



UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.
INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE 8727-09, ACUERDO No. 218/95



ESCUELA DE DERECHO

**"LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DEL TRABAJADOR POR DESPIDO
INJUSTIFICADO DEBE DE SER SEIS MESES. PROPUESTA DE REFORMA
AL ARTÍCULO 518 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA:

DAVID DUARTE JIMÉNEZ

ASESOR: LIC. JUAN CARLOS MADRIGAL MARTÍNEZ

URUAPAN, MICHOACÁN

ENERO 2010



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.



URUAPAN
MICHOACÁN

AUTORIZACIÓN PARA IMPRESIÓN DE TRABAJO ESCRITO

CUADANA
DOCTORA MARGARITA VELÁZQUEZ GUTIÉRREZ,
DIRECTORA GENERAL DE INCORPORACIÓN Y
REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS,
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO,
PRESENTE:

Me permito informar a usted que el trabajo escrito:

**"LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DEL TRABAJADOR POR DESPIDO
INJUSTIFICADO DEBE SER DE SEIS MESES. PROPUESTA DE REFORMA AL
ARTÍCULO 518 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"**

Elaborado por:

DUARTE JIMÉNEZ DAVID
ALUMNO ALUMNO ALUMNO

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 30252568 5

ALUMNO(A) DE LA CARRERA DE: LICENCIADO EN DERECHO.

Reúne los requisitos académicos para su impresión.

"INTEGRACIÓN Y SUPERACIÓN"
URUAPAN, MICHOACÁN, ENERO 11 DE 2010.


LIC. JUAN CARLOS MADRIDAL MARTÍNEZ


LIC. FEDERICO JIMÉNEZ TEJERO



AGRADECIMIENTOS:

A MIS PADRES los señores **REYNA JIMÉNEZ BANDERAS Y MARIO RICARDO DUARTE CANO** quienes me han brindado todo su apoyo y que sin escatimar esfuerzos me han dado de las cosas invaluable para el ser humano, como lo es el de otorgarme cariño y amor incondicional.

A MIS HERMANOS **MARIO RICARDO, JESUS ALBERTO, FREYBA ADRIANA, JOSUE Y SAID** por su apoyo, por otorgarme la comprensión de realizar uno de mis mayores anhelos el de realizarme como profesional.

A TODOS MIS MAESTROS por haberme dedicado el tiempo y paciencia que es tan necesaria para poder transmitir un tanto de sus conocimientos y en especial a mi asesor de tesis **JUAN CARLOS MADRIGAL MARTÍNEZ**.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES EN MÉXICO.....	15
1.1 LAS LEYES DE INDIAS.....	15
1.2 LAS ORDENANZAS.....	16
1.3 ÉPOCA DE INDEPENDENCIA.....	17
1.4 LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1824.....	17
1.5 LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1857.....	18
1.6 LEGISLACIÓN DE MAXIMILIANO DE HABSBURGO.....	20
1.7 EL PORFIRIATO.....	20
1.8 LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.....	21
1.9 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.....	23

1.10 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. 24

1.11 REFORMA PROCESAL DE 1980. 25

**CAPITULO 2. EL DERECHO DEL TRABAJO, EL CONTRATO DE TRABAJO
Y LA RELACIÓN LABORAL.28**

2.1 CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.28

2.2 CONCEPTO DE CONTRATO. 30

2.3 EL CONTRATO DE TRABAJO. 30

2.4 LA RELACIÓN DE TRABAJO. 33

2.5 DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO DE TRABAJO Y RELACIÓN DE
TRABAJO.34

2.6 ELEMENTOS PERSONALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.35

2.6.1 CONCEPTO DE TRABAJADOR.....36

2.6.2 CONCEPTO DE PATRON.....39

2.6.3 TRABAJADOR DE CONFIANZA.41

2.7 CONDICIONES DE TRABAJO. 42

2.7.1 CLASIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO. 43

2.7.2	JORNADA DE TRABAJO.....	44
2.7.3	EL DESCANSO SEMANAL.....	47
2.7.4	DESCANSO OBLIGATORIO.....	48
2.7.5	LAS VACACIONES.....	49
2.7.6	EL SALARIO.....	51
2.7.7	EL AGUINALDO.....	55
2.7.8	DERECHO DE ANTIGÜEDAD.....	55

CAPÍTULO 3. FORMAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. . .
..... **59**

3.1	TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	59
3.2	RESCISIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	60
3.2.1	CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN (CAUSALES DE DESPIDO).....	63
3.2.2	CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.....	72
3.3	SUSPENSIÓN E INTERRUPCIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	76

CAPÍTULO 4. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.	83
4.1 DEFINICIÓN.	83
4.2 ACCIÓN.	83
4.3 PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA.	86
4.4 ADMISIÓN DE LA DEMANDA.	86
4.5 LA AUDIENCIA INICIAL O CONSTITUCIONAL.	88
4.5.1 ETAPA DE CONCILIACIÓN.	88
4.5.2 ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.	90
4.5.2.1 EXCEPCIONES Y DEFENSAS.	94
4.5.3 ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.	96
4.6 EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS.	98
4.7 LOS ALEGATOS.	101
4.8 CIERRE DE LA INSTRUCCIÓN.	102
4.9 DICTAMEN (PROYECTO DE LAUDO).	103
4.10 DILIGENCIAS ADICIONALES Y PRUEBAS NO DESAHOGADAS. . .	103
4.11 AUDIENCIA DE RESOLUCIÓN.	104

4.12	ENGROSE DE LAUDO.....	105
------	-----------------------	-----

CAPÍTULO 5. LA PRESCRIPCIÓN, CADUCIDAD Y PRECLUSIÓN.....106

5.1	PRESCRIPCIÓN.....	106
-----	-------------------	-----

5.1.1	PLAZOS PARA LA PRESCRIPCIÓN.....	109
-------	----------------------------------	-----

5.1.2	CASOS EN QUE NO CORRE LA PRESCRIPCIÓN.....	110
-------	--	-----

5.1.3	INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN.....	110
-------	--------------------------------------	-----

