condiciones de producción, sino que para producir los medios de subsistencia, el indígena, lo hizo en las tierras del pueblo, y el trabajo excedente fuera de él.

"... Bajo el repartimiento eran los funcionarios - españoles quienes fijaban los tiempos de trabajo compulsivo, el salario, las condiciones de trabajo y el reparto de los trabajadores, no las autoridades del pueblo - indígena. Estas ya no ejercieron el control pleno sobre la organización del trabajo excedente y además, a par - tir del repartimiento los indígenas fueron obligados a - trabajar en sectores especializados de la economía española (minería, agricultura, ganadería), con medios de - producción ajenos."5

Fue en 1633, cuando el Virrey Cerralbo puso fin a los - repartimientos forzosos de los trabajadores; con excepción - de los destinados a la minería, disminuyendo así, la presión sobre los pueblos indígenas, dirigiéndose a los mulatos y -- mestizos.

Estos grupos sociales carecían de medios de producción - propios, estaban obligados a emplear sus brazos para subsis - tir, trabajando en las actividades creadas por la nueva eco - nomía; formando así las filas de los trabajadores permanen - tes de las haciendas, ingenios, minas, obrajes, talleres y - oficios urbanos.

Los trabajadores de esta época no recibían una remunera - ción monetaria efectivamente pagada a cambio de su trabajo.

"...En el caso de los peones acasillados los datos y estudios conocidos señalan que estos trabajadores nun - ca recibían la totalidad de su retribución en dinero, - sino parte en dinero y parte en especies (maíz, legum - bres, ropa, etc.). Más importante aún: en la mayoría de los casos la parte que debían percibir en dinero no se - pagaba en efectivo, sino que el propietario abría una - cuenta al trabajador en la que abonaba los préstamos --

que éste solicitaba, el importe de la ropa o alimentos que adquiriría en la tienda de raya, los pagos que hacía a la real hacienda por concepto del tributo debido por el trabajador, las obviaciones religiosas y otros gastos más. Es decir, no había pago diario o semanal del salario, sino creación de un crédito a cuenta del salario pactado."6

Las Corporaciones.- En España, como en toda Europa prevalecía la forma artesanal de producción, por lo tanto al llevarse a cabo la conquista de México, se implantó en éste el régimen corporativo; el trabajo en las ciudades se ejecutó bajo dicho sistema.

Aunque los gremios limitaban la intervención del capital comercial, éste siempre trató de controlar la venta de los productos del artesano, particularmente los textiles y los artículos de cuero.

"Las repetidas pugnas de los artesanos contra los comerciantes eran encabezadas por los maestros de los gremios, pues los comerciantes elevaban sus costos de producción alterando el precio de sus productos, que era supervisado por el ayuntamiento para impedir que los artesanos lo elevaran libremente. Además, los comerciantes creaban espacios y conductos por los cuales, oficiales o artesanos ajenos al gremio podían vender su producción en el mercado, quitando de esta manera a los maestros los beneficios que el monopolio de la producción y la venta les concedía."7

La producción industrial estaba regida por una estructura corporativa que reglamentaba y daba forma a una producción separada por oficios y que se desarrollaba en unida --

des de producción a las que se imponía normas para su crecimiento y desarrollo. La organización gremial del trabajo artesanal separaba jerárquicamente a los artesanos en maestros, oficiales y aprendices. Los maestros eran los únicos trabajadores a quienes la legislación gremial permitía abrir un taller y contratar oficiales y aprendices. Estos últimos ocupaban la escala más baja de las jerarquías gremiales, estaban bajo la potestad completa del maestro quien, a cambio de su trabajo, les enseñaba el oficio; los oficiales eran los aprendices que habían completado su instrucción y que a cambio de un salario debían trabajar en el taller del maestro mientras reunían el dinero suficiente para pagar su examen de maestro y poner su propio taller.

Las formas de pago en los talleres artesanales reproducían la estrecha relación entre el trabajo y el producto. En la mayor parte de estos oficios el jornal de los oficiales no se pagaba por jornada de trabajo, sino por tarea. Cada parte del proceso industrial tenía una determinada cantidad asignada como pago. El monto de pago a los oficiales dependía del número de tareas que cada uno de ellos realizaba en cada jornada de trabajo. Esta forma de pago tenía la desventaja de privarlos de un ingreso estable y continuo, ya que éste dependía directamente del número de tareas que tenía el taller, las cuales varían continuamente de acuerdo a la demanda de cada taller.

El monto del salario era diferente entre los diversos oficios; no había uniformidad en el pago de oficiales de oficios distintos. Un oficial platero tenía ingresos superiores

a los de un oficial herrero o carpintero. La uniformidad y extensión social del salario se detenía en las fronteras de cada oficio y se sujetaba a la especialización del trabajador. Como oficial sólo podía trabajar en talleres de su oficio, el mercado de trabajo en las ciudades donde predominaba el artesano gremial era un mercado fraccionado por oficios. Dentro de cada oficio el tipo de tarea también modificaba el pago de los oficiales.

"...En 1792, en el gremio de los herreros, se pagaba a los oficiales majadores cuatro reales por tarea y a los oficiales caldeadores cuatro y medio reales. Entre los sayaleros, un oficial cardador podía recibir dos y medio o tres reales de pago de acuerdo a la tarea; en 1780 a los oficiales curtidores se les pagaba la tarea de engrasado a un peso, si tapeteaba a nueve reales, la tapeteada con el forro colorado a diez...El salario de los oficiales dependía, en consecuencia, del oficio al que pertenecían y del tipo de tarea que se les encomendaba."8

Al terminar el siglo XVIII el régimen gremial sucumbía ante la fuerza de diferentes dinámicas. Por un lado era incapaz de mantener la rigidez de su estructura, por otro resistir la presión del capital comercial, cada vez más interesado en fomentar el trabajo privado de los oficiales y en romper el monopolio productivo de los maestros. La organización gremial también resentía el ataque de los oficiales, que sin respetar la legislación gremial trabajaban por su cuenta y evitaban hasta donde podían encerrarse en los talleres legales de los maestros. Por último, los gremios su -

frían la subversión interna de los maestros acaudalados, quienes al interés del gremio sobreponían su interés particular de acumulación y ampliación de sus talleres.

Ante este conjunto de circunstancias, los oficiales tenían a colocarse al margen del gremio, que para ellos era cada vez más inaccesible e injusto, para incorporarse directamente a la producción independiente y canalizando su reducida producción a través de los comerciantes y la venta directa en la vía pública, o bien ofreciendo subrepticamente sus artículos sin atenerse a las prescripciones de calidad y materiales impuestos por el gremio.

3.- MEXICO INDEPENDIENTE

La guerra de independencia fue una revolución agraria, - una lucha de clases que constituyó la culminación violenta y dramática de un largo periodo histórico de explotación y dominio de una clase por otra. Diversos factores influyeron como los resentimientos políticos, aspiraciones de los hombres más cultos de la colonia a un régimen de libertad y democracia; - pero el verdadero carácter de la guerra de independencia, fue el de una insurrección agraria dirigida contra el régimen de propiedad existente. Para el indígena y las castas explotadas y miserables, la única fuente de trabajo y sustentación era - casi exclusivamente la tierra. Y la lucha por ésta fue el verdadero motivo del movimiento de emancipación.

Prácticamente la independencia significó tan sólo un cambio de amo y el español fue substituido por el criollo y el mestizo enriquecidos y el régimen social de trabajo y de sala

rio, quedó casi igual que en la época colonial.

4.- LA CONSTITUCION DE 1857

Es un hecho indiscutible que el origen de nuestra legislación obrera se basó en las disposiciones contenidas en las Leyes de Indias que tuvieron estipulaciones tendientes a elevar el nivel de vida de los indígenas y reglamentaron por primera vez en nuestro país la jornada de trabajo, el pago de salario en efectivo, etc.

El profesor Mario de la Cueva dice:

"En el Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo. Al ponerse a discusión el artículo cuarto del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y trabajo, suscitó Vallarta el debate; en un brillante discurso puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborantes..."⁹

Sin embargo se creyó que al intervenir el Estado en la organización y funcionamiento de las empresas se atacaba la libertad de industria, por lo cual quedó sin reglamentación el contrato de trabajo y los demás problemas referentes al mismo.

Las cuestiones de trabajo quedaron reglamentadas, únicamente, en el Código Civil de 1870. Bajo el título de contrato de obra se reglamentaron los contratos de servicios domésticos, servicio por jornada, contrato de obra a destajo o precio alzado, de los porteadores y alquiladores, contrato de aprendizaje y de hospedaje.

5.- LA LEGISLACION MEXICANA DE 1917

Al surgir el movimiento de 1910 ya existía conciencia de las necesidades de la reforma social en aspectos básicos de la vida económica y política del país.

Las tentativas contrarrevolucionarias de desviar la atención pública para limitarse a cambios puramente políticos fracasaron.

Los apremios de reforma social impuestos por los sectores desfavorecidos, principalmente el campesino, tomaron cuerpo no solamente a través de las expresiones de pensamiento, sino en corrientes de acción que obligaron a todos los caudillos revolucionarios a incluir algunas de estas reformas en sus planes y, en ocasiones los llevaron a ejecutar algunas medidas de reforma.

Por todo ello, aun en los grupos que pretendían simples cambios políticos y restitución del orden constitucional conforme a la Constitución de 1857, hubieron de ceder ante la fuerte presión para el cambio social.

La idea de los salarios mínimos estuvo presente en la Legislación estatal emitida en Jalisco en 1915, en Veracruz en 1914 y en Yucatán también en 1915.

Es de interés mencionar los artículos 84 y 85 de la Ley de Trabajo del Estado de Yucatán que contiene sugestivos textos indicativos de las avanzadas concepciones para la institución del salario mínimo. El primer precepto aludido señaló:

"El criterio para fijar el salario mínimo deberá --

ser lo que necesite un individuo de capacidad productiva media, para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación, casa y vestido, dada su condición social, debiendo además de estar en circunstancias de -- practicar las necesarias relaciones sociales que el hombre necesita para elevar su espíritu."

El artículo siguiente hizo pertinentes aclaraciones.

"Se deberá tener presente que no se trata del salario para sostener la situación actual del trabajo, sino del que se necesita para colocarle en condición mejor -- de la que hasta ahora ha vivido."

El artículo 123 emitido por la Asamblea Constituyente en sus fracciones VI, VIII y IX se ocupó de los salarios mínimos en los siguientes términos:

"VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándose como jefe de familia."

"VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento."

"IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en utilidades a que se refiere la fracción VI se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerán en cada Estado."

Mario de la Cueva menciona que el artículo 84 de la Ley del Estado de Yucatán, nos permite no caer en el error al interpretar la fracción VI del artículo 123 constitucional en el sentido de que por salario mínimo debe entenderse la cantidad suficiente para satisfacer, tan sólo, las necesidades actuales, o sea no un salario mínimo vital, que resulta injusto,

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Cueva, Mario de la.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. T.I(México, Porrúa, 1966), p. 11
- (2) Ibid., p. 663
- (3) Castorena, J. Jesús.- MANUAL DE DERECHO OBRERO. - - (México, 1973), p. 38
- (4) Florescano, Enrique.- LA FORMACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EPOCA COLONIA, 1521-1750, en la Clase Obrera en la Historia de México, V.I (México, Siglo-XXI-U.N.A.M., 1980), p. 41
- (5) Ibid., pp. 43-44
- (6) Ibid., pp. 114-115
- (7) González Angulo, Jorge y Roberto Sandoval Zarauz. - LOS TRABAJADORES INDUSTRIALES DE NUEVA ESPAÑA, 17 - 50-1810, en la Clase Obrera en la Historia de México, V.I, p. 196
- (8) Ibid., pp. 227-228
- (9) Cueva, Mario de la, ob. cit., p. 93

CAPITULO II

SALARIO

1.- CONCEPTO ETIMOLOGICO Y DOCTRINARIO

En la antigüedad, el importe de toda labor o trabajo - realizado por obrero o jornalero era pagado por los patrones con sal, producto que a manera de moneda, era utilizado para pagar o liquidar la labor desarrollada. Sal en el idioma latino se denomina "salerium", de ahí proviene que hasta la fecha, el pago o retribución por trabajo se le denomina salario.

Los tratadistas especializados en materia laboral han dado diversas definiciones sobre salario, y así tenemos:

El Doctor Mario de la Cueva lo define:

"...es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa."1

El licenciado Euquerio Guerrero dice:

"...El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador."2

El Doctor Alberto Trueba Urbina expresa que el salario es:

"...la remuneración de la prestación de servicios- que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que origina la plusvalía...3

Rodolfo Nápoli, menciona que según la causa que determi

ne su pago:

"...puede hablarse de dos clases de salarios, uno de carácter jurídico y otro de carácter social. El primero no implica estrictamente más que el precio de la contraprestación del patrono por el trabajo realizado en su beneficio por el trabajador. El segundo es salario que además del señalado, el empleador debe pagar, en orden a los principios de justicia social, sin consideración alguna al servicio prestado, v. gr. los salarios por enfermedad, participación en las ganancias, etc. Se trata de un salario compensatorio."4

Como se observa, los tratadistas citados, coinciden en que el salario es el pago que hace el patrón al trabajador por el servicio prestado, mismo concepto que sostiene la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 82 define:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

2.- FORMAS DE PAGO DEL SALARIO

Son las distintas maneras de ser de la retribución que se paga al trabajador por su trabajo.

La Ley Laboral, en su artículo 83 menciona las siguientes:

Por unidad de tiempo.- Es aquel en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios. El salario se calcula atendiendo al tiempo-jornada diaria de trabajo, semana o mes- independientemente del resultado que se obtenga del trabajo.

Por unidad de obra.- Conocida también con el nombre de salario a destajo. Aquí el salario se determina por el número de unidades realizadas y no por el tiempo tomado en producir las.

"...En el salario por unidad de obra se fija generalmente una remuneración inferior a la que reciben los obreros que trabajan por unidad de tiempo; es una forma de retribución que obliga al trabajador a una mayor rapidez en su actividad y a un mayor desgaste de energías, por otra parte, el obrero, ilusionado por el hecho de que su mayor esfuerzo depende el aumento de la retribución, prolonga exageradamente el tiempo de actividad, pues con ello obtiene un mayor número de piezas, lo cual, en última instancia, equivale a destruir el principio de la jornada máxima..."⁵

Por comisión.- En ésta la retribución se mide en función de los servicios o productos de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

La comisión, es una forma de salario, que consiste en que el trabajador reciba un porcentaje sobre cada una de las ventas que realice para la empresa, y que liquidará al trabajador una vez que la operación de venta se haya llevado a cabo.