5.1.4	EL CÓMPUTO DE LOS PLAZOS.....	111
-------	-------------------------------	-----

5.2	CADUCIDAD.....	111
-----	----------------	-----

5.3	LA PRECLUSIÓN.....	115
-----	--------------------	-----

CAPÍTULO 6. LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DEL TRABAJADOR POR DESPIDO INJUSTIFICADO DEBE SER DE SEIS MESES. PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 518 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. . . .117

	CONCLUSIÓN.....	128
--	-----------------	-----

	PROPUESTA.....	129
--	----------------	-----

	BIBLIOGRAFÍA.....	130
--	-------------------	-----

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral en México es el resultado de movimientos y conflictos sociales; por naturaleza controvertido, esto se debe a que los patrones y los trabajadores desde su nacimiento como tales, han sido considerados como sujetos socialmente antagónicos, esta disputa ha generado cambios y la evolución de dicho derecho, desde considerar a los hombres como esclavos, hasta su concepción como parte indispensable y necesaria de toda empresa, a la cual se le debe proteger del poderío económico del patrón. Todo cambio debe de ser plasmado en una ley para asegurar su aplicación y anterior a su establecimiento en dicha ley debe ser discutida por quienes tienen la obligación de crearlas.

Existen muchos temas en materia laboral que son objeto de críticas muy acertadas, las cuales tienen como finalidad mejorarla, proponiendo reformar, adicionar o derogar uno o más artículos, ya sean constitucionales, de la Ley Federal del Trabajo u otro ordenamiento jurídico relacionado con la materia. El presente trabajo es uno de ellos, al criticar y proponer reformar la redacción del artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, la cual limita el derecho de los trabajadores.

El Derecho Laboral en México, desde un principio, se ha procurado como una institución para salvaguardar los intereses de los obreros, lo cual no se ha logrado totalmente, ya que en la ley de la materia se establecen algunas limitantes

a los trabajadores como es la siguiente: En la Ley Federal del Trabajo se establece la prescripción de las acciones laborales; el artículo 518 reza lo siguiente: “Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo”, la prescripción es un medio por el cual se extinguen obligaciones o se crean de derechos, pero dentro del caso concreto del artículo en referencia, tiene por efectos extinguir los derechos del trabajador que sea separado injustificadamente de su trabajo, lo cual tiene como consecuencia que solo se puedan reclamar las prestaciones adquiridas conforme a las condiciones del trabajo, ahora bien tomando en consideración el nivel académico, la falta de información y sobre todo el bajo grado de conocimientos que tienen los trabajadores en el país, es evidente que desconocen el contenido del artículo en referencia y por lo tanto los trabajadores que son objetos de un despido injustificadamente desconocen que tienen dos meses para ejercitar la acción laboral correspondiente, ya que de lo contrario prescribe su derecho para reclamar al patrón la indemnización constitucional o la reinstalación, cabe aclarar que la Junta de Conciliación y Arbitraje está obligada a recibir y dar trámite a la demanda laboral, aunque sea evidente que ya haya transcurrido el plazo de los dos meses, por lo tanto es obligación del patrón manifestar ante el tribunal la prescripción del derecho.

Del Derecho Social emana el Derecho Laboral, el cual se divide en 4 ramas a la vez, como lo es el Derecho Individual del Trabajo, el Derecho Colectivo del Trabajo, el Derecho Procesal del Trabajo y el Derecho de Seguridad Social; el

presente trabajo se avocara únicamente al Derecho Individual del Trabajo, tocando algunos temas del Derecho Procesal del Trabajo; En el Capítulo Primero se analizarán algunos antecedentes desde la época colonial hasta nuestros días, además de que se explica detalladamente en el Capítulo Segundo los conceptos de Derecho del Trabajo, Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo, estableciendo sus elementos, así como las condiciones del trabajo, el salario, la jornada de trabajo, el descanso semanal, los descansos obligatorios, las vacaciones, el aguinaldo y la antigüedad; además se establece en el Capítulo Tercero las formas de terminación de la relación de trabajo, la rescisión de la relación de trabajo, las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón y sin responsabilidad para el trabajador; en el Capítulo Cuarto se analizará el Procedimiento Ordinario Laboral desde la presentación y admisión de la demanda, la Audiencia Constitucional la cual se divide en tres etapas: de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, posteriormente el desahogo de pruebas, alegatos, finalizando con el laudo; se explican en el Capítulo Quinto los conceptos de Prescripción, Caducidad y Preclusión con todos sus efectos legales; y finalmente en el Capítulo Sexto estudiaremos exhaustivamente la prescripción de la acción laboral del trabajador que sea objeto del despido injustificado.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El Derecho Laboral en México es una consecuencia de movimientos y conflictos sociales, desde un principio se ha procurado como una institución para salvaguardar los intereses de los obreros y campesinos, lo cual no se ha logrado totalmente, ya que en la ley de la materia se establecen algunas limitantes a los trabajadores como es el siguiente: En la Ley Federal del Trabajo se establece la prescripción de las acciones laborales, el art. 518 reza lo siguiente “Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo”, ahora bien tomando en consideración el nivel académico, la falta información, y sobre todo el bajo grado de conocimientos que tienen los trabajadores en el país en general, es evidente que desconocen el contenido del artículo en referencia y por lo tanto los trabajadores que son objetos de un despido injustificadamente no saben que tienen dos meses para ejercitan la acción laboral correspondiente, ya que de lo contrario prescribe su derecho para reclamar al patrón indemnización alguna o la reinstalación válidamente, cabe aclarar que la Junta de Conciliación y Arbitraje está Obligada a recibir y dar trámite a la demanda laborar aunque sea evidente que ya ha transcurrido el plazo de los dos meses, por lo tanto es obligación del patrón manifestar ante el tribunal la prescripción del derecho. Tengo que señalar que el plazo de 2 meses es muy corto en comparación con otras figuras del mismo derecho laboral o de otros derechos como lo es el derecho civil, por ejemplo el plazo de prescripción para hacer valer la acción en la que se

reclamen el pago de vacaciones, aguinaldo, horas extras, días de descanso obligatorio entre otras prestaciones es de un año.

CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES EN MÉXICO.

LEYES DE INDIAS.

En la época Colonial existieron varios ordenamientos jurídicos, siendo de importancia notable las Leyes de Indias, las cuales tenían por objeto proteger a aborígenes que habitaban en el continente americano. “En estas leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el Derecho del Trabajo: asegurar a los indios la percepción efectiva de un salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etc. Las Leyes de Indias son posiblemente, los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios, pero al fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse”. (DAVÁLOS, José. 1997).

El maestro Trueba Urbina dice al respecto: “si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos a encontrar la eficacia de la leyes del trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cuál sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asimilado del cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario.” (TRUEBA Urbina, Alberto. 1970).

1.2 LAS ORDENANZAS.

La reglamentación rigurosa de los oficios por medio de las Ordenanzas de los gremios, fue el sistema corporativo de la organización del trabajo durante la colonia. Con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, debido a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales restringen la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro.

En la Colonia existieron los gremios, regulados por las Ordenanzas y tanto éstas como la organización gremial, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España. Las citadas Ordenanzas otorgaban a los maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.

Desaparecieron los gremios por declaración de la Ley del 8 de Junio de 1813 que autorizó a todos los hombres vecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran a conveniencia, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio.

1.3 ÉPOCA DE INDEPENDENCIA.

Don Miguel Hidalgo inició un movimiento, con el objeto de alcanzar la independencia nacional de la Corona Española. Es don José María Morelos quien al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transformó y lo encausó hacia la verdadera liberación de México, es decir, una revolución democrática. Asimismo, sentó bases fundamentales para estructurar al naciente Estado Mexicano con un documento llamado Sentimientos de la Nación. Su concepción de la justicia social la plasma en el punto 12 de este modo:

“Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto”.

1.4 LA CONSTITUCIÓN DE 1824.

En el terreno político, la Constitución de 1824 es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la Nación mexicana. Sin embargo, la independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros.

La Constitución mantuvo intacto el problema social; en 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo

XVIII durante la Colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo período; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Para ese mismo año había 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas en el interior de las minas; en las 7 fábricas textiles de esa época laboraban 2,800 trabajadores; por otra parte, éstos raquíuticos salarios se reducían aún más por los precios de los artículos y los alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado.

1.5 LA CONSTITUCIÓN DE 1857.

La Revolución de Ayutla comenzó con el Plan de Ayutla proclamado por Florencio Villareal, con apoyo de los liberales Juan N. Álvarez e Ignacio Comonfort, el 1 de marzo de 1854 en Ayutla, Guerrero; persiguió como objetivo fundamental, derrocar a la dictadura de Santa Anna, con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre; esta revolución representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal, imperante en esa época.

Una vez que fue cesado Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México entre 1856-57, y dio por resultado, la Constitución de 1857; la declaración de derechos de este Congreso es de sentido individualista y liberal, tuvo importantes disposiciones relativas al

trabajo; los artículos 4 y 5 consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento”.

Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del Congreso Constituyente. El constituyente Ignacio Ramírez pugnó por que se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y participaran en los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. En contra de Ignacio Ramírez habló Ignacio L. Vallarta con un pensamiento acentuadamente liberal; en contra de lo sostenido por Ramírez dijo que la industria en nuestro país estaba en pañales, y si se trata de proteger al trabajador, se está arruinando a la industria.

1.6 LEGISLACIÓN DE MAXIMILIANO DE HABSBURGO.

Maximiliano de Habsburgo durante su período como emperador, “en contradicción con el grupo de hombres que lo había elegido como tal, Maximiliano elaboró una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores” (DAVÁLOS, José. 1997).

Como es sabido, ante el efímero imperio de Maximiliano, las disposiciones positivas quedaron como buenas intenciones, sin mayores consecuencias.

1.7 EL PORFIRIATO.

Como presagio del gran movimiento social que se desencadenaría en 1910, se suscitaron dos importantes acontecimientos que fueron: el primero de ellos es la Huelga de Cananea de 1906, en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa. La huelga fue aplastada con lujo de violencia con intervención de tropas norteamericanas.

El segundo suceso, fue el de los trabajadores de la industria textil en Puebla, los que se declararon en huelga por la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, pero dicha huelga no tuvo buenos resultados, pues los patrones de la industria decretaron un paro general y el entonces Presidente, Porfirio Díaz, ante las solicitudes de los trabajadores para que solucionara el conflicto, lo que hizo fue apoyar a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de 7 años.

1.8 CONSTITUCIÓN DE 1917.

El 15 de julio de 1914, el General Victoriano Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución; casi inmediatamente después, los jefes de las

tropas constitucionalistas iniciaron la creación del Derecho del Trabajo. El 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción de los salarios. El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos; cuatro días más tarde, se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas a los campesinos. En Jalisco, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones. El 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de la primera ley del trabajo de la Revolución constitucionalista, sustituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915: jornada de trabajo de nueve de horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 4 de octubre se impuso el descanso semanal en el estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la República: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por empresarios, inspección del trabajo y reorganización de la justicia obrera. Los movimientos siguieron por toda la República hasta que Carranza comisionó al licenciado José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo; en cumplimiento al cargo pronunció un valioso discurso, en el que expuso los principios que en su opinión deberían

constituir las columnas del futuro Derecho del Trabajo y leyó varias disposiciones de un proyecto de ley que había redactado por encargo del mismo Carranza.

Macías y Pastor Rouaix, Secretario de Fomento en el gabinete constitucionalista, designados aparentemente para integrar la comisión que redactaría el proyecto de nuevo título sobre el trabajo, invitaron al licenciado Lugo y al diputado De los Ríos para que completaran el pequeño comité. Con base en los proyectos de Macías, la comisión formuló un anteproyecto, sobre el que cambió impresiones con el grupo de diputados y del que salió el proyecto final que se turnó a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea. En su dictamen, la Comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones y adicionó otras, proponiendo algunas fracciones nuevas. Después de una breve discusión, el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917.

“Nació nuestra declaración de derechos sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma, brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución” (DE LA CUEVA, Mario, 1993).

1.9 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.

El 15 de Noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 73, fracción X y párrafo introductorio del 123, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que fue presentado por la Secretario de Gobernación para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la Ley de 1931.

En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo. En el año de 1931, la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de Agosto de 1931.

1.10 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo vigente tiene dos anteproyectos como antecedentes de creación; el primero en 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e

integrada por el licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social; la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el licenciado Ramón Lozano, presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva.

El segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primera Comisión, agregándose el licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM.

El proyecto final fue fruto de las reuniones de representantes de las clases sociales con la segunda comisión por acuerdo del Ejecutivo Federal. En diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo; se le hicieron algunas modificaciones pero ninguna significativa, su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

1.11 REFORMA PROCESAL DE 1980.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los Títulos Catorce (Derecho Procesal del Trabajo), quince (Procedimientos de Ejecución) y dieciséis

(Responsabilidades y Sanciones); también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales. Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980. Entraron en vigor el 1º de mayo del mismo año.

“Así pues, imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que se destacan los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la queja de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores”. (DAVÁLOS, José. 1997).

La realidad del Derecho del Trabajo mexicano no es otra cosa más que las ideas revolucionarias de trabajadores explotados, plasmadas en una Ley. A lo largo de la historia el ser humano ha luchado por mejorar sus condiciones de vida, y en el continente americano desde la llegada de los españoles, se mostró el descontento de los obreros contra las nefastas condiciones de trabajo que existían en la época y que fueron la motivación de todos los campesinos para luchar por la independencia de este país, porque si bien es sabido no tenían otra cosa que perder más que la vida, vida que no deseaban que tuvieran sus hijos.

Cada vez que los trabajadores han ganado terreno dentro del ámbito de sus derechos, se han creado nuevas leyes, durante la Colonia fueron las Leyes de

Indias, después las Ordenanzas, las Constituciones y las Leyes Federales del Trabajo. El Derecho Laboral ha evolucionado a la par con los movimientos sociales, con los cuales en cada ocasión se le han adherido nuevas ideas, que generalmente son benéficas para todos los trabajadores y ha tenido que trascurrir varios siglos de historia para poder obtener el Derecho del Trabajo de nuestros días.

CAPÍTULO 2. EL DERECHO DEL TRABAJO, EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACIÓN DE TRABAJO.

2.1 CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El significado etimológico de la palabra Derecho proviene del latín *directum* el cual deriva de *digiere* (“enderezar”, “dirigir”, “encaminar”), a su vez de *regere*, *Remi*, *rectum* (“conducir”, “guiar”, “conducir rectamente, bien”).

El derecho tiene infinidad de acepciones, cada autor tiene su propio concepto, aunque todos son muy parecidos, Castellanos Tena lo conceptualiza como, “Un conjunto de normas que rigen la conducta externa de los hombres en sociedad, las cuales pueden imponerse a sus destinatarios mediante el empleo de la fuerza de que dispone el Estado” (CASTELLANOS; 2003:17).

El Derecho en general se divide en 3 ramas: Derecho Público, Derecho Privado y Derecho Social; El Derecho social a su vez se subdivide en Derecho Económico, Derecho Ecológico, Derecho de la Seguridad Social, Derecho Agrario y Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo gramaticalmente incluye 2 ideas:

1.-DERECHO: Es un conjunto de normas jurídicas, imperativas, coercibles que regulan la conducta humana, externa y social; y provistas de una sanción en caso de incumplimiento.

2.- TRABAJO: tiene 2 acepciones:

A) Económica: El trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, sin embargo la energía humana no es una mercancía artículo de comercio.

B) Jurídica: El trabajo es toda actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

Por lo tanto, el Derecho del Trabajo: es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.

“Son normas jurídicas, toda vez que estas emanan del órgano legislativo del Estado y se proponen establecer y mantener el equilibrio entre patrón y trabajador. Este equilibrio solo puede lograrse en la medida en que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la Ley, o en la contratación o en la costumbre” (BRISEÑO; 1990:24).

Pero hay otros autores que establecen que el derecho del trabajo es más amplio como lo es Alberto Trueba Urbina, quien conceptualiza el derecho del

trabajo: “como el conjunto de principios normas, e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana” (TRUEBA; 1997:135).

2.2 EL CONCEPTO DE CONTRATO.

“El Contrato se define como un acuerdo de voluntades para crear o transmitir Derechos y Obligaciones” (ROJINA; 1998:9).

Cabe mencionar que el contrato es un acuerdo jurídico, además es la fuente más importante de las obligaciones, se manifiesta en gran instrumento para la circulación de bienes y servicios. Las partes son libres para celebrar o no contratos y al celebrarlos obran sobre una igualdad; hay un acuerdo de voluntades entre los contratantes, fijan términos del contrato y determinan su objeto sin más limitación que el orden público.

2.3 EL CONTRATO DE TRABAJO.

La definición legal del Contrato Individual del Trabajo la contiene el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo el cual lo define como “Cualquiera que sea su denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado”. La falta del contrato de trabajo no priva a los

trabajadores de los derechos que deriven de las normas del trabajo y de los servicios prestados, pues se le imputa al patrón la falta de esa formalidad.