El salario por comisión está reglamentado en la Ley Federal del Trabajo en el capítulo IX del Título Sexto, que trata sobre los agentes del comercio y otros semejantes.

Así, el artículo 286 menciona que:

"El salario a comisión puede comprender una prima-

sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas."

Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, la ley señala dos formas:

a) Si se pacta una prima única en el momento en que se perfecciona la operación que le sirve de base; y

b) Si se fijan las primas sobre pagos periódicos, en el momento en que los mismos se cubran.

Salario a precio alzado.- Es aquel que se fija en los casos que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo necesario para la ejecución o construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global.

No debe confundirse esta forma de salario con el contrato de obra a precio alzado, el cual está reglamentado por el Derecho Civil. La diferencia consiste en que, independientemente de la relación de subordinación en el contrato de obra a precio alzado el constructor de la obra pone su actividad y los materiales, mientras que en la relación de trabajo el obrero pone únicamente su actividad.

Asimismo, el artículo 83 menciona que el salario puede fijarse "de cualquier otra manera". Esta expresión se refiere a la forma en que el salario se fija en los trabajos especiales, como son: El salario por viaje en los trabajadores de los buques (Art. 196); el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo, dice que el salario se fija por día, por viaje,

por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos, de los trabajadores de los autotransportes; el salario por peso de los bultos de los maniobristas de servicio público - (Art. 270); el salario por uno o varios eventos o funciones, o por temporada, de los deportistas profesionales (Art. 294), y el artículo 306 dice que el salario de los actores y músicos puede fijarse para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

3.- INTEGRACION DEL SALARIO

El salario se integra por las cantidades en efectivo y prestaciones en especie que el trabajador recibe como contra prestación de su trabajo realizado.

El artículo 84 de la Ley Laboral dice:

"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones -- nes, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se en tregue al trabajador por su trabajo."

Analizaremos las diferentes prestaciones que pueden for mar parte integrante del salario.

Cuota diaria.-- Es la cantidad que percibe en efectivo -- el trabajador, con motivo del desarrollo de sus labores.

Para establecer la cuota diaria, es necesario que el sa lario sea dividido entre el número de los días del periodo -- en que éste es pagado al trabajador, y así será en una sema na entre siete días.

Gratificaciones.-- Son las percepciones que recibe el --

trabajador en forma extraordinaria, derivadas de la relación de trabajo. Se utiliza el término percepción que es más genérico, porque puede ser en efectivo o en especie.

Percepciones.- Estas se pueden obtener en forma ordinaria y extraordinaria.

a) Las primeras, son las cantidades en efectivo o prestaciones en especie que recibe el trabajador dentro de una jornada normal de trabajo, en forma constante, verbigracia, cuota diaria, comisiones, etc.

b) Las segundas, que consisten en las prestaciones que recibe el trabajador con motivo de la relación laboral y fuera de la jornada normal de su trabajo, por ejemplo horas extraordinarias.

Es importante que se analice el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de que las horas extraordinarias no generan salario sino una retribución que no forma parte de aquél.

A continuación, transcribimos dicho criterio:

"Conforme a los artículos 82, 84 y 85 de la Ley Federal del Trabajo vigente, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador; a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales, debe corresponder salario igual; y éste se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, es decir, a cambio de su labor ordinaria. Por otra parte las horas extras que autoriza el apartado A, fracción XI del artículo 123 Constitucional obedece a circunstancias extraordinarias, fue-

ra de lo normal, y a la labor que durante ellas se realiza se designa una retribución también extraordinaria de un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En consecuencia, la citada remuneración por horas extras no forman parte del salario, en virtud de que éstas tienen su origen en circunstancias y razones distintas de las que son fuente del propio salario y de que el concepto y tratamiento constitucional de sus retribuciones son también distintos." (Amparo Directo -- 4571/72, Guillermo Obele Espinoza, 26 de abril de 1973, Informe Cuarta Sala 1973, pp. 44-45).

Este criterio contraviene lo establecido por el artículo 84, pues estipula que el salario puede ser "cualquiera otra cantidad o prestación que se otorgue al trabajador por su trabajo."

La Ley del Seguro Social, en el artículo 32 señala, que los pagos por tiempo extraordinario no se tomarán en cuenta para integrar el salario "salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo."

Habitación.— Las habitaciones que se proporcionan a los trabajadores con motivo de su trabajo también forman parte del salario y desde luego, para el caso de las indemnizaciones debe tomarse en cuenta en el momento de hacerse la cuantificación correspondiente.

La habitación integra el salario en el caso de los trabajadores domésticos. El salario de éstos se integrará, además del pago en efectivo con los alimentos y la habitación, y para efectos de la indemnización, la habitación y los alimentos se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

La habitación no forma parte del salario, cuando es proporcionada al portero, ya que no es una contraprestación, sino un medio para que pueda realizar su trabajo. Por lo tanto, para que éste desempeñe su servicio, es necesario que se le proporcione una vivienda.

PRESTACIONES QUE NO FORMAN PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO

Existen prestaciones en especie o en dinero que no incrementan el salario, a pesar de que se otorgan al trabajador -- por la empresa, pero éstas no vienen a ser ventajas ni percepciones económicas que acrecenten su salario, sino simplemente son prestaciones económicas al margen del mismo, que sirven para el desarrollo de su trabajo, por ejemplo:

a) Los útiles de trabajo, como son la dotación y el lavado de ropa de trabajo; automóvil y gasolina para el desempeño de su trabajo; dotación de instrumental médico, etc.

b) La participación en las utilidades. El modo de computarlas ya indica que no se puede adoptar en todas las relaciones laborales, sino tan sólo, en aquellas que sirven a una actividad lucrativa del patrón; por eso se excluye a los domésticos de tal derecho. Su cumplimiento es consecuencia de la periodicidad normalmente anual de su liquidación, pues ésta supone un balance de ingresos y egresos correspondiente a un ejercicio contable.

Por disposición del artículo 129 de la Ley Laboral, la participación de las utilidades a que se refiere el capítulo VIII de la misma ley no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

c) Viáticos, son las cantidades que se entregan al trabajador para el desempeño de su trabajo, cuando tienen necesidad de erogar gastos de alimentación y hospedaje. En realidad no forman parte del salario y sólo son exigibles mediante la comprobación del gasto respectivo.

La Corte ha sustentado el siguiente criterio:

"Los viáticos y gastos de representación no forman parte del salario, de tal manera que el trabajador solamente puede exigir su pago mediante la demostración - de que a efectuado las erogaciones respectivas."(Amparo Directo 924/1964. Manuel Vega López de Llergo. Agosto - 21 de 1964).

Al respecto, el Doctor Néstor de Buen opina que los viáticos si forman parte del salario cuando el trabajador recibe a título de éstos una cantidad fija y la cual no está sujeta a comprobación.

Consideramos que el viático sólo forma parte del salario cuando la cantidad que se le asigna al trabajador como viáticos, no alcanzan para cubrir los gastos de alimentación y hospedaje; y el trabajador tenga que solventarlos con sus propios recursos. En este caso el patrón tiene la obligación de reintegrarle el gasto excedente.

Los efectos de la integración del salario, son los de que éste se tome en cuenta para el pago de las indemnizaciones.

El artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo prescribe:

"Para determinar el monto de las indemnizaciones - que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el de recho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabaja - dor a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario."

4.- EL SALARIO MINIMO

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 90 nos define lo que se entiende por salario mínimo, al decirnos que:

"...es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una - jornada de trabajo."

El Maestro de la Cueva al respecto expresa:

"...La idea del salario mínimo es, precisamente, - señalar el nivel mínimo en la escala social, abajo de - la cual la vida deja de corresponder a la dignidad y a - la esencia de la persona humana..."⁶

El salario mínimo tiene como finalidad allegar al trabaja - dor y a su familia una remuneración conforme a la dignidad

humana, por lo tanto debe ser suficiente para cubrir las necesidades del orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

4.1 LA REFORMA DE 1962 AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En 1962 fue reformado el artículo 123 constitucional en diversas fracciones . Una de las reformas fue la modificación del sistema de fijación de salarios mínimos legales, siendo las siguientes:

a) La división de la República en zonas económicas.

Antes de la Reforma de 1962, los salarios mínimos se fijaban por municipios , según lo dispuesto por la fracción IX del artículo 123 en su texto original.

Los salarios por municipios, se había previsto que los fijaran comisiones especiales para cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada Estado. De hecho, casi siempre fueron estas juntas las que hicieron la fijación hasta 1962, por regla general bajo las instrucciones de los Gobernadores de las Entidades de la República y con apoyo en simples opiniones de dirigentes de trabajadores y representantes patronales, sobre las cuales se imponía la autoridad del Ejecutivo Estatal, fundada en criterios más bien políticos y no con ayuda de elementos económicos respecto de las condiciones regionales o de las necesidades de una familia de los trabajadores.

La iniciativa presidencial de 1962 recogió las experiencias negativas de las fijaciones anteriores e introdujo en lugar de fijación por municipios, la fijación por zonas e-

conómicas, más acordes con el desarrollo nacional. En efecto, teóricamente había la posibilidad de que se fijaran, antes de la Reforma más de 2000 salarios mínimos diferentes, ya que el número de municipios era superior a 2300 en todo el territorio nacional.

En el año de 1962 se delinearon 111 zonas, pero con el transcurso del tiempo se redujeron a 105. Nuevamente en septiembre de 1974 el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de Salarios mínimos, con base en las atribuciones que le confiere la fracción tercera del artículo 557 de la Ley Federal del Trabajo, para dividir la República por zonas económicas y fijar la residencia de las Comisiones Regionales, dictó una resolución a efecto de adecuar tales zonas a los cambios económicos, demográficos, sociales y político-administrativos que ha experimentado el país. Ello dio como resultado el que se redujeran las zonas económicas en número de dieciséis y en la actualidad la República para efectos salariales se encuentra dividida en 89 zonas.

En este año, 1981, subsisten las 89 zonas económicas, rigiendo sólo ocho salarios diferentes.

b) Para la fijación de los salarios mínimos se instituyen las Comisiones Regionales y la Nacional, ambas, de integración tripartita.

Las primeras determinan los montos de los salarios mínimos de cada región en que se divide la República y la segunda los aprueba o los modifica.

La fijación del importe de los salarios mínimos le corresponde a las Comisiones Regionales, integradas por repre-

representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. La fijación que hagan dichas comisiones debe ser sometida a su aprobación a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos que se integra de la misma forma.

Las Comisiones Regionales que se encuentran distribuidas en todo el territorio fijan los salarios mínimos generales, profesionales y del campo para igual número de zonas socioeconómicas. Su distribución geográfica obedece a la necesidad de conocer las características específicas con que se distingue a cada una de ellas, para lo cual se consideran sus particularidades naturales, demográficas, sociales, económicas y culturales siendo precisamente este hecho lo que explica la diferencia en el monto del salario mínimo en las diferentes zonas.

Como se había expresado con anterioridad, para cada zona económica en que se dividiera el territorio nacional, se estableció una comisión regional con representantes electos en forma directa con trabajadores y patrones que deben ser en número igual, no menos de dos ni mayor de cinco, electos, con sus respectivos suplentes, conforme a las convocatorias que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la debida oportunidad antes de cada nueva elección.

Las Comisiones Regionales fijan en primera instancia los salarios mínimos legales con apoyo en las investigaciones y estudios que hayan practicado y en el informe que someta a su consideración la dirección técnica de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

La segunda instancia obligada en el procedimiento de fi

jación de salarios mínimos legales, a partir de la reforma - de 1962, está a cargo de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que revisa las resoluciones de las regionales, o en caso que éstas no hayan fijado salarios, procede a hacer el señalamiento de esos mínimos para cada una de las zonas económicas.

c) Al lado del salario mínimo general, se instituyen otros dos tipos de salarios mínimos, el del campo y profesional.

El artículo 123, fracción VI del Apartado "A" estipula:

"Los salarios mínimos que deberán disfrutar los -- trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser sufi -- cientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultu -- ral y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un sala -- rio mínimo adecuado a sus necesidades..."

Salario mínimo profesional es la cantidad menor que pue -- de pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza, en una rama determinada de la industria, del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos profesionales nunca podrán ser me --

nores de los salarios mínimos generales, pues su finalidad es la de buscar un salario justo para los trabajadores de determinada profesión; en tanto que los salarios generales son la cantidad indispensable para que el obrero pueda satisfacer sus necesidades y las de su familia.

5.- BASES PARA FIJAR EL SALARIO

Para fijar el salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta, dice el artículo 85 de la Ley Laboral, la cantidad y calidad del mismo.

Contamos con dos disposiciones la del salario igual para trabajo igual y la del salario remunerador.

5.1 PRINCIPIO DE IGUALDAD DEL SALARIO

Este principio lo consagra la Constitución en el artículo 123, fracción VII en los siguientes términos:

"Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad."

El artículo 50., fracción XI de la Ley Federal del Trabajo lo expresa declarando nula la cláusula que establezca por consideraciones de edad, sexo o nacionalidad, un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma negociación o establecimiento por trabajo de igual eficacia en la misma clase de trabajo o igual jornada.

El artículo 86 lo expresa así:

"A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales, debe corresponder

der salario igual."

La igualdad de salarios, a trabajo igual, se ha convertido en algo difícilmente alcanzable . Por una parte tenemos el criterio jurisprudencial que impone condiciones que exige cumplir para hacer efectivo ese derecho y que impone a los trabajadores una carga imposible.

La corte siguió en un principio el criterio de que:

"Tratándose de reclamaciones sobre nivelación de salarios, corresponde a la parte demandada, cuando pretende negar ese derecho, acreditar que los trabajadores que solicitan la nivelación, no desempeñan trabajo igual al que se retribuye en mayor proporción a otros u otros empleados, respecto de los que se pide esa nivelación." (Jurisprudencia No. 979 Apéndice al tomo XVIII - p. 1789.)

Con posterioridad, la Corte cambió el citado criterio y en el Apéndice de Jurisprudencia de 1917a 1965 del Semanario Judicial de la Federación (1965 p. 110), aparece lo siguiente:

"Corresponde al trabajador la prueba de que realiza las mismas labores en igualdad de condiciones, de cantidad, calidad, eficacia y jornada, que aquel de categoría superior, con el que se pretende la nivelación."

Para el trabajador resulta complicado acreditar hechos de igualdad que descansan en elementos subjetivos como -

son la eficacia y calidad.

Comentando esta Jurisprudencia el Doctor de la Cueva dice, que inventa términos exigentes y coloca el problema en si tuación que hace difícil la observación del principio que nos ocupa.

"...la igualdad de trabajo no debe ser entendida co mo una igualdad matemática que no podrá darse nunca en la vida real; por lo tanto, la Junta de Conciliación y - Arbitraje habrá de considerar las circunstancias de cada caso antes de dictar su resolución, así, a ejemplo, si - los instrumentos de trabajo y las máquinas a que se apli ca el trabajo son de verdad iguales, pues es posible que siéndolo en apariencia, una de ellas facilite una mayor-rapidez en la escritura."7

5.2 SALARIO REMUNERADOR

Se ha indicado, que el salario mínimo es la cantidad menor que debe pagarse a un trabajador, pero en un momento dado este salario puede dejar de ser funcional, debido a que el es fuerzo realizado no sea compensatorio con la remuneración per cibida. Cuando se presenta esta situación se está violando el principio de salario remunerador.

El salario mínimo general corresponde a los trabajos más simples; si se pagara la misma cantidad al trabajador no cali ficado que al técnico, se cometería una injusticia con el se gundo. Si el trabajador no calificado tiene derecho a recibir un salario mínimo, quiere decir que cuando la energía de tra bajo sea mayor o cuando se requieran conocimientos espe cia -- les, la remuneración debe ser también mayor.

El artículo 123 Apartado "A", fracción XXVII, inciso b) declara nulas las cláusulas de los contratos de trabajo que fijan un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El maestro de la Cueva opina, que dicha norma no definió el concepto sino que lo determinarán las Juntas en cada caso concreto, pues un salario remunerador para cada caso específico se establece con posterioridad al estudio de las circunstancias humanas, técnicas y económicas que concurren.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido un criterio que diferencia la acción de salario remunerador de la acción de nivelación de salarios al expresar:

"No obstante que el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a estas acciones, ellas tienen contenido diverso, pues la primera se refiere a la proporcionalidad que debe existir entre el servicio y su remuneración atenta las condiciones en que se presta -- aquél, y la nivelación de salarios se refiere a la igualdad de trato que debe existir entre la unidad industrial respecto a trabajadores que prestan servicios idénticos.

Las características indicadas impiden confundir -- las acciones de referencia." (Amparo Directo 8465/1960. Ignacio Jiménez Sánchez. 5 de octubre de 1961 4a. Sala, Boletín 1961 p. 686.)

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Cueva, Mario de la .- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. (México, Porrúa, 1977), p. 297
- (2) Guerrero, Euquerio.- MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO (México, Porrúa, 1971), 135
- (3) Trueba Urbina, Alberto.- EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. (México, Porrúa, 1970), p. 291
- (4) Nápoli, Rodolfo A.- DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. (Buenos Aires, La Ley, 1971), p.191
- (5) CUEVA, Mario de la.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- T.I, p. 644
- (6) Ibid., p. 660
- (7) Cueva, Mario de la, ob. cit., p. 303

CAPITULO III

LA PRESCRIPCION Y CADUCIDAD EN MATERIA FISCAL

1.- EL SERVICIO PUBLICO

Los tratadistas hacen una clasificación de las necesidades para estudiar cuáles son las que el Estado debe satisfacer. Así, la primera clasificación comprende las necesidades individuales, que son aquellas que afectan al individuo independientemente de sus relaciones con la sociedad y con el Estado. Por otra parte, los individuos, al vivir en sociedad, hacen que surjan determinadas necesidades originadas en esa convivencia y es posible notar que determinados individuos no pueden satisfacer sus necesidades de manera tal que es necesario proveer la satisfacción de las mismas (por ejemplo - las necesidades de cultura y de asistencia social). Reciben el nombre de necesidades colectivas en virtud de que nacen de la convivencia social. Por último, cuando nace la comunidad política, el Estado tiene la obligación de satisfacer -- ciertas necesidades que revisten el carácter de necesidades públicas, entre las principales, el profesor Sergio F. de la Garza menciona, la conservación del orden interior, la de defensa exterior y la de impartición de justicia.

Al respecto, el licenciado Flores Zavala señala que:

"...Podemos definir la necesidad individual, como aquella que tiene el hombre aun viviendo aisladamente, y necesidad colectiva, aquella que nace o se agrava como consecuencia de la convivencia con otros hombres. -- Las necesidades colectivas pueden ser satisfechas en ocasiones por la actividad particular actuando libremente, pero en la mayor parte de los casos ocurre que no -

interesa a la iniciativa privada la satisfacción de esas necesidades, o bien que interesándolo no le resulta costeable, o bien, por último, porque es más conveniente para la colectividad que esa necesidad no sea satisfecha por la libre actividad privada y entonces le encomienda su satisfacción a los organismos públicos, dando así nacimiento a los servicios públicos que constituyen la parte más importante de las atribuciones del Estado."1

Ahora bien, la persona moral o física, tienen un patrimonio, es decir un conjunto de bienes que lo mismo son derechos que obligaciones.

Dos son las finalidades de los bienes que integran el patrimonio del Estado, unos sirven para conservar la integridad del propio Estado, otros para satisfacer las necesidades de la colectividad mediante los servicios públicos.

"Los bienes propios y constantes del Estado tienen la misión fundamental de la conservación y desarrollo del mismo Estado. Entre estos tenemos los siguientes: - bienes de dominio público o de uso común: el mar territorial, las playas, puertos, bahías, radas, lagos, plazas, parques públicos, etc. Bienes propios de la hacienda pública: edificios, palacios o casas destinadas a los servicios públicos, establecimientos de beneficencia, escuelas, universidades, iglesias, bibliotecas, casas de telégrafos y correos, etc.

La segunda clase de bienes que forman el patrimonio del Estado son los ingresos, aunque a decir verdad algunos autores no están conformes en considerarlos como formando parte del patrimonio del Estado..."2

Los ingresos del Estado se dividen en: ordinarios y ex-

traordinarios.

Son ingresos ordinarios, aquellos que se perciben regularmente, repitiéndose en cada ejercicio fiscal, en un presupuesto bien establecido deben cubrir enteramente los gastos ordinarios. Son ingresos extraordinarios, aquellos que se perciben sólo cuando circunstancias anormales colocan al Estado frente a necesidades imprevistas que lo obligan a erogaciones extraordinarias, como sucede en casos de guerra, epidemias, catástrofe, déficit, etc.

Flores Zavala, expresa que los ingresos ordinarios, son los impuestos, los derechos, los productos y los aprovechamientos y son extraordinarios, los impuestos extraordinarios, derechos extraordinarios, contribuciones, empréstitos, emisión de moneda, expropiación y servicios personales.

La Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal reglamenta esta clasificación. El artículo tercero a la letra dice:

"Los ingresos del Departamento del Distrito Federal se dividirán en dos clases: ordinarios y extraordinarios.

Y el artículo cuarto define tales ingresos de la siguiente forma:

"Son ingresos ordinarios los establecidos común y normalmente para cubrir los servicios públicos regulares del Distrito Federal.

Son ingresos extraordinarios aquellos cuya percepción se autoriza excepcionalmente para promover el pago de los gastos accidentales o extraordinarios del Depar-

tamento del Distrito Federal."

En la Ley de Ingresos del Departamento del Distrito Federal se listan como ingresos ordinarios los impuestos, los derechos, los productos y los aprovechamientos y como ingresos extraordinarios los empréstitos, la emisión de bonos y obligaciones, las aportaciones del Gobierno Federal y otros no especificados.

2._ CLASIFICACION DE LOS INGRESOS EN EL CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION

El Código Fiscal de la Federación clasifica los ingresos públicos en impuestos, derechos, productos y aprovechamientos, sin que reconozca la clasificación de ingresos ordinarios y extraordinarios.

Como ya se había indicado, el Estado tiene la obligación de prestar los servicios públicos para colmar las necesidades que la sociedad tenga. Por lo tanto, para el cumplimiento de esto, el Estado requiere de un gasto, lo cual justifica la existencia del impuesto.

Y así lo ordena la Constitución, que en el artículo 31, fracción IV dispone:

"Son obligaciones de los mexicanos:

"IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como del Estado y Municipio en que residen, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes."

Respecto de esta fracción la Suprema Corte de Justicia-

de la Nación dice:

"De acuerdo con el artículo 31, fracción IV de la Carta Magna, para la validez constitucional de un impuesto se requiere la satisfacción de tres requisitos fundamentales; primero, que sea proporcional, segundo que sea equitativo; y tercero que se destine al pago de los gastos públicos. Si falta alguno de estos requisitos, necesariamente el impuesto será contrario a los estatuidos por la Constitución, ya que ésta no concedió una facultad omnímoda para establecer las exacciones que, a juicio del Estado fueran convenientes, sino una facultad limitada por estos tres requisitos."

2.1 EL IMPUESTO

El artículo 2o. del Código Fiscal de la Federación define los impuestos como:

"...las prestaciones en dinero o en especie que fija la ley con carácter general y obligatorio, a cargo de personas físicas y morales, para cubrir los gastos públicos."

En esta definición encontramos los siguientes elementos:

a) Se habla de una prestación en dinero o en especie. Entendemos por prestación, la aportación económica al Estado porque el causante está obligado a ello sin una finalidad de recibir a cambio una contraprestación inmediata.

"... a la prestación del causante, no corresponde de inmediato la contraprestación del Estado; considera-

mos que ésta ocurra antes de que se haya pagado el impuesto, después de cubierto o, bien puede suceder, que el Estado nunca otorgue la contraprestación..."3

El impuesto puede liquidarse en la forma más común que es el pago en dinero, pero algunas leyes como la Ley del Impuesto y Fomento a la Minería establece el pago del impuesto en especie.

b) Que fija la ley con carácter general y obligatorio.- General, significa que toda aquella persona que se encuentre en el supuesto de una ley debe pagar el impuesto y es obligatorio porque si no se paga, el Estado hace efectivo el pago, es decir no queda a la voluntad del particular contribuir o no a los gastos públicos; es el Estado, el que impone la obligación de hacerlo y puede, por lo mismo, ejercer la coacción que sea necesaria para constreñirlo a que cumpla con su obligación.

2.2 ELEMENTOS DEL IMPUESTO

El sujeto.- En toda relación tributaria intervienen dos sujetos; un sujeto activo y un sujeto pasivo.

a) Sujeto activo de la obligación tributaria.- La Constitución otorga el carácter de sujeto activo de la obligación tributaria, a la Federación, los Estados y los Municipios; teniendo los dos primeros plena facultad jurídica tributaria, en tanto que el Municipio sólo puede administrar libremente su hacienda, formándose ésta última, de las contribuciones que las legislaturas de los Estados señalen (Art. 115, fracc. II de la Constitución Mexicana). Así, fuera de

estas tres entidades "ningún organismo o corporación puede ser en nuestro país acreedor de créditos fiscales", como apunta Flores Zavala. Más adelante el mismo autor dice, que la Federación y los Estados tienen "soberanía tributaria plena" ya que ellos pueden establecer las atribuciones necesarias para cubrir sus respectivos presupuestos; y que los municipios tienen "soberanía tributaria subordinada" ya que ellos no tienen esa facultad. 4

La facultad de establecer y recaudar contribuciones, potestad de gravar, poder impositivo o poder tributario, consiste en la facultad de dictar preceptos jurídicos en los que se impone, la obligación de pagar un impuesto, a cargo de determinados individuos. En consecuencia, sujeto activo del poder tributario es el ente jurídico con facultades para imponer -- tributos.

b) Sujeto pasivo de la obligación tributaria.- El sujeto pasivo es la persona física o moral, obligada a pagar la suma de dinero (o especie) en que consiste la prestación objeto de dicha obligación tributaria.

El Código Fiscal de la Federación distingue entre sujeto pasivo, artículo 13, y responsables, artículo 14. El artículo 13, define que:

"Sujeto pasivo de un crédito fiscal es la persona física o moral, mexicana o extranjera que, de acuerdo -- con las leyes, está obligada al pago de una prestación -- determinada al fisco federal..."

Aclara, el mismo precepto, que también es sujeto pasivo -

"cualquiera agrupación que constituya una unidad económica diversa de la de sus miembros", la que para efectos fiscales, - se asimila a las personas morales.

El legislador mexicano no da un concepto de responsabilidad solidaria, sino que se concreta a designar con tal carácter a personas que son codeudoras de un mismo crédito; a quienes manifiesten voluntad de obligarse por el sujeto pasivo; a quienes se imponga la obligación de retener o de recaudar créditos fiscales a cargo del sujeto pasivo; a quienes adquieran la propiedad de negociaciones comerciales, industriales, agrícolas, ganaderas o pesqueras, por los créditos que en cual -- quier tiempo se hubieran causado en relación con dichas nego- ciones, hasta por el monto de dichos créditos; a los fun - cionarios públicos y notarios que autoricen o sancionen actos que ante ellos pasan sin exigir al sujeto pasivo el pago de - los créditos fiscales respectivos.

El objeto.- Es el segundo elemento de la obligación tri- butaria. Es importante distinguir entre el objeto del impues- to y el objeto de la obligación tributaria. El objeto del im- puesto es la situación que la ley señala como hecho generador del crédito fiscal, en tanto que el objeto de la obligación - fiscal es "dar, es decir, entregar una cosa en dinero, de ha- cer alguna cosa o de no hacer nada."5

3.- LA PRESCRIPCIÓN FISCAL

Hemos visto, en forma somera, los recursos por medio de- los cuales el Estado se allega ingresos para satisfacer las - necesidades de la colectividad.

Ahora bien, estudiaremos las figuras de la prescripción y la caducidad en materia fiscal, para saber en qué término prescriben las obligaciones ante el fisco federal y los créditos a favor de éste; así como en qué término se extinguen las facultades de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para determinar la existencia de obligaciones fiscales.