Los requisitos que deben contener el documento donde consten las condiciones de trabajo, que se sobreentiende que debe ser el contrato de trabajo, estos se encuentran en los artículos 24 y 25 de la Ley de la materia los cuales establecen que debe redactarse por escrito y cuando menos en 2 tantos, debiendo contener:

- ✓ Nombre, tanto del patrón como del trabajador para saber quién contrata y a quién se contrata.
- ✓ Nacionalidad, con la que se determina la calidad de nacional o extranjero.
- ✓ Domicilio del patrón para saber dónde es exigible el contrato en caso de incumplimiento, y del lugar de trabajo para cerciorarse de la justificación o injustificación de las faltas.
- ✓ Edad, sexo y estado civil; éstos elementos son exclusivos de la persona física, con los que se determina la mayoría o minoría de edad, la calidad de hombre o mujer si se es soltero o casado.

- ✓ Forma de la relación de trabajo; con lo que se determina si ésta es para obra o tiempo determinado o por tiempo indefinido, si no se establece se entenderá que es por tiempo indeterminado.

- ✓ Servicios que deben presentarse; éstos deben de estar lo más claros y especificados, en caso de no estarlo, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado y condición, que sean del mismo género de los que forman parte de la empresa o establecimiento.

- ✓ Lugar y duración de la jornada de trabajo.

- ✓ Monto, forma, lugar y día del pago de salario.

- ✓ La indicación de que el trabajador será capacitado conforme a los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa o establecimiento.

- ✓ Días de descanso, vacaciones, aguinaldos y demás que convengan las partes, que no sean contrarios a la ley y a las buenas costumbres.

2.4 LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La definición legal de la Relación de Trabajo está contenida en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la cual la define como “cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

El maestro Mario de la Cueva en su obra El Nuevo Derecho del Trabajo, maneja el siguiente concepto de la relación de trabajo: “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”. (DE LA CUEVA; 1998:187).

De la definición anterior se advierte que: el hecho constitutivo de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo subordinado; de la prestación del trabajo se desprende el acto o causa que dio origen y provoca por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, por lo tanto la prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrón, sino exclusivamente de la prestación del

trabajo, la cual crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se le da el nombre de relación de trabajo.

2.5 DIFERENCIA ENTRE CONTRATO Y RELACIÓN DE TRABAJO.

La Ley de la materia no establece diferencias entre contrato y relación de trabajo ya que ambos establecen como elementos de su definición el trabajo personal subordinado y el pago de salario.

De acuerdo con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se concibe por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Por contrato de trabajo se entiende cualquiera que sea su forma o denominación aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

De tal manera la prestación del trabajo y el contrato producen los mismos efectos; también podemos decir que la relación de trabajo se inicia en el momento en que se comienza a trabajar y en cambio el contrato de trabajo se perfecciona con el acuerdo de voluntades, por lo tanto puede haber contrato de trabajo sin relación de trabajo, pero no relación de trabajo sin contrato, ya que la existencia de la relación de trabajo presupone la del contrato, toda vez que como ya se mencionó, por contrato entendemos el acuerdo de voluntades que crea, transfiere o produce derechos y obligaciones.

En consecuencia, para que una persona le preste un trabajo a otra necesariamente debe de haber el acuerdo de voluntades aun y cuando éste no se perfeccione, ya que la falta del escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas del trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad conforme lo prevé el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo.

2.6 ELEMENTOS PERSONALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

En cualquier contrato es necesaria la existencia de los elementos personales, en este caso se trata de un trabajador que se obliga a prestar un trabajo personal y subordinado; y un patrón el cual es la persona para quien se presta el trabajo a cambio de una retribución económica llamada salario. En consecuencia, el contrato de trabajo y la relación de trabajo tienen los mismos elementos personales.

2.6.1 CONCEPTO DE TRABAJADOR.

En sentido amplio, trabajador es siempre una persona física, hombre o mujer, ya que ante la Ley ambos están en igualdad de condiciones para trabajar. La energía de trabajo es física y sólo se encuentra en el ser humano.

La atribución que determina a una persona como trabajador, “es la prestación de un servicio personal”, subordinando su actividad a la dirección y dependencia de un patrón a cambio de un salario.

La definición Legal de Trabajador es “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” (Artículo 8º de La Ley Federal del Trabajo).

El artículo 8º de la Ley de la materia que nos ocupa, menciona que el trabajador presta un “trabajo” que se traduce como esfuerzo, actividad que transforma al mundo natural; si tal es el trabajo, no puede considerarse que el trabajador preste un trabajo, ya que presta servicios y por este medio, alcanza su fin que es la autorrealización.

La definición correcta debe ser: “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal, subordinado”.

El concepto anterior distingue los siguientes elementos:

- ❖ Sujeto obligado: persona física.
- ❖ Objeto de la obligación: prestación de servicios.
- ❖ Naturaleza de la prestación: personal y subordinada.
- ❖ Sujeto favorecido o beneficiado: persona física o moral.

Sólo la persona física es individualmente considerada como trabajador; un sindicato, asociación o persona moral de cualquier tipo, no puede tener carácter de trabajador aún cuando se contrate con ellas y pueden resultar obligadas a prestar servicios. Trabajador es cada individuo que ejecuta la tarea; la relación laboral se ejecuta entre quien recibe el beneficio y quien efectúa materialmente el servicio (operador, transportador etc.).

En las grandes ciudades se han integrado organismos de servicios, que lo mismo proporciona un chofer, una cocinera, una taquígrafa o traductor simultáneo. La relación no se establece entre quien requiere el servicio y el organismo que puede proporcionarlo, sino con cada una de las personas que llevan a cabo materialmente, la prestación de los servicios.

“La prestación de los servicios debe ser personal y subordinada; personal implica que es intransferible, cuando hay transferencia, la relación de trabajo varía, una persona física inicia la prestación de servicios y, con el propósito de no interrumpir la actividad llama a un sujeto diverso para que continúe la labor; en ese momento, la primera relación laboral desaparece y nace una nueva” (BRISEÑO; 1990:137).