Pero antes de entrar a dicho estudio, hablaremos de la prescripción en materia civil para una mejor comprensión de ésta.

La tradición civilista divide a la prescripción en adquisitiva y extintiva de obligaciones. A la primera también se le denomina positiva, en tanto que a la segunda se le llama negativa.

El licenciado Gutiérrez y González proporciona el siguiente concepto:

"Prescripción es la facultad o el derecho que la ley establece a favor del deudor, para excepcionarse válidamente y sin responsabilidad, a cumplir con su prestación, o para exigir ante la autoridad competente la declaración de que no se le puede cobrar en forma coactiva la prestación, cuando ha transcurrido el plazo que otorga la ley al acreedor para hacer efectivo su derecho."6

Un concepto legal acerca de la prescripción lo podemos enunciar diciendo, que es un medio de adquirir bienes o de librarse de una carga u obligación mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones que establece la propia ley.

Por prescripción adquisitiva o positiva se entiende la -

forma o modo de adquirir un derecho por el sólo transcurso -- del tiempo y bajo los requisitos establecidos por la ley, La-prescripción liberatoria, extintiva o negativa, es la pérdida de un derecho por el sólo transcurso del tiempo.

Es importante para el presente estudio dejar claro los - conceptos de cada una de estas instituciones jurídicas esta - bleciendo las diferencias existentes entre ellas.

En la prescripción adquisitiva sólo se requiere que se - de como factor esencial la realización de un hecho positivo - que es la posesión; en tanto que en la prescripción liberato- ria, se necesita la existencia de un hecho negativo que viene a ser la abstención o inacción del titular del derecho.

En la prescripción adquisitiva la inacción del titular - da lugar a la pérdida del derecho de propiedad, pero a la vez y simultáneamente, nace un derecho a favor del poseedor, reu- niendo los dos caracteres, el extintivo que se da en el pro - pietario y el adquisitivo que se produce en el poseedor. En - cambio la prescripción extintiva tiene un sólo efecto la ex - tinción de la acción para reclamar el crédito.

La doctrina establece tres requisitos como condiciones - esenciales para que opere la prescripción, y éstos son:

- a) La existencia de un derecho que puede ejercitarse por quien ostenta la titularidad del mismo;
- b) No ejercicio de ese derecho por su titular; y
- c) Transcurso del tiempo fijado por la ley, el que varia rá según las acciones a las cuales se aplique la prescrip --- ción.

Mazead opina que:

"La prescripción no es verdaderamente un modo de extinción de las obligaciones. En efecto, deja subsistente, con cargo al deudor, una obligación natural. Así -- pues, la obligación no se ha extinguido; sino tan sólo se extinguen los medios de exigir el cumplimiento; o sea, la acción. La prescripción extintiva extingue la acción, no la obligación; o, si se prefiere, sustituye -- con una obligación natural una civil, que desaparece -- así."7

Por lo tanto, podemos concluir que la acción prescribe, pero no la obligación. La prescripción tan sólo le prohíbe al acreedor exigir el cumplimiento, le priva de su derecho a demandar, pero por continuar obligado en conciencia el deudor, la obligación subsiste como obligación natural. El pago de una obligación prescrita es válido, porque posee una causa, como es el pago de toda obligación natural.

3.1 EL FUNDAMENTO DE LA PRESCRIPCIÓN

Nos referiremos ahora a un tema de mucha importancia, -- que como ya mencionamos es el fundamento de la prescripción.

Algunos tratadistas, expresan que el legislador al privar al acreedor de su acción luego de cierto tiempo, obedece a dos preocupaciones. Unas veces quiere proteger el orden público; en otras ve en el transcurso de un plazo un modo de -- prueba de pago.

Sería contrario al orden público permitir que los deudores y sus descendientes pudieran ser demandados durante demasiado tiempo, porque se encontrarían en la imposibilidad de -- saber si el pago se había efectuado ya; resultaría de ello -- una inseguridad intolerable.

La prescripción se presenta también como un modo de prueba del pago: una presunción de pago. Se presume que ha sido pagado el acreedor que durante cierto plazo no haya dirigido reclamación a su deudor.

Afirman, que el tiempo borra todo, que no hay injusticia alguna al admitirlo si el acreedor ha contado con un tiempo suficiente para actuar. En ciertos casos habría en ello un resultado contrario a la equidad pero debe ser soportado en razón de las ventajas de orden y paz social que aporta la prescripción.

Las obligaciones fiscales también se extinguen por prescripción: Esta opera tanto en favor de los contribuyentes extinguiendo sus obligaciones tributarias mediante el transcurso del tiempo, como opera también a favor del Estado, cuando los contribuyentes son negligentes en exigir el reembolso de las cantidades pagadas indebidamente por conceptos de tributos.

En bien del orden público y de la seguridad y certeza en las relaciones del Estado con los contribuyentes, el derecho de las autoridades para determinar o exigir prestaciones fiscales y la obligación de las propias autoridades para restituir las pagadas o cubiertas indebidamente, se extinguen por prescripción.

Los artículos 32, 88 y 168 del Código Fiscal de la Federación, tratan respectivamente de la prescripción; de la extinción de las facultades de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para determinar la existencia de obligaciones -- fiscales, señalar las bases de su liquidación, o fijarlas en-

cantidad líquida, para imponer sanciones por infracciones a las disposiciones fiscales, o incumplimiento de dichas obligaciones, o sea, la caducidad; y también se refieren los artículos mencionados a la forma en que los causantes pueden solicitar, tanto la prescripción como la caducidad.

A continuación, citaré una Jurisprudencia, que habla sobre la prescripción y extinción de facultades de las autoridades fiscales:

"El artículo 55 del Código Fiscal derogado disponía que la prescripción de la facultad de las autoridades -- fiscales para determinar en cantidad líquida las prestaciones tributarias y la prescripción de los créditos mismos, era excepción que podría oponerse como extintiva de la acción fiscal. Como puede observarse, en dicha disposición se contemplaban la prescripción y otra institución, propiamente de carácter procesal, o sea la extinción de las facultades de las autoridades fiscales, que son instituciones jurídicas distintas, ya que se decía -- que prescribían tanto las facultades de las autoridades -- fiscales para determinar en cantidad líquida las prestaciones tributarias, como los créditos mismos. Sin embargo, en el Código Fiscal vigente el legislador dio un tratamiento diferente a la prescripción como medio legal para la extinción de las obligaciones ante el fisco federal y los créditos a favor de éste, y lo que constituye -- una caducidad, a saber, la extinción de facultades para actuar de las autoridades fiscales. Efectivamente: en el artículo 32 del Código Fiscal de la Federación contiene -- una norma de derecho sustantivo que establece un modo de extinción de los créditos fiscales, al prever el derecho de los particulares para que, por prescripción, en -- el término de cinco años, se extingan sus obligaciones -- ante el fisco federal y los créditos a favor de éste por impuestos, derechos, productos o aprovechamientos. Por -- su parte el artículo 88 del ordenamiento legal sujeto a estudio establece que las facultades de la Secretaría de Hacienda para determinar la existencia de obligaciones --

fiscales, señalar las bases de su liquidación o fijarlas en cantidad líquida, para imponer sanciones por infracciones a las disposiciones fiscales, así como las facultades de verificar el cumplimiento o incumplimiento de dichas disposiciones, se extinguen en el término de cinco años, no sujeto a interrupción ni suspensión. Este numeral también contempla un medio de extinción, pero referido únicamente a las facultades de las autoridades para actuar, pues ya ejercitadas las facultades legales y determinado el crédito, la extinción de éste último se rige por las reglas relativas a la prescripción." (Jurisprudencia número 254. Jurisprudencia 1917-1975, 3a. Parte, 2a. Sala, pp. 420-421)

Aunque los artículos 32, 33 y 88 son los de que modo directo regulan estas instituciones, para comprenderlos se debe examinar primeramente el contenido de los artículos 17, 18 y 19. Conforme a los principios del código se deben distinguir tres conceptos: una obligación fiscal, crédito fiscal y crédito exigible. La primera se presenta cuando se realizan las situaciones jurídicas o de hecho, previstas por las leyes fiscales. El crédito fiscal es la obligación fiscal determinada en cantidad líquida y finalmente dicho crédito se transforma en exigible cuando no se hace el correspondiente pago en la fecha o plazo establecido por las disposiciones respectivas.

El licenciado Armando Herrera Cuervo, en su estudio titulado "Algunos aspectos de las instituciones de caducidad y prescripción en materia fiscal", expresa que aun cuando el Código Fiscal de la Federación habla de dos vocablos diversos que son la obligación y el crédito, en realidad significan lo mismo. Afirma que el crédito es una obligación que en un principio lo era de pago indeterminado, a la que a través de di -

versos mecanismos se ha dado un contenido de dinero, por lo - que el deber jurídico de pagarse el crédito es el mismo que - el de cumplirse con la obligación primigenia, de modo que la - prescripción de éste repercutirá en aquél. Continúa diciendo:

"Es bien cierto que el propio Código confunde en mu- chas ocasiones porque utiliza los vocablos "obligación"- y "crédito" con evidente falta de técnica. En efecto, al- gunas veces , principalmente cuando habla del nacimiento del crédito, se refiere en realidad al de la obligación- tributaria, confiriéndole a ésta el significado que los- autores le han dado a la obligación sustantiva princi- -- pal, es decir la de pagar el impuesto. En este caso acer- tadamente el Código le da un mismo significado a este ti- po de obligaciones que a los créditos, pero olvida que - existen otras obligaciones de muy distinta naturaleza, - no susceptibles de liquidarse como es el caso de la prin- cipal sustantiva, a la que los autores les han dado el - nombre de obligaciones procesales formales y cuyo conte- nido es de hacer, de no hacer y de tolerar. De esta suer- te en el artículo 17, que trata del nacimiento de la o- bligación , se está hablando de la obligación principal- sustantiva, porque en el capítulo se precisa que ésta se determinará y liquidará conforme determinadas reglas. - Sin embargo, tratándose de prescripción y de caducidad y de las materias que le son afines, en el código se englo- ban todo tipo de obligaciones: las que posteriormente se convertirán en crédito y aquellas que no son susceptibles de liquidarse."8

Independientemente de esto, lo cierto es que para que -- nazca la obligación tributaria es necesario que se den los su- puestos señalados en las leyes fiscales, obligación que se de- berá cumplir dentro de los plazos que los diversos ordenamien- tos dispongan para ello; y que en caso de obligaciones líqui-

das, volviéndose exigibles, se cobrarán a través del procedimiento administrativo de ejecución.

COMPUTO DE LOS TERMINOS.- Según el artículo 32 del Código Fiscal de la Federación, la prescripción se inicia a partir de la fecha en la que el crédito o el cumplimiento de la obligación pueden ser legalmente exigidos, consumándose al transcurrir los cinco años.

Se ha debatido si para que empiece a correr la prescripción en favor de los particulares es necesario que el acreedor fiscal tenga conocimiento de la existencia de su derecho. El licenciado de la Garza, dice que esta situación se presenta en el caso en que la obligación tributaria debe ser determinada por los sujetos pasivos. Se dice que no puede prescribir la acción del fisco cuando éste no tiene conocimiento de la existencia de un derecho y, por lo tanto de hacerlo valer.

En contraposición a esta opinión se encuentra la del profesor Emilio Margáin Manautou:

"...la autoridad tiene a su alcance infinidad de medios para llegar al conocimiento de la realización de los actos que se sustraen de la aplicación de las leyes fiscales correspondientes. Para reforzar esta corriente, se argumenta que si prescriben los delitos, que son hechos antisociales, aun cuando las autoridades no lleguen a tener conocimiento de su comisión, con más razón los créditos fiscales, cuya evasión no puede reputarse de la misma gravedad."9

En el Código Fiscal, se reglamenta esta última corriente, pues según el artículo 18, fracción II, cuando la determi

nación corresponde a los sujetos pasivos, son éstos quienes - deben presentar la declaración de la existencia del hecho generador y del nacimiento del crédito fiscal, el cual debe ser pagado dentro de los veinte días siguientes al nacimiento de la obligación tributaria, por lo que en ese momento se vuelve exigible, se inicia el plazo de cinco años de prescripción - precisamente a partir de ese momento, según lo señala el artículo 32 por lo que la falta de conocimiento por parte de la - autoridad no impide que se extinga por prescripción el crédito fiscal.

Esta conclusión queda confirmada por el artículo 88 del ordenamiento antes citado, en virtud de que éste dispone que caduca en el plazo de cinco años la facultad de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público "para determinar la existencia de obligaciones fiscales" y que dicho plazo empieza a correr a partir "del día siguiente al en que hubiere vencido el plazo establecido por las disposiciones fiscales para presentar declaraciones, manifestaciones o avisos." (Art. 88-I); y "del día siguiente al en que se produjo el hecho generador del crédito fiscal, si no existiera obligación de presentar declaraciones, manifestaciones o avisos." (Art. 88-II)

3.2 FORMA DE HACER VALER LA PRESCRIPCION

El artículo 168 del Código Fiscal de la Federación, establece que los particulares pueden solicitar que se declare -- que ha prescrito algún crédito fiscal a su cargo. Sin embargo, dicho precepto dice en su parte final, "Si la autoridad - determina el crédito o realiza el cobro, sólo podrán ejerci -

tarse los recursos establecidos en este código o en las demás leyes fiscales."

La instancia de prescripción, según el licenciado de la Garza, procede en los siguientes casos:

"a) Tratándose de obligaciones tributarias que deban ser determinadas normalmente por los sujetos pasivos y que éstos no hayan determinado, y por lo tanto que no hayan declarado, puesto que la declaración es un presupuesto de determinación;

b) Tratándose de obligaciones tributarias que debiendo ser determinadas por la autoridad administrativa, ya sea que la hayan declarado o no, dicha autoridad no haya determinado los créditos fiscales, y

c) Tratándose de obligaciones tributarias que deban ser determinadas por los sujetos pasivos, y aun cuando hayan llegado a ser del conocimiento de la autoridad tanto la existencia del hecho generador como la omisión de la declaración por el contribuyente, la autoridad administrativa se haya abstenido de 'realizar el cobro'.."10

La prescripción será reconocida o declarada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, siempre a petición de los interesados y a través del órgano u órganos que determinen las disposiciones respectivas, pues ya no se hace referencia concreta a la Procuraduría Fiscal como órgano encargado de resolver en materia de prescripción.

En el Código Fiscal de la Federación no se trata a la prescripción ni como acción ni como excepción, sino como un medio de extinguir obligaciones. No es necesaria la acción de cobro, para poder oponer la excepción de prescripción, como lo estipulaba el código anterior y así lo confirma la siguien

te ejecutoria:

"Haciendo una interpretación sistemática de las diversas disposiciones del Código Fiscal de la Federación, se sigue que una vez ejercidas sus facultades por las autoridades cuyo resultado haya sido oportunamente notificado pueden operar las causas de extinción de los créditos fiscales, entre ellas la prescripción, la cual será reconocida o declarada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, siempre a petición de los interesados. Sin embargo, como la prescripción en el Código Fiscal ya no se considera una excepción, el particular no necesita esperar la acción de cobro para hacerla valer como extintiva de la obligación fiscal, como lo establecía el Código Fiscal anterior, sino que transcurrido el término respectivo los interesados pueden solicitar que se declare en vía de acción que ha prescrito algún crédito a su cargo, pero ello entendido que la autoridad no ha determinado dicho crédito, ni trata de realizar su cobro, — pues en estos casos sólo podrán ejercitarse los recursos que establece el propio Código Fiscal vigente o las de más leyes fiscales, según ordena el artículo 168 del ordenamiento bajo estudio.

Ahora bien, acorde con las tendencias modernas del Derecho Tributario, a diferencia del Código Fiscal anterior, el actual código dispone que la determinación y liquidación de los créditos fiscales corresponde a los sujetos pasivos, salvo disposición expresa en contrario. — La autodeterminación del contribuyente constituye un principio general, que por indudables ventajas ha sido adoptado hace mucho tiempo en las leyes fiscales mexicanas más importantes, precisamente porque es el sujeto pasivo el que posee los elementos necesarios para determinar la base gravable y calcular el impuesto a su cargo. — Como la obligación fiscal nace cuando se realizan las situaciones jurídicas o de hecho previstas en las leyes fiscales, es claro que en esos casos, a saber, en que la determinación y liquidación de los créditos fiscales corresponden a los sujetos pasivos y ha nacido la obligación fiscal, los particulares pueden solicitar que se de

clare prescrito el crédito fiscal a su cargo como dispone el primer párrafo del artículo 168 del Código Fiscal, ello antes de que exista la determinación o liquidación de las autoridades supliendo la omisión del particular.- Sin embargo, si las autoridades determinan el crédito o realizan el cobro, ya no es procedente solicitar la prescripción, sino deberán oponerse los recursos señalados en el código o en las leyes fiscales. Lo anterior es lógico, y en este aspecto el Código Fiscal vigente resulta más adecuado que el derogado, porque mantiene la unidad del procedimiento en aquellos casos de resoluciones dictadas por las autoridades fiscales en las que, aparte de cuestiones de prescripción, se plantean problemas de fondo o de inexacta aplicación de la ley. Conforme al código anterior, lo relativo a prescripción debía oponerse como excepción ante la Procuraduría Fiscal de la Federación y los argumentos referentes a las demás cuestiones, a través de los recursos administrativos o el juicio ante el Tribunal Fiscal, doble camino que resultaba inconveniente desde el punto de vista técnico.

Dentro de este orden de ideas, determinado el crédito o habiéndose realizado su cobro, ya no procede solicitar la prescripción ante las autoridades competentes; sólo proceden los recursos establecidos en el Código Fiscal o en las demás leyes fiscales." (Amparo Directo -- 3761/69, Garabet Masmanian Arutun, 12 de junio de 1970, - ejecutoria citada por el Lic. Sergio F. de la Garza, pp. 641-642).

INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION.- La interrupción de la prescripción produce el efecto de inutilizar todo el tiempo que ha transcurrido y según el artículo 33 del Código Fiscal la prescripción se interrumpe concada gestión de cobro del acreedor notificada o hecha saber al deudor o por el reconocimiento de éste, expreso o tácito, respecto de la obligación de que se trate. De estos requisitos debe existir constancia por escrito.

SUSPENSION DE LA PRESCRIPCION.- La suspensión del término de la prescripción se presenta cuando se produce una situación que impida jurídicamente al acreedor hacer efectivo un crédito establecido a su favor, pero cuyo efecto no es el inutilizar el tiempo que ha transcurrido, sino simplemente de tener la cuenta del término, la cual se reanudará una vez que haya desaparecido la causa que lo suspendió.

3.3 PRESCRIPCION EN FAVOR DEL FISCO

La prescripción corre a favor del fisco cuando ha percibido una cantidad que legalmente no le corresponde y que, por lo tanto, debe de devolver al causante. En este caso, el término de la prescripción empieza a correr a partir del momento en que se hizo el pago de lo indebido.

Conforme al Código Fiscal en su artículo 32, el término que debe transcurrir para que se extinga la obligación del fisco de restituir lo pagado indebidamente, es el de cinco años.

En el Código Fiscal derogado, el término para tal efecto, era de dos años. El profesor Margáin Manautou, critica el que en el actual código el causante tenga el término de cinco años para exigir la devolución de lo pagado indebidamente, aduciendo que no hay comparación entre el interés público y el particular.

"Además, para el Estado es muy oneroso reintegrar cantidades en períodos distintos al en que las percibió, ya que se tendrá que efectuar un presupuesto destinado a satisfacer necesidades públicas, mediante la sustracción

de sumas que no tienden a dicho fin." Y continúa diciendo: "Por esas razones debe sancionarse más severamente la negligencia del causante, reduciéndole el término para reclamar la devolución de las cantidades que ha pagado indebidamente..."¹¹

Consideramos, que el actual criterio del Código Fiscal de la Federación es el correcto, pues el causante como el Estado están en igualdad de condiciones ante la Ley.

4.- LA CADUCIDAD

La caducidad es la pérdida del derecho del sujeto activo de la relación tributaria para determinar la existencia de obligaciones fiscales, señalar bases de la liquidación y cobro o para imponer sanciones o verificar el cumplimiento de obligaciones, por no haberlo ejercitado en el tiempo que determina la ley, o sea en el término de cinco años.

La caducidad surge a consecuencia de la omisión en que incurre la autoridad para determinar la existencia de una obligación fiscal a cargo de un causante, señalar las bases de su liquidación o fijarlas en cantidad líquida; en cambio la prescripción opera por la abstención de la misma autoridad de hacer efectivo el crédito fiscal que ya se halla determinado, a esta conclusión se llega al interpretar los artículos 32 y 88 del Código Fiscal de la Federación.

Ahora bien, como ya se indicó con anterioridad, la deferencia entre la prescripción y la caducidad, es que mientras la primera es una institución de derecho sustantivo la segunda es de carácter procesal. La prescripción está sujeta a interrupción y suspensión, mientras que la caducidad no lo es.

ceptible de interrupción ni suspensión.

La figura jurídica de la caducidad está regulada en el artículo 88 del Código Fiscal que a la letra dice:

"Las facultades de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para determinar la existencia de obligaciones fiscales, señalar bases de su liquidación o fijarlas en cantidad líquida, para imponer sanciones por infracciones a las disposiciones fiscales, así como las facultades de verificar el cumplimiento o incumplimiento de dichas disposiciones, se extinguen en el término de cinco años no sujeto a interrupción y suspensión..."

Respecto a la justificación de la ininterrupción y la no suspensión de la caducidad, se ha dicho:

"La innovación más importante introducida en materia relativa a la extinción de las facultades de las autoridades para actuar, es el reconocimiento de que no se está en presencia de un caso de prescripción, sino de un término que no puede ser interrumpido ni suspendido. Esto constituye un principio de seguridad para los particulares, ya que éstos, al término señalado por la disposición que se comenta, tendrán la certeza de que las autoridades fiscales no podrán ya ejercitar las facultades a que el mismo se refiere, cualquiera que sea el estado que guarde el procedimiento administrativo que hubiere iniciado y aún en el caso extremo de que en dicho procedimiento ya se hubiere dictado la resolución respectiva, - si ésta no se hubiese notificado al afectado antes de que concluya el plazo de cinco años."12

CADUCIDAD DE LA FACULTAD ADMINISTRATIVA DE DETERMINACION O LIQUIDACION DE LOS CREDITOS FISCALES.- Algunas leyes tributarias conceden al fisco la facultad de determinar o liquidar

el crédito fiscal. Cuando esto sucede, el artículo 80 del Código Fiscal de la Federación dispone que los sujetos pasivos deben informar a las autoridades de la realización de los hechos que hubieren dado nacimiento a la obligación tributaria, y los que sean pertinentes para la liquidación del crédito en los términos que establezcan las disposiciones relativas, y - en su defecto, por escrito, dentro de los quince días siguientes al nacimiento de la obligación fiscal y que los responsables solidarios deben proporcionar, a solicitud de las autoridades la información que tenga a su disposición.

Según el artículo 88 del Código Fiscal, el término de -- cinco años empieza a correr a partir:

a) Del día siguiente al en que hubiere vencido el plazo establecido por las disposiciones fiscales para presentar de - claraciones, manifestaciones o avisos;

b) Del día siguiente al en que se produjo el hecho generador del crédito fiscal, si no hubiere la obligación de presentar declaraciones, manifestaciones o avisos.

c) Del día siguiente al en que se hubiere cometido la infracción a las disposiciones fiscales. Esta misma fracción en su parte final dice, que no se extinguen las facultades investigadoras que tiene la Secretaría de Hacienda para investigar hechos constitutivos de delitos en materia fiscal, las cuales no se extinguen conforme al aludido artículo 88, sino de acuerdo con los plazos de prescripción de los delitos de que se trate.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Flores Zavala, Ernesto.- ELEMENTOS DE FINANZAS PUBLICAS MEXICANAS. (México, Porrúa, 1977), p. 13
- (2) Porras y López, Armando.- DERECHO FISCAL. (México, - Textos Universitario, 1970), p. 54
- (3) Ibid., p. 54
- (4) Flores Zavala, Ernesto, ob. cit., p. 54
- (5) Porras y López, Armando, ob. cit., p. 105
- (6) Gutiérrez y González, Ernesto.- DERECHO DE LAS OBLI GACIONES. (Puebla, José M. Cajica Jr., 1974), p. 798
- (7) Mazeaud.- LECCIONES DE DERECHO CIVIL. Parte Segunda V.III (Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-Amé rica, 1969), p. 410
- (8) Herrera Cuervo, Armando.- ALGUNOS ASPECTOS DE LAS _ INSTITUCIONES DE CADUCIDAD Y PRESCRIPCION EN MATE _ RIA FISCAL. (Difusión Fiscal Núm. 28, nov. dic., -- 1976), p. 29
- (9) Margáin Manautou, Emilio.- INTRODUCCION AL ESTUDIO _ DEL DERECHO TRIBUTARIO MEXICANO. (México, Universi- taria Potosina, 1973), p. 332
- (10) Garza, Sergio F. de la DERECHO FINANCIERO MEXICANO. (México, Porrúa, 1975), p. 641
- (11) Margáin Manautou, Emilio, ob. cit., p. 336
- (12) Informe razonado al Secretario de Hacienda y Crédi- to Público de la Comisión Redactora del nuevo Cód- igo Fiscal de la Federación, citado por el Lic. Mar- gáin Manautou, p. 339

CAPITULO CUARTO

LA ACCION Y LA PRESCRIPCION EN EL DERECHO DEL TRABAJO

1.- LA NATURALEZA JURIDICA DE LA ACCION

La prohibición del ejercicio de la utodefensa en el Estado Moderno determina la exigencia de dotar a los particulares y al Ministerio Público en su caso, de la facultad y del poder que permita provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales para la tutela del derecho. Esta facultad o potestad es la acción.

Las doctrinas elaboradas en torno a la naturaleza jurídica de la acción se dividen en dos grandes grupos -el tradicional y el moderno- que responden a puntos de vista fundamentalmente distintos.

Durante siglos se admitió como verdadera la definición -de Celso de que la acción es el derecho de perseguir en juicio lo que nos es debido o nos pertenece.

De acuerdo con la doctrina tradicional, las notas esenciales de la acción son las siguientes:

a) La acción es un derecho subjetivo, cuyo ejercicio depende de la voluntad del titular del mismo;

b) Pertenece al derecho privado, y es el sujeto pasivo de ese derecho el deudor de la obligación, cuyo cumplimiento se exige en el juicio;

c) El objeto sobre el cual recae la acción, es la prestación que se exige del demandado y no las actividades de los órganos jurisdiccionales. Por lo tanto, la acción va dirigida hacia el demandado para que cumpla las obligaciones que con trajo.

La teoría moderna de la acción procesal considera que ésta es un derecho autónomo y por consiguiente diferente del subjetivo que se pretende hacer valer en el juicio, así que el sujeto pasivo ya no es el particular, sino el órgano del Estado que viene a administrar justicia; su objeto es provocar la actividad del órgano jurisdiccional con el fin de alcanzar una sentencia favorable. Definiremos, por lo tanto, a la acción como el derecho, potestad o facultad de poner en actividad al órgano jurisdiccional.

Es importante diferenciar el campo de la acción procesal de otros fenómenos que con la misma se confunden en la aplicación del derecho. Alsiná expresa que la acción puede contemplarse desde dos aspectos: Uno de carácter procesal y el otro de carácter substancial, llamando a la primera acción procesal y a la segunda sustantiva.

Respecto a estos conceptos el Doctor Trueba Urbina, dice que no son adecuados porque:

"...es preferible reservar el nombre de la acción procesal para el derecho que tiene una persona contra el Estado para provocar su actuación; en tanto que la que se denomina acción sustantiva por los tratadistas es mejor designarla bajo el rubro de pretensión procesal."¹

2.- PRETENSION PROCESAL

La pretensión procesal (acción sustantiva) se puede definir como el acto por virtud del cual se reclama ante el órgano judicial y frente a una persona distinta, la resolución de un conflicto suscitado entre dicha persona y el autor de la

reclamación.

La acción no puede confundirse con la pretensión, pues a quélla no es otra que el derecho en cuya virtud la pretensión puede ser llevada a la consideración del órgano judicial.