Clasificación de los trabajadores:

En relación al tipo de contrato que celebran los trabajadores con el patrón, los prestadores de un servicio personal subordinado pueden ser:

1.- *DE PLANTA*.- Son aquellos que desempeñan una actividad normal y además necesaria en la Empresa.

a) Permanentes: Son los que realizan una actividad continua en la negociación.

b) Temporales: Son aquellos que prestan servicios únicamente en determinadas épocas del año, como los trabajadores que laboran en la zafra en la industria azucarera, su actividad es necesaria y permanente, pues el corte de la caña solo se realiza en determinada época del año. También los trabajadores de hoteles para los períodos de vacaciones anuales.

2.- *TRANSITORIOS*.- Son trabajadores que realizan una actividad que no se encuentra dentro de la organización permanente de la empresa, es decir dentro de las actividades normales de una empresa; estos pueden ser:

a) Eventuales.- Realizan temporalmente una actividad en forma continua. No debe confundirse la calidad de trabajador eventual con el de temporada, ya que tiene las siguientes diferencias:

Con relación a los trabajadores de temporada el patrón tiene la obligación de utilizar sus servicios en las mismas épocas de cada año; esta obligación es

difícil de cumplir tratándose de eventuales, debido a que el trabajador no podrá asistir diariamente a la empresa para conocer si hay trabajo eventual.

Por su parte, en el trabajo de temporada la relación de trabajo es indefinida para realizar un trabajo anual; en los eventuales la relación termina cuando se extingue el motivo que dio origen al servicio eventual.

2.6.2 CONCEPTO DE PATRÓN.

A la persona que recibe los servicios de trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, la de empleador, patrono, patrón, empresario, etc. Lo cual sucede en la doctrina y en las legislaciones nacionales.

De los anteriores términos se han elegido los de patrón y empresario, no sólo porque tradicionalmente se han venido usando, sino también porque son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas.

“El artículo cuarto de la Ley del Trabajo anterior, decía que “patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de contrato de trabajo”; una norma que era otra consecuencia de la concepción contractualista. En cambio la ley de 1970 expresa en su artículo 10 que “patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” definición

que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo”. (DE LA CUEVA; 1998:159).

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel será también de éstos. Debe destacarse la importancia del empleador particular que es la persona natural o jurídica que contrata bajo su cuenta y riesgos, a uno o varios trabajadores, particulares, según el sistema vigente de contratación colectiva.

2.6.3 TRABAJADOR DE CONFIANZA.

El maestro Miguel Borell establece al respecto: “La etimología del vocablo de confianza, aplicado en el terreno laboral, resulta confuso y se ha prestado a grandes polémicas. Algunos estudiosos de la materia consideran a contrario sensu, que los demás trabajadores tendrían que ser catalogados como trabajadores a los que no se les tiene confianza, lo cual no resulta leal ni lógico” (BORELL; 2001:230).

No podemos tomar al pie de la letra para designar como trabajadores de confianza aquello de "... cuando tengan carácter general" ya que también son considerados trabajadores de confianza para todos los efectos de la Ley del Trabajo aquellos trabajadores que aunque no tengan carácter general, sus funciones sean de dirección, administración, inspección, fiscalización, vigilancia, los subdirectores, subtesoreros y cajeros auxiliares, aunque sus funciones no sean precisamente generales.

"También deberán ser considerados como trabajadores de confianza, los representantes del patrón a que alude el artículo 11 del fuero del trabajo, como directores, administradores, gerentes y demás personal que ejerza tales funciones, aunque carezcan de las citadas categorías ya que en tal concepto obligan al patrón en sus relaciones con los trabajadores" (BORELL; 2001:231).

Teniendo el trabajador estas funciones o una sola de ellas, será considerado por la Ley y por los Tribunales del Trabajo como trabajador de confianza, sin importar la categoría o denominación que se le de al puesto o como se le hubiere denominado en el contrato individual del trabajo.

2.7 CONDICIONES DE TRABAJO.

Las condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral.

Para Mario de la Cueva las condiciones de trabajo son "...las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo" (DE LA CUEVA; 1998:266).

2.7.1 CLASIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO.

Condiciones de trabajo de naturaleza individual. Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular; por ejemplo, las jornadas de trabajo, el salario, la participación en las utilidades, etc.

Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva. Son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado.

Condiciones de naturaleza colectiva social. Son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores.

El título tercero de la Ley Federal del Trabajo no comprende todas las condiciones de trabajo, pues en él enumera tan sólo a la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salarios y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, etc, deja fuera a otras normas que deben de ser consideradas como condiciones de trabajo: los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, derecho a la habitación por parte de los trabajadores,

derecho de antigüedad, preferencia y ascenso, que también son derechos contenidos en la Ley, obtenidos por los hombres en virtud de su trabajo.

2.7.2 JORNADA DE TRABAJO.

La definición de la jornada de trabajo se encuentra en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 58: “Jornada de trabajo es el tiempo que durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

La situación actual que se contempla en la Constitución y en la Ley Laboral respecto de la limitación de la jornada de trabajo, es la de señalar una jornada máxima de 8 horas, en general para toda relación laboral, que puede verse incrementada por situaciones previstas en la misma ley como la prestación de jornadas extraordinarias.

Conforme a las disposiciones legales sobre la jornada de trabajo se puede establecer la siguiente clasificación:

I.- Jornada diurna, la comprendida entre las 6 y las 20 horas, con una duración máxima de ocho horas (Artículos 60 y 61 de La Ley Federal de Trabajo).

II.- Jornada nocturna, que comprende de las 20 a las 6 horas, con una duración máxima de 7 siete horas (Artículos 60 y 61 de La Ley Federal de Trabajo).

III.- Jornada mixta, que es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna; tiene una duración máxima de siete horas y media (Artículos 60 y 61 de La Ley Federal de Trabajo).

IV.- Jornada reducida, aplicable al trabajo de los menores de 16 años, que tienen como jornada máxima la de 6 horas, distribuida en periodos de tres horas; con un reposo intermedio de una hora. También sucede en el caso de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, con una jornada inferior a la jornada máxima legal (Artículos 177 y 221 de la Ley Federal del Trabajo).