2.1 ELEMENTOS DE LA PRETENSION

La pretensión está integrada por un elemento subjetivo - (sujeto) y por dos elementos objetivos (objeto y causa), e involucra necesariamente, por otro lado, una determinada actividad (lugar, tiempo y forma).

a) Toda pretensión consta de tres sujetos. Los dos primeros son los sujetos activo y pasivo de la pretensión y la tercera está representada por un órgano que reviste el carácter de destinatario de la pretensión.

b) El objeto de la pretensión es el efecto jurídico que mediante ella se persigue y puede ser considerado desde dos - aspectos: el inmediato y el mediato. El primero es la clase - de pronunciamiento que se reclama (condena, declaración, ejecución, etc.) y el segundo el bien de la vida sobre el cual - debe recaer el pronunciamiento o pedido.

c) La causa, fundamento o título de la pretensión consistente en la invocación de una concreta situación de hecho a - la cual el actor asigna una determinada consecuencia jurídi - ca.

d) Finalmente, la actividad de la pretensión procesal entraña las correspondientes dimensiones del lugar, tiempo y -- forma que coincidirán, necesariamente, con las del proceso en que aquélla se haga valer. Por consiguiente, la pretensión --

tendrá como lugar, la sede que corresponda al juez o tribunal competente para conocer del proceso; como tiempo, el del acto que ese mismo proceso destina al planteamiento de que se trate (oral o escrito, ordinario o especial).

Las acciones sustantivas a las que el maestro Trueba Urbina denomina pretensiones procesales del trabajo y que se encuentran establecidas en la fracción XXII del Apartado "A" -- del artículo 123 constitucional y que son las que corresponden a los trabajadores como titulares de un derecho para hacerlo valer contra otra persona ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuyo ejercicio se realiza por medio de la acción laboral a la que se denomina pretensión procesal o por vías extrajudiciales, y que se clasifican de la manera siguiente: El cumplimiento del contrato, esto es la reinstalación o el pago del importe de tres meses de salarios, por concepto de indemnización, a opción del trabajador, cuando sea despedido sin causa justificada; el pago de esta misma indemnización cuando el obrero se retire del servicio por causas imputables al patrón.

La participación en las utilidades de la empresa, ya que es un derecho de los trabajadores a la participación en las utilidades de aquélla, según se enuncia en la fracción IX del artículo 123, las primas de antigüedad y otras prestaciones.

También la Constitución establece una pretensión procesal que es autónoma y propia del derecho social del trabajo, institución que se ha establecido en favor de la clase trabajadora, y al margen de la jurisdicción del trabajo, esto es --

el ejercicio del derecho de huelga con el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, en el apartado "A", fracciones XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional y como un derecho exclusivo de los trabajadores.

Otras acciones que establece la Ley Federal del Trabajo, en favor de los trabajadores son:

La declaración de patrón sustituto;

La indemnización como consecuencia de haber dado por terminado el contrato, separándose de su empleo por causa imputable al patrón;

Las acciones para reclamar la indemnización correspondiente de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores que hayan muerto en accidentes de trabajo;

Para la modificación y suspensión del contrato de trabajo, cuando convenga a los trabajadores;

Para la celebración de los contratos individuales o colectivos del trabajo;

Para modificar las condiciones de trabajo;

La acción para obtener la declaratoria de obligatoriedad del contrato colectivo.

Para la revisión del reglamento interno del trabajo, --
etc.

2.2 ACCION PROCESAL DEL TRABAJO

De la exposición anterior se concluye que el término acción que emplea la Ley Federal del Trabajo, lo hace en un --

sentido sustantivo, de donde se deriva la acción procesal -- del trabajo.

El Doctor Trueba Urbina, define la acción procesal de la siguiente forma:

"Es un derecho subjetivo de carácter social, en virtud del cual una persona (física o sindicato obrero) se dirige a los tribunales del trabajo para provocar su actuación social en el proceso correspondiente, para obtener una decisión jurisdiccional que implique, generalmente respecto de otra u otras personas (obreros, patrones o sindicato), declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas, así como la reivindicación de derechos provenientes de la explotación creadora de plusvalía."2

La Ley Federal del Trabajo no menciona expresamente, en ninguno de sus artículos la acción en sentido procesal. Sin embargo, consigna las diferentes formas de provocar la actividad jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como el procedimiento a seguir según la naturaleza del -- proceso hasta obtener el laudo y su ejecución.

La acción procesal se le clasifica tomando en consideración los elementos que la integran, o sea, sujeto, causa y objeto.

El sujeto al que le corresponde el poder jurídico de obrar es el actor; será sujeto demandado aquel que está frente al actor que ejercita el poder, esto es en cuanto a la acción sustantiva, pues en cuanto a la procesal es el tribunal. El motivo de la acción es la causa y el objeto es el efecto que-

trae como consecuencia el ejercicio de la acción.

Trueba Urbina, clasifica las acciones procesales del trabajo de la siguiente forma:

a) En razón del fundamento jurídico, las acciones procesales son sociales; ya que están encaminadas a tutelar exclusivamente a los trabajadores.

b) En razón de los sujetos, en individual y colectiva. - Es individual cuando la ejercitan los trabajadores en defensa de sus intereses personales y colectiva cuando la ejerce el grupo, coalición o sindicato para la tutela de los intereses gremiales o profesionales.

c) Por lo que respecta al estado de hecho o de derecho, como causa de la acción procesal del trabajo, ésta es de naturaleza social, económica o jurídica.

d) Las acciones procesales del trabajo, según el objeto que se persigue pueden ser:

Declarativas, que son aquellas que persiguen el reconocimiento de un derecho, la existencia o inexistencia de una relación jurídica o económica.

Acciones de condena, son las que ordenan al demandado cumplir una obligación, sea de hacer, no hacer, o de entregar alguna cosa, pagar alguna cantidad de dinero.

Constitutivas, son aquellas acciones que tienen por objeto obtener la modificación de las relaciones jurídicas o económicas y la creación de nuevas condiciones de trabajo.

3.- EXCEPCIONES Y DEFENSAS EN MATERIA DEL TRABAJO

Todo demandado tiene derecho a defenderse y por ende se-

le debe dar oportunidad para ello.

A la defensa en juicio en un amplio sentido se le denomina excepción siendo ésta: La oposición que el demandado formula frente a la demanda. Frente al derecho de acción encontramos el derecho de contradicción.

La excepción tiene como la acción una pretensión mediante ella, el demandado pretende que se le libere de la pretensión del actor.

Hugo Rocco, proporciona el siguiente concepto de excepción:

"El derecho de obrar que compete al demandado, se llama derecho de contradicción (de excepción o defensa); no constituye un derecho diverso del derecho de acción, sino sólo un diverso aspecto de este mismo, aspecto que resulta de la diversa posición con el proceso que asumen los sujetos activos de la relación procesal. La pretensión del demandado no es, por tanto, substancialmente diversa de la pretensión análoga del actor frente a los órganos jurisdiccionales."3

La distinción entre excepción y defensa, es que la excepción se dirige a oponer un obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción en el órgano jurisdiccional. La defensa es una oposición, no a la actividad de los órganos jurisdiccionales, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, con el objeto de que la sentencia que ponga fin al proceso lo absuelva total o parcialmente.

3.1 BILATERALIDAD DE LA ACCION

Como ya se había indicado, encontramos en la acción lo que los procesalistas han llamado bilateralidad o paralelismo, nos indica que el demandado también acciona, tiene también su pretensión que es precisamente obtener el rechazo de la demanda por el órgano jurisdiccional. Aunque tradicionalmente se consideraba que sólo accionaba el actor. La doctrina moderna ha considerado que acciona en el proceso tanto el actor como el demandado, así éste puede no sólo contestar una demanda sino contrademandar o reconvenir, está accionando el demandado cuando ofrece pruebas, cuando impugna una resolución, etc.

Hay unas excepciones llamadas procesales que sólo atacan los vicios del procedimiento y otras llamadas materiales o sustanciales (defensas) que atacan el derecho o la pretensión. Generalmente en la doctrina y legislación tenemos previstas dos clases de excepciones:

a) Perentorias, son aquellas que atacan el fondo del asunto, el derecho o la pretensión, se resuelve hasta el momento de dictarse sentencia, ejemplo de estas excepciones es el pago o la prescripción.

b) Las dilatorias, son aquellas excepciones que sin atacar el derecho postergan la continuación del juicio y se llaman también excepciones de previo y especial pronunciamiento, o sea que debe de resolver el juez inmediatamente después de ser opuestas sin esperar a que se resuelvan en la sentencia definitiva. Así tenemos por ejemplo, la incompetencia de la Junta. Estas excepciones tienen como finalidad perfeccionar el procedimiento.

El profesor Trueba Urbina, considera que si la acción se estudia en sus dos aspectos sustantivo y procesal, por razones de utilidad práctica y didáctica, la excepción, también debe ser estudiada en esa misma forma.

Excepciones sustantivas o de fondo (defensas), tienen la característica de un contraderecho, cuyo objeto es destruir o hacer ineficaz la pretensión, obteniendo la absolución en el proceso.

Respecto a las excepciones de fondo o defensas, el artículo 878, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, estipula que el demandado tiene la obligación de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios pudiendo agregar las explicaciones que considere convenientes.

Entre estas excepciones tenemos, como ya dijimos, la prescripción, y en general, toda oposición susceptible de extinguir la obligación laboral.

Excepción procesal, es aquella que tiene por objeto impedir el desenvolvimiento de la acción procesal, ya que impugna la demanda en cuanto a los presupuestos procesales. Por ejemplo podemos citar, la excepción de falta de personalidad, la de incompetencia, la de obscuridad o imprecisión de la demanda, en algunos casos.

El licenciado Armando Porras, explica que:

"...si se estudian todas las fracciones del artícu-

lo 47 de la Ley, por virtud de las cuales puede rescindir el patrón el contrato de trabajo mediante el ejercicio de la acción, dichas fracciones pueden oponerse como excepciones, en términos generales y, en modo particular, cuando se demanda por el trabajador la separación injustificada y el patrón contestará la demanda oponiendo la excepción de separación justificada por falta de probidad."4

A continuación, estudiaremos algunas de las excepciones procesales en particular.

La excepción de incompetencia, procede a petición de parte o bien de oficio. La incompetencia debe promoverse por declinatoria.

El segundo párrafo del artículo 703 de la Ley Laboral -- menciona que:

"La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el período de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir -- las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, -- dictará en el acto resolución."

Analizando los artículos 703 y 763 de la Ley Federal del Trabajo, observamos que existe contradicción entre ambos, ya que el primero establece que cuando se promueve la incompetencia, en el acto se dictará la resolución; y el segundo estipula que cuando se promueva un incidente de nulidad, competencia, acumulación o excusa se señalará una audiencia incidental dentro de las veinticuatro horas siguientes; por lo tan --

to, según el artículo 838, la Junta resolverá en el acto en que concluya la audiencia respectiva. Esto trae como consecuencia, que no se cumpla con uno de los objetivos de la Reforma Procesal de 1980, que es la impartición de justicia pronta y expedita, pues al no dictar la resolución en el momento en que se interponga la incompetencia, las Juntas Especiales, por lo regular, no cumplen con los términos fijados por la Ley Federal del Trabajo para que las mismas dicten sus resoluciones, ya que en ocasiones exceden dichos términos hasta en meses, trayendo como consecuencia el retraso del procedimiento en perjuicio de los interesados, en especial, para el trabajador que es el más afectado, por ser la parte más débil económicamente, por suspenderse la substanciación del procedimiento y no percibir salarios por la ruptura de la relación de trabajo.

Otra de las excepciones que comentaremos es la de obscuridad o imprecisión de la demanda, que con las reformas procesales ya no la podrá ejercitar el demandado, pues otro de los objetivos de estas reformas es que las Juntas de Conciliación y Arbitraje suplan las deficiencias de la demanda obrera; y así como lo expresan los artículos 685 y 873 de la Ley, si la demanda es obscura o vaga, la Junta, al admitir la demanda señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido (el trabajador o sus beneficiarios) y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

Como es de observarse, en principio, la parte demandada ya no podrá excepcionarse alegando la obscuridad o imprecisión de la demanda, pues la Junta prevendrá al trabajador pa-

ra que aclare lo obscuro que pueda aparecer en la demanda ini-
cial.

4.- LA PRESCRIPCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO

En el capítulo anterior, mencionamos que en materia ci-
vil existen dos clases de prescripción la positiva y la nega-
tiva.

De estas dos formas de prescripción, en el Derecho del -
Trabajo se regula únicamente, la prescripción negativa en el-
Título Décimo de la Ley Federal del Trabajo.

Se afirma que la prescripción extintiva es una institu -
ción injusta desde el punto de vista del Derecho del Trabajo,
la reglamentación de la prescripción contradice el principio-
de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, que
consagra el artículo 123 constitucional. Al respecto, el pro-
fesor Trueba Urbina hace el siguiente comentario:

"EL artículo 123 por su naturaleza social, nivelado
ra, compensadora, proteccionista, tutelar y reivindicato
ria de los trabajadores, no consigna la prescripción de-
ninguno de los derechos establecidos en el mismo en fa -
vor de los trabajadores, toda vez que por sí mismos son -
imprescriptibles..."5

A pesar del citado razonamiento, la Suprema Corte de Jus-
ticia de la Nación ha admitido siempre el efecto de la pres-
cripción, manifestando que al reglamentarse ésta en la Ley --
Federal del Trabajo no existe inconstitucionalidad que se que
se ha pretendido hacer, ya que se considera a la prescrip ---
ción como una institución de orden público, que debe reglamen

tarse en todas las leyes que fijen el procedimiento para la tramitación de los juicios, con el objeto de dar seguridad y firmeza a todas aquellas situaciones jurídicas que, de no estar definidas, darían lugar a numerosas y constantes discusiones, que se traducirían en incertidumbres y vacilaciones, aun para la aplicación de la misma ley.

A mayor abundamiento, Bermúdez Cisneros opina que:

"La prescripción aún de apariencia contraria al espíritu informador de los derechos de los trabajadores, es una institución necesaria en todo cuerpo jurídico donde se reconozcan derechos y obligaciones, las cuales por propia naturaleza, deben de guardar una efectividad limitada perentoriamente en el tiempo a través de la prescripción, de otra forma se caería en un caos y desorden, de derechos imprescriptibles y que por lo mismo se harían de imposible cumplimentación."6

Estamos de acuerdo, en la reglamentación de la prescripción en la Ley Federal del Trabajo, pero no lo estamos en cuanto a que los términos que se establecen para que opere la misma sean tan breves, ya que consideramos que dichos términos deben ser ampliados.

La prescripción extintiva, se encuentra regulada en el Título Décimo de la Ley Federal del Trabajo en sus artículos del 516 al 522, en virtud de los cuales se sanciona con la pérdida de las acciones laborales y por consiguiente de los derechos por éstas protegidas, al que incurre en un abandono en los plazos que en ellos se señala; es decir, que conforme a este articulado, el titular de un derecho laboral que no lo ejercite en el tiempo señalado por la Ley, verá extinguida su

acción, por efectos de la prescripción.

4.1 TERMINOS QUE FIJA LA LEY PARA LA PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES

Del citado Título Décimo, se desprende que existe un término de prescripción general y términos de prescripción específicos.

La prescripción general está prevista en el artículo 516 que literalmente dice:

"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."

Las excepciones al principio general son:

Prescriben en un mes.- La prescripción de un mes opera en dos casos, según lo dispuesto por el artículo 517 de la Ley:

a) Respecto de las acciones de los patrones para el despido a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios.

b) Por lo que hace a las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo.

La prescripción de un mes por lo que se refiere a la acción de despido por parte de los patrones comienza a correr desde el día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación, lo que significa que no se toma en cuenta la fecha en que se produjo la falta, sino la fecha en que fue conocida por el patrón.

"...Esto se refiere principalmente, a aquellos casos en que se lleve a cabo una investigación previa, generalmente por convenio incluido en el contrato colectivo de trabajo. Sólo hasta que concluye la investigación y se llega, por el patrón, a la certidumbre de la falta, comienza a correr el término."7

En cuanto a la prescripción de las acciones de los patrones para hacer deducciones en los salarios de los trabajadores por errores que éstos cometan, o por pérdidas o averías que le sean imputables, el plazo de prescripción comienza a contar desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, y respecto de otros adeudos, desde que éstos fueran exigibles.

También, en relación de los trabajadores se establece la prescripción de un mes para que ejerciten su acción a fin de separarse del trabajo y la cual correrá a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

La fracción II del artículo 517, se refiere a aquellos casos en que el trabajador justificadamente puede rescindir su relación de trabajo. Este presupuesto está reglamentado en el artículo 51 de la Ley Laboral y en el cual se estipula, que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: Por engañarlo el patrón o en su caso la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo; el que el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo dentro del servicio, incurra en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos en con-

tra del trabajador, cónyuge, padre, hijos o hermanos; la reducción que haga el patrón al salario del trabajador; por no recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos, etc.

Ahora bien, nos referiremos en particular a la rescisión de la relación de trabajo, cuando se invoquen las fracciones-IV y V del artículo 51 de la Ley.

Dichas fracciones dicen que son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:

"IV. Reducir el patrón el salario al trabajador; y-
V. No recibir el salario correspondiente en la --
fecha o lugar convenidos o acostumbrados."

Respecto de la reducción del salario, decimos, que una vez fijado el monto del mismo, ya sea por convenio o por aplicación de las normas legales el patrón no puede reducirlo. La reducción del salario del trabajador se considera como un caso de incumplimiento grave del contrato y da al trabajador derecho para plantear la rescisión del mismo.

El patrón tiene la obligación de pagar el valor íntegro del salario. Sin embargo, esta regla general recibe algunas excepciones como son las establecidas en el artículo 110 de la Ley Laboral, en donde se autoriza al patrón para efectuar descuentos en el salario del trabajador a favor de aquél o de terceros.

La fracción V, instituye como causa de rescisión de la -

relacion de trabajo el hecho de que el patrón no pague al trabajador el salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados.

De acuerdo con la ejecutoria emitida por la Suprema Corte, no es únicamente necesario para que proceda la acción de rescisión por falta de pago del salario fundada en el artículo 51, fracción V de la Ley, que el trabajador acredite, que el patrón no le pagó su salario en la fecha, tiempo y lugar - convenidos o acostumbrados, sino que además: a) que se presentó a cobrar su salario en el lugar convenido o acostumbrado y b) que el patrón se negó a pagarle dicho salario. Y concluye, que es precisamente la negativa del patrón en pagar el salario lo que constituye el elemento esencial para la configuración de la causal de rescisión.

Consideramos, que debe ampliarse el término para que el trabajador justificadamente pueda rescindir la relación de -- trabajo, máxime cuando esta rescisión se deba a la falta del pago de salarios.

Prescriben en dos meses.- El artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, estipula que prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. Y agrega que la misma corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

La fracción XXII del artículo 123 constitucional estatuye que las relaciones de trabajo pueden disolverse válidamente cuando existe una causa justificada. Consecuente con este principio, la misma fracción constitucional dispone que en --

los casos de separación injustificada del trabajador, podrá - éste optar entre el cumplimiento de la relación de trabajo o - el pago de una indemnización.

Por la primera de estas acciones, el trabajador se opone a la rescisión de la relación de trabajo decretada por el patrón y reclama se cumplan las respectivas obligaciones; por - la segunda, el trabajador acepta la rescisión y reclama el - pago de la indemnización correspondiente. Nuestro Derecho Me- xicano consignó el principio que rige a los contratos en el - Derecho Civil y que es principio básico del orden jurídico, - la doctrina de que el perjudicado por falta de cumplimiento a las obligaciones derivadas del contrato puede exigir el cum - plimiento de las obligaciones o el pago de los daños y perjui cios que se hubieren causado.

Pensamos que los términos que se mencionan en la Ley Fe- deral del Trabajo para la prescripción de las acciones, que - ya se señalaron, son brevísimos, y es que el legislador, tal- vez con cierta imprecisión, estimó que todos los trabajadores mexicanos son conocedores de sus derechos y de la manera de - hacerlos valer, cuando la realidad, es muy distinta, y los -- trabajadores carecen del conocimiento y mínima instrucción, - esto es por lo que hace a los trabajadores de las ciudades y- zonas industriales sin mencionar a los campesinos, que algu - nos ni siquiera tienen una mediana instrucción y que están -- muy lejos de tener conocimiento de sus derechos como trabaja- dores.

Para ampliar este comentario, citaré las palabras del - Licenciado Enrique Alvarez del Castillo:

"La ignorancia de la ley no excluye su cumplimiento y a nadie beneficia es un principio válido si queremos - dar certidumbre y seguridad al régimen jurídico. Sin embargo, cuando la ignorancia del derecho es regla general resulta una broma cruel que puede convertir al derecho - en una superestructura formal inconcebible, porque de origen está negando su más caro propósito: la justicia - ..."8

Volviendo al ya comentado artículo 518, la prescripción - en este caso, corre a partir del día siguiente a la fecha en - que el patrón le comunique por escrito al trabajador la fecha y causa de la rescisión, según lo dispuesto por el artículo - 47 en el párrafo final.

Es indispensable que analicemos dicho precepto, en vir - tud de que con la Reforma Procesal de 1980, se modificó.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, aceptó que la disolu - ción de las relaciones de trabajo y el consecuente despido de los trabajadores de sus empleos se efectuara mediante una de - claración unilateral de voluntad del patrón, que no requería - ir acompañada de explicaciones, si bien en caso de inconformi - dad del trabajador, podría éste reclamar la ausencia de una - causa legal para la separación y el pago de la indemnización - correspondiente.

Es así como los autores de la Ley Federal del Trabajo de 1970, introdujeron un cambio fundamental, al establecer en la parte final del artículo 47 que el patrón deberá dar al traba - jador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión. Es - to es, se debe hacer del conocimiento del trabajador la fee -

cha, la causa o causas de la rescisión y el consecuente despido a fin de que pueda hacer valer sus derechos con conocimiento de causa.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió una Jurisprudencia en la que se consigna, que el incumplimiento de la obligación de dar el aviso de despido, de que habla la Ley de 1970, no produce efecto alguno para el patrón omiso.

Por su importancia, citaré textualmente una parte de la referida Jurisprudencia:

"La falta de cumplimiento que al patrón impone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de dar a conocer en el aviso de rescisión del contrato de trabajo la causa o causas de tal rescisión, no produce la consecuencia de que la Junta deba estimar injustificado el despido del trabajador. En primer lugar, porque la Ley de la materia no castiga con esa sanción al patrón incumplido, atento a lo dispuesto por el artículo 48 de dicha ley.." (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5o. parte, 4o. Sala, Tesis 199, p. 190).

Por lo tanto, al no imponer la ley ninguna sanción al patrón, éste podía o no dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión.

Con la Reforma Procesal de 1980, se le dio el sentido -- auténtico y el alcance real al artículo 47, al estipular:

"La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado."

Otorgar efectos a la falta de aviso de despido, además de justo es indispensable desde el punto de vista procesal para agilizar y facilitar el trámite de los juicios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Cuántas veces hemos visto la injusticia que supone un despido en que el trabajador pudo cometer desobediencia grave, por citar un ejemplo, y que en juicio el patrón se defiende y justifica el despido por alguna otra causa, como ausencias injustificadas, ebriedad, riña o cualquiera otra; en fin, la que le resulte más fácil de comprobar en el juicio.

Es un acierto que las reformas precisen los efectos del aviso de despido en el artículo 47 de la Ley, establecer claramente que su omisión implique la injustificación del despido del trabajador.

El artículo 522 menciona:

"Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará 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."

Acciones que prescriben en dos años.- El artículo 519 expresa que prescriben en dos años en sus fracciones I y II, las acciones que se derivan de los riegos de trabajo.

Cuando un trabajador tiene conocimiento de que a consecuencia de un accidente o enfermedad profesionales le resulte una incapacidad, desde ese momento comienza a correr el plazo

de dos años para reclamar la indemnización correspondiente.

Por lo que hace a las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, para poder reclamar la indemnización correspondiente, el plazo de dos años se empieza a contar a partir de la fecha del fallecimiento del trabajador.

La fracción III del artículo que analizamos, dispone que las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas, prescriben también en dos años, contados a partir del día siguiente al en que hubiere quedado notificado el laudo o aprobado el convenio.

Es obligación de las partes corresponder a su interés jurídico el promover la ejecución de los laudos o de las resoluciones que hayan sido dictadas por los Tribunales de Trabajo, y si se deja transcurrir el periodo de dos años sin que se promueva esa ejecución, esto significa que no tiene interés en ella y por lo tanto la sanción legal, según los principios que informan la prescripción es que se dé por terminada esa situación que existió durante el periodo de dos años, terminando la posibilidad de que el deudor sea obligado a dar cumplimiento del laudo que se haya dictado en su contra.

Haciendo una comparación con lo ordenado por el artículo 529 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, que a la letra dice:

"La acción para pedir la ejecución de una sentencia, transacción o convenio judiciales durará diez años conta

dos desde el día en que se venció el término judicial para el cumplimiento voluntario de lo juzgado y sentenciado."

El término que la Ley Federal del Trabajo señala para la ejecución de los laudos y convenios, comparado con el establecido por el Código de Procedimientos Civiles, es de notarse, que el término regulado por aquélla es más corto.

4.2 SUSPENSION DE LA PRESCRIPCION

Hay ocasiones en que la prescripción no puede iniciarse ni correr en contra de determinadas personas, no porque los créditos de éstas sean imprescriptibles, sino como una protección temporal a esas personas.

En relación con esto, el artículo 520 menciona que la prescripción no puede comenzar ni correr contra los incapacitados mentales sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y en contra de los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

4.3 INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION

La Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 521 los casos en que la prescripción se interrumpe, esto es, que una vez iniciada, se paraliza, y se destruye el tiempo que había corrido; y si ésta se reanuda, sólo podrá cumplirse contando desde el principio el tiempo que la ley exige. La prescripción se interrumpe: a) Por la presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; y b) Por el reconocimiento de la persona a cuyo favor corre la prescripción del derecho de aquélla contra quien pres-

cribe, este reconocimiento puede ser de palabra, por escrito o por hechos indudables.

5.- CADUCIDAD DE LA ACCION

La doctrina ha definido a la caducidad como:

"...la sanción que se pacta, o se impone por la ley a la persona que dentro de un plazo convencional o legal, no realiza voluntaria y conscientemente la conducta positiva para hacer que nazca, o para que se mantenga vivo, un derecho sustantivo o procesal, según sea el caso."9

Igualmente, se le define, como la extinción de la relación jurídica procesal a consecuencia de la inactividad procesal del actor y demandado durante el tiempo que fija la ley.

5.1 FUNDAMENTO DE LA CADUCIDAD

Se dice que el hecho de que tanto el actor como el demandado no promuevan nada en el juicio durante cierto tiempo, establece una presunción racional de que no quieren proseguirlo, de que han perdido todo interés en continuar la contienda, y que sólo por desidia o por otros motivos no han manifestando su voluntad de darlo por concluido. Lo que no hacen ellos lo lleva a cabo la ley por razones de orden público, entre las que se consideran, que los juicios pendientes por tiempo indefinido producen daños sociales, mantiene un estado de inseguridad e incertidumbre a los intereses tanto económicos como morales que son materia de la contienda y a las relaciones jurídicas que son objeto de la litis.

5.2 LA CADUCIDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La caducidad se produce cuando no se realiza ningún acto procesal en el tiempo que fija la ley y que nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 773 la regula en los siguientes términos:

"Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esta promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado."

Del citado artículo se desprenden los siguientes elementos:

a) La caducidad opera respecto de la acción y no únicamente de la instancia. Es decir, la acción a que se hace referencia en el artículo 773, es la acción sustantiva y no la acción procesal, ya que el legislador se refirió de manera expresa, a la acción y no al procedimiento en que ésta se ejercita; por lo tanto, declarado el desistimiento de la acción, no puede plantearse una nueva demanda, exigiendo las prestaciones que se reclamaron en la primera.

b) No cualquier actuación debe estimarse interruptiva del término de la caducidad, sino, atendiendo a las finalidades y justificación de la institución, debe tratarse de una actuación que de manera clara y precisa impulse el procedi --

miento. Lo anterior quiere decir que el término de caducidad no debe tenerse por interrumpido por actuaciones que no impulsen el procedimiento, bien porque su objeto no sea ese, caso de aviso de cambio de domicilio, designación de nuevos apoderados o revocación de poderes de los existentes, etc., bien porque las mismas sean ociosas o imprecisas, por ejemplo las que solicitan la continuación del procedimiento, sin especificar el trámite concreto que corresponda al estado de los autos, así como de las que con objeto deliberado de retrasar el trámite normal del procedimiento, soliciten la realización de actos procesales ya efectuados.