V.- Jornada especial, la realizada por los trabajadores y el patrón, que excede del máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquier otra modalidad equivalente, (Artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo). También se denomina jornada especial a aquella que se desarrolla el día de descanso, prevista en el artículo 73 de ley de la materia, que se paga al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio.

VI.- Jornada indeterminada, aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche (Artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo).

VII.- Jornada continua; no está definida por la Ley, sólo menciona que tratándose de esa jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. Con esto la Ley se está refiriendo a la jornada de trabajo es decir, la que comprende desde que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada (Artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo).

VIII.- Jornada discontinua, la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción; se suponen dos momentos de inicio de la jornada de trabajo (Artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo).

XI.- Jornada de emergencia, la realiza el trabajador en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida de los trabajadores, de sus compañeros o patrón, o de la existencia misma de la empresa, esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males (Artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo).

X.- Jornada extraordinaria; aquella que se prolonga por causas extraordinarias y no puede exceder de tres horas ni de tres veces en una semana; es decir, 9 horas a la semana como máximo (Artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo).

2.7.3 EL DESCANSO SEMANAL.

El descanso semanal es una causa legal de la interrupción de la jornada de trabajo, consignada en el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo que establece “Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de uno de descanso, por lo menos con goce de salario íntegro”. En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en los que los trabajadores deban de disfrutar el descanso semanal, procurando en los reglamentos establecer lo que ordena la Ley, procurando que sean los domingos (Artículos 70 y 71 de la Ley Federal del Trabajo).

El descanso semanal se justifica por el hecho de que el trabajador necesita por lo menos, de un día completo para romper con la tensión a que está sujeto en virtud del trabajo y para que pueda recuperar parte las energías perdidas por la misma causa.

La razón de que se procure que el descanso semanal sea el día domingo, se debe a que en ese día, por costumbre, las personas generalmente no trabajan y es cuando se puede reunir toda la familia pudiendo convivir o realizar diversas actividades sociales, culturales, deportivas, etc.

Los trabajadores que laboren “en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento por lo menos, sobre el salario de los días

ordinarios de trabajo”. Este derecho está consignado en el artículo 71 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

La justificación de esta disposición es la misma que la del doble pago a quienes laboren en su día de descanso semanal, en otras palabras, por ser el día en que por costumbre las personas se reúnen para convivir en familia, realizar diversas actividades, descansar y si se les priva de ello, merecen una compensación, que es la citada prima dominical del 25%.

2.7.4 DESCANSO OBLIGATORIO.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 74 los días de descanso obligatorio siendo estos:

- I.- El 1º de enero;
- II.- El primer lunes de Febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III.- El tercer lunes de Marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV.- EL 1º de mayo;
- V.- 16 de septiembre;
- VI.- El tercer lunes de Noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII.- 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII.- El 25 de Diciembre;
- IX.- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral;

Los días de descanso obligatorio difieren de la del descanso semanal; el descanso obligatorio está orientado a que los trabajadores puedan celebrar o conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores y el descanso es obligatorio porque así lo establece la Ley. Los trabajadores que laboren el descanso obligatorio se les debe pagar un salario doble, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio (Artículos 73 y 75 de La Ley Federal de Trabajo).

2.7.5 LAS VACACIONES.

Partiendo de la consideración de que el someterse a la disciplina que impone la prestación del servicio, va acumulando a través del tiempo fatigas que no pueden ser superadas con el simple descanso semanal, se concede al trabajador el goce de las vacaciones, las cuales además de su carácter paliativo, permiten al trabajador intensificar su vida familiar y social, lo que hace que el trabajador recupere energías y sobre todo, deseos de cumplir en su trabajo.

La duración de las vacaciones la establece el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, que señala: “Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios”.

Las vacaciones deben gozarse efectivamente, esto es, el trabajador debe interrumpir por completo la prestación de sus servicios en la empresa; esta situación se desprende de la prohibición de compensar las vacaciones con una remuneración, la cual se encuentra establecida el artículo 79 de la Ley de la materia, salvo la excepción de que el trabajador labore menos de un año, en cuyo caso tendrá derecho a una remuneración proporcional.

El artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo establece el pago de una prima con motivo de las vacaciones, consistente en un 25% sobre los salarios que le correspondan al trabajador durante su periodo vacacional. El objeto del establecimiento de esta prestación es que el trabajador obtenga esta ayuda para disfrutar de dichas vacaciones, aun cuando en la realidad no se cumple el objetivo, pues la prima es ínfima e insuficiente.

Los patrones tienen la obligación de otorgar vacaciones a sus trabajadores; deben de concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios (Artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo).

2.7.6 EL SALARIO.

El concepto legal del salario lo contiene el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo el cual establece, “es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Constitucionalmente se ha consagrado el principio que sostiene que: “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento” (artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos), asimismo el salario debe satisfacer las necesidades de la más diversa índole del trabajador y su familia, por lo que también se contempla que el salario nunca debe de ser inferior al mínimo y debe ser remunerador.

Mario de la Cueva define al salario como “la retribución que debe recibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa” (DE LA CUEVA; 1998:297).

José Dávalos establece del salario lo siguiente: “es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón”. (DÁVALOS; 1997:203).

“El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo” (Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo).

El maestro José Dávalos en su obra “El derecho del trabajo” establece la siguiente clasificación del salario:

I. Por unidad de tiempo. Es común que el trabajador reciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, es decir el tiempo en que está en disposición del patrón para prestar sus servicios. El salario mínimo (es la cantidad menor que debe recibir de efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, artículo 90 de la ley de la materia) comprende esta forma de valuación; es la forma de pago más generalizada.

II. Por unidad de obra o a destajo. Destajo se deriva de destajau, ajustar, expresa las condiciones en que se ha de hacer una cosa.

Se determina el salario por unidad de obra, no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas; lo que importa es el resultado. El salario destajo debe de ser bastante para cubrir la percepción del séptimo día.