5.3 CASOS EN QUE NO PROCEDE LA CADUCIDAD

a) Cuando no obstante la inactividad de la parte actora, el procedimiento ha continuado por actuaciones de las demás partes, o aún existiendo inactividad de todas las partes, la continuación del procedimiento ha operado por actuaciones oficiosas de la Junta, realizadas en el uso de la facultad que le concede la Ley Federal del Trabajo en su artículo 782.

b) Cuando se encuentre una diligencia pendiente. Por diligencia pendiente para efectos del artículo 773 debe entenderse entre otros, a aquellos casos en que la Junta ha concedido un término y éste no ha transcurrido, o bien, cuando se han solicitado informes o copias a otra autoridad y no se ha tenido respuesta a dicha solicitud, o a la recibida no se ha hecho del conocimiento de las partes.

Con las reformas procesales, en el artículo 771, se estipula que los Presidentes de las Juntas y Auxiliares tienen la

obligación de que los juicios que ante ellos se trámiten no queden inactivos, promoviendo lo que proceda conforme a la ley. Y en el artículo 772, se menciona que cuando de conformidad con el artículo anterior, sea necesaria la promoción del trabajador para la continuación del procedimiento, y éste no haya promovido dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar que se le requiera para que lo haga, apercibiéndolo de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo 773. Como ya se dijo, dicho artículo indica que se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no promueva en el término de seis meses siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento.

6.- LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PARA EXIGIR EL PAGO DE LOS SALARIOS

Cuando al trabajador no se le paga el salario que le corresponde ya sea porque:

a) Realiza labores en igualdad de condiciones, de cantidad, calidad, eficacia y jornada, que aquél de categoría superior, con el que pretende la nivelación. El trabajador basándose en el principio de igualdad de salarios que está reglamentado en el artículo 123 constitucional, fracción VII, puede demandar al patrón ejercitando la acción de nivelación de salarios.

Y según Jurisprudencia de la Suprema Corte:

"Salarios, nivelación de los. Si una empresa otorga a determinado empleado mayor salario del que debe corres

ponderle, según el contrato respectivo, por ese sólo hecho reconoce implícitamente que ese trabajo debe ser mejor remunerado, y si el trabajo que aquél desempeña lo hace dentro de reconocida igualdad de condiciones y eficacia, respecto de otros trabajadores o empleados, es evidente que a todos por igual debe corresponder, en su retribución, el aumento de la diferencia resultante." - (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 223, p. 218).

b) Puede suceder también, que al trabajador se le pague una cantidad menor al salario mínimo legal estipulado o al establecido en el contrato de trabajo, por lo tanto, el trabajador puede demandar el pago de la diferencia de salarios.

b) Cuando el trabajador preste sus servicios al patrón y éste no le pague la remuneración correspondiente, el trabajador puede demandar el pago de los salarios devengados.

Hemos citado diferentes tipos de acciones que pueden ejercer los trabajadores cuando el patrón no les pague el salario que les corresponde. Y de conformidad con el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador tiene el lapso de un año para poder ejercer la acción respectiva.

Cualesquiera de las acciones citadas anteriormente pueden ser ejercitadas por el trabajador cuando quiera dar por terminada la relación de trabajo por causas imputables al patrón, entonces pedirá la indemnización constitucional y el pago de las diferencias de salarios y/o el pago de salarios devengados, por citar sólo un ejemplo. Pero también se presenta el caso en el cual el trabajador continué laborando al servicio del patrón y únicamente lo demande para pedir la nivela -

ción de salarios y/o el pago de salarios devengados.

En el primer caso, las acciones de diferencia de salarios o de salarios devengados tienen un carácter subsidiario, ya que la acción principal será el pago de la indemnización constitucional ya sea porque al trabajador lo hayan despedido injustificadamente o bien porque éste pida la rescisión de la relación laboral por causas imputables al patrón, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51 de la Ley Laboral. En el segundo caso cualesquiera de las acciones se ejercita en forma principal.

Estimamos injustificados los términos de la prescripción establecidos en la Ley Federal del Trabajo para el ejercicio de las acciones por falta de pago de salarios, en virtud de que, comparado el término que las autoridades fiscales tienen para determinar o exigir prestaciones fiscales y las obligaciones de estas autoridades para devolver las cantidades pagadas indebidamente, los términos estipulados por la Ley Federal del Trabajo, son cortos, pues mientras la Secretaría de Hacienda y Crédito Público tiene cinco años para hacer valer sus derechos, el trabajador únicamente tiene dos meses para solicitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la rescisión del contrato de trabajo, invocando las causales que se mencionan en los incisos IV y V del artículo 51. Ahora bien, si el trabajador no demanda la rescisión sino que sólo pide se le paguen la diferencia de salarios, los salarios devengados o bien ejercita la acción de nivelación de salarios, para hacer valer cualquiera de estas acciones tiene el término de un año.

Comparando también, la prescripción del derecho privado con la del derecho del trabajo respecto de las acciones para exigir el pago de los salarios devengados, en donde nuevamente se observa, que el plazo en el Derecho Civil es más amplio que en el Derecho Laboral. El Código Civil en el artículo - - 1161, fracción primera, establece los términos de la prescripción en dos años para los honorarios, sueldos, salarios u otras retribuciones por la prestación de cualquier servicio. - Por su parte la Ley Federal del Trabajo, señala, como se ha - indicado, que las acciones de trabajo prescriben en un año -- con excepción de los casos previstos por la propia Ley en los artículos subsecuentes; esto es que la Ley fija el término de un año para que prescriba la acción del pago de salarios de - vengados.

En nuestra Constitución, en su artículo 123, fracciones XXIV y XXVIII, consagran la protección absoluta del salario.

La primera de las fracciones ordena:

"De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o de dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a -- los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas -- deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes."

La fracción XXVIII, habla de la formación del patrimonio familiar, determinando que los bienes que lo constituyen, se-

rán inalienables, inembargables y transmisibles en herencia -- mediante una simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

El artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, dispone -- que el salario en efectivo deberá de pagarse en moneda de curso legal, prohibiendo haberlo en mercancía, vales, etc.; otra medida protectora es la prohibición de retener el salario por concepto de multas (art. 107)

Parecida a la prohibición anterior es la limitación de -- los descuentos a los salarios de los trabajadores, a excepción de los casos estipulados en el artículo 110 de la Ley Laboral.

El pago directo al trabajador es otra de las garantías -- que se establece entre las normas protectoras del salario es la que garantiza que el pago del salario deberá de hacerse en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, esto -- es con el objeto de evitar que el pago a los trabajadores se realice en un lugar diverso a donde presta sus servicios.

Al salario se le protege con la disposición que prohíbe -- que los salarios puedan ser embargados, salvo la excepción -- que consiste en los casos de pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente.

Otras de las normas protectoras del salario, es la que -- garantiza el derecho preferencial, que guarda el salario en -- relación con otros acreedores del patrón. (art. 114)

Si la Ley ha dictado estas normas protectoras es debido, -- al carácter alimenticio del salario, pues es el único medio --

que el trabajador tiene para hacer frente a los gastos co - -
rrientes de la subsistencia, alimentación, vivienda y vestido
de su familia.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Trueba Urbina, Alberto.- NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. (México, Porrúa, 1975), p. 207
- (2) Ibid., p. 213
- (3) Porras y López, Armando.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. (México, Manuel Porrúa, 1977), p. 145
- (4) Ibid., p. 146
- (5) Trueba Urbina, Alberto.- NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. (México, Porrúa, 1970), p. 446
- (6) Bermúdez Cisneros, Miguel.- LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO. (México, Cárdenas, 1978), p. 215
- (7) Buen L., Néstor de.- DERECHO DEL TRABAJO. T. I (México, Porrúa, 1976), p. 598
- (8) Alvarez del Castillo, Enrique.- REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1979. (México, U.N.A.M., - - 1980), p. 70
- (9) Gutiérrez y González, Ernesto.- DERECHO DE LAS OBLIGACIONES. (Puebla, José M. Cajica Jr., 1974), p. 857

CONCLUSIONES

1.- Desde los primeros tiempos el hombre ha buscado el desarrollo económico e intelectual, con el objeto de lograr un mejor nivel de vida.

2.- El hombre para satisfacer sus necesidades materiales e intelectuales, tiene que prestar sus servicios, para que con el pago de éstos dar satisfacción a aquéllas.

3.- El salario está integrado por todos aquellos pagos en efectivo hechos por el patrón al trabajador por concepto de cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie que recibe el trabajador a cambio de su trabajo.

4.- El Estado tiene la obligación de proporcionar los servicios públicos para satisfacer las necesidades de la colectividad; para tal efecto, requiere de ingresos que se obtienen a través de los impuestos, derechos, aprovechamientos o productos.

5.- Estas obligaciones fiscales se extinguen por prescripción, que corre a favor tanto de los contribuyentes extinguiendo sus obligaciones tributarias; como a favor del Estado, cuando los contribuyentes no exigen el reembolso de las cantidades pagadas indebidamente por concepto de tributos. El plazo para la extinción de dichas obligaciones es el de cinco años.

6.- La prescripción constituye una forma de adquirir un derecho o liberarse de una obligación por el sólo transcurso del tiempo y mediante el cumplimiento de los requisitos que la Ley señala.

7.- La prescripción, es una institución de orden público que se reglamenta en el Derecho Mexicano del Trabajo, como medio para extinguir las obligaciones. El titular de un derecho laboral que no lo ejercite en el tiempo señalado por la Ley, verá extinguida su acción por efectos de la prescripción.

8.- De acuerdo con el Título Décimo de la Ley Federal del Trabajo las acciones prescriben por regla general en un año. Por excepción, determinadas acciones prescriben en un mes, dos meses y dos años.

9.- Considerando, que la Ley ha dictado preceptos legales encaminados a proteger el salario, en la medida en que la subsistencia del trabajador y su familia depende de su satisfacción, no es lógico que el plazo de prescripción para exigir el pago de esta prestación sea tan reducido, por lo tanto debe ampliarse dicho plazo.

10.- Propongo que debe ampliarse el plazo para la prescripción de las acciones que consigna la Ley Federal del Trabajo, hasta en cinco años, únicamente en lo que se refiere al pago de los salarios devengados, en virtud de su carácter alimenticio.

11.- Fundo a la vez esta proposición, ya que si el Esta-

do tiene cinco años para exigir a los contribuyentes el cumplimiento de sus obligaciones fiscales, por ser indispensable que cuente con medios para la prestación de los servicios públicos. Con mayor razón , y en virtud de ser el salario el -- único medio que el trabajador tiene para solventar sus necesidades, debe ser ampliado el plazo a cinco años para que el -- trabajador demande a su patrón por la falta del pago de salarios.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Alvarez del Castillo, Enrique. "Reformas a la Ley - Federal del Trabajo en 1979". 1a. ed., México, U.N.A.M., --- 1980, 72 pp.
- 2.- Bermúdez Cisneros, Miguel. "Las Obligaciones en el - Derecho del Trabajo". 1a., ed., México, Cárdenas, 1978, 684 - pp.
- 3.- Buen L., Néstor de. "Derecho del Trabajo". México, - Porrúa, 1976, 802 pp. (2 tomos)
- 4.- Castorena, J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero". 6a. ed., México, (s.e.), 1973, 327 pp.
- 5.- Cueva, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del - Trabajo". 4a. ed., México, Porrúa, 1977, 639 pp.
- 6.- Cueva, Mario de la. "Derecho Mexicano del Trabajo".- T.I, 9a. ed., México, Porrúa, 1966, 910 pp.
- 7.- Delgado Moya, Rubén. "Elementos del Derecho del Tra- bajo". 1a. ed., México, Colección Jurídica I, 1964, 313 pp.
- 8.- Dobb, Maurice. "Salarios". 3a. ed., México, FCE, - - 1973, 168 pp.
- 9.- Flores Zavala, Ernesto. "Elementos de Finanzas Públi- cas Mexicanas". 18a. ed., México, Porrúa 1977, 447 pp.

10.- Florescano, Enrique, et al. "La Clase Obrera en la Historia de México". (de la colonia al imperio), 1a. ed., México, Siglo XXI-U.N.A.M., 1980, 350 pp.

11.- Garza, Sergio F. de la "Derecho Financiero Mexicano", 6a. ed., México, Porrúa, 1975, 869 pp.

12.- Guerrero, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo" 5a. ed., México, Porrúa, 1971, 529 pp.

13.- Gutiérrez y González, Ernesto. "Derecho de las Obligaciones". 5a. ed., Puebla, José M. Cajica Jr., 1974, 946 pp.

14.- Lerdo de Tejada, Francisco. "Ensayos de Derecho Tributario". (s.e.), México, Jus, 1975, 227 pp.

15.- Margáin Manautou, Emilio. "Introducción al Estudio del Derecho Tributario Mexicano". 3a. ed., México, Universitaria Potosina, 1973, 360pp.

16.- Mazeaud. "Lecciones de Derecho Civil". Parte 2a., - V.III, (s.e.), Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1969, 530 pp.

17.- Nápoli, Rodolfo A. "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". 2a. ed., Buenos Aires, La Ley, 1971, 678 pp.

18.- Pina, Rafael de. "Curso de Derecho Procesal del Trabajo". 1a. ed., México, Manuel Porrúa, 1977, 403 pp.

19.- Porras y López, Armando. "Derecho Fiscal". 2a. ed., México, Textos Universitarios, 1970, 336 pp.

20.- Porras y López, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo", 4a.ed., México, Manuel Porrúa, 1977, 403 pp.

21.- Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo" 1a. ed., México, Porrúa, 1970, 599 pp.

22.- Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". 3a. ed., México, Porrúa, 1975, 599 pp.

LEGISLACION CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Código Fiscal de la Federación, México, Porrúa, 1978.

Código Civil para el Distrito Federal, México, Porrúa, 1978.

Ley Federal del Trabajo, México, Porrúa, 1980.