III. Por comisión. Las comisiones pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida. Por analogía se aplica el segundo párrafo del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo.

También se establece en algunos casos el salario base que se ve incrementado con las comisiones sobre unidades vendidas.

IV. A precio alzado. El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado; por analogía se aplica el segundo párrafo del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo.

V. De cualquier otra manera. La ley es minuciosa en otras formas para determinar el salario: salario por viaje en los buques (Artículo 196 de la Ley federal del Trabajo); salario por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos, en el trabajo del autotransporte (Artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo); salario por una o varias funciones o temporadas, de los deportistas profesionales (Artículo 294 de la Ley Federal del Trabajo); salario por una o varias actuaciones, de los actores y músicos (Artículo 306 de la Ley Federal del Trabajo).

VI. En efectivo y en especie. El salario en efectivo es aquel que debe de recibir el trabajador en moneda de curso legal; mientras que el salario en especie se comprende de otros bienes, diferentes a la moneda y servicios que se dan al trabajador en razón de su trabajo. Tenemos como ejemplo el salario de los trabajadores domésticos que comprende prestaciones en efectivo y en especie (vivienda, alimentos, etc.).

El salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal y no es permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el cual se pretenda sustituir la moneda, de acuerdo con el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo.

VII. Salario extraordinario. Es el pago que recibe el trabajador por haber prestado sus servicios después de la hora de terminación normal de la jornada de

trabajo, esta tiene su fundamento en los artículos 66 y 67 de la Ley Federal del Trabajo.

2.7.7 EL AGUINALDO.

El aguinaldo es otro de los derechos que adquiere todo trabajador. El artículo 87 de La Ley Federal del Trabajo establece:

“Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos”.

“Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuera este”.

2.7.8 DERECHO DE ANTIGÜEDAD.

Néstor de Buen opina que la antigüedad no es un derecho, sino que es un hecho jurídico del cual se desprenden derechos, ya que es un acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho. Él explica que del hecho de la antigüedad surgen los llamados derechos derivados de la antigüedad.

Mario de la Cueva dice al respecto: la antigüedad ha ido generando, dentro del derecho del trabajo, una serie de derechos que responden a la naturaleza de la relación de trabajo como una relación viva, dotada de una fuerza dinámica propia que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva.

El maestro Dávalos en su obra Derecho del Trabajo I, enumera los derechos derivados de la antigüedad que están establecidos en la ley:

I.- Estabilidad en el empleo. Por la antigüedad el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo, con excepto de aquellos trabajadores que sean despedidos injustificadamente y de los cuales el patrón se puede eximir de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización determinada, conforme a la Ley y que debe atender a la antigüedad del trabajador.

II.- Indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral imputable al patrón. Cuando se de alguna de las causas de rescisión de la relación laboral imputables al patrón, el trabajador puede separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dio la citada causa y tendrá derecho a una indemnización según su antigüedad en los términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

III.- Vacaciones. Todo trabajador que tenga más de un año de servicios, debe gozar de un periodo de vacaciones no menor de seis días y conforme vaya

aumentando su antigüedad, más prolongado será su periodo de vacaciones, en los términos dispuestos por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.

IV.- Constancia de servicios. Todo trabajador tiene derecho a que el patrón previa solicitud, le extienda una constancia escrita de los días trabajados y del salario devengado y en el supuesto de separación de la relación laboral, una constancia de los servicios prestados.

V.- Preferencia en los ascensos. Existen dos hipótesis en cuanto a la existencia de vacantes; la primera, es que la misma sea definitiva y la segunda, es que sea provisional.

En ambas hipótesis, las vacantes serán ocupadas por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

VI.- Inmunidad después de veinte años de servicios, por faltas graves. Esta disposición toma en cuenta la antigüedad, está considerando que si un trabajador ha prestado sus servicios por más de veinte años, es justificable su rescisión, pero sólo por alguna de las causas señaladas por el artículo 47 de la Ley federal del Trabajo y que tenga la característica de ser particularmente grave o que hagan imposible la continuación de la relación laboral, pero se le impondrá una corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad (Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo).

VII.- Prima de antigüedad. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, esta es de doce días por cada año de servicios, computando el tiempo efectivamente laborado y no los años que duró la relación. La cantidad mínima para determinar el monto del salario conforme al cual se pagará la prima, será el salario mínimo general y la cantidad máxima será el doble de dicho salario.

Esta se pagará a trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos. Asimismo se pagará a los trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y los que sean separados injustificadamente de su empleo cualquiera que sea la antigüedad.

También se pagará a los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo. La prima de antigüedad debe pagarse a sus beneficiarios en caso de muerte del trabajador, cualquiera que fuese su antigüedad.

CAPÍTULO 3. FORMAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

3.1 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Las causas de la terminación de la relación de trabajo de carácter individual se encuentran contenidas en el artículo 53 de la Ley Federal de Trabajo, estas causas establecidas son específicas, es decir, que la enumeración del precepto antes citado, tiene el carácter de limitativa.

a) Mutuo Consentimiento.

Los problemas que se suscitan por esta causa son más bien de carácter probatorio, pues a veces los obreros desconocen la libertad con la que firmaron el documento en que se hizo constar la estipulación de terminación del contrato, por consentimiento mutuo, pretenden haber sido forzados para ello, o bien algunos patronos recurren realmente a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse indebidamente del pago de indemnizaciones. Por estos motivos es conveniente, acudir ante los tribunales de trabajo para celebrar ante ellos el convenio por el que se da término a la relación de trabajo, por mutuo consentimiento. De no poder hacerlo así es favorable levantar ante testigos, un acta haciendo constar la voluntad de las partes para terminar la relación de trabajo.

b) Muerte del Trabajador y Conclusión de la Obra Contratada.

Otra causa, señalada en la fracción II del artículo en referencia, es la muerte del trabajador, siendo este el caso típico de terminación de la relación de trabajo, como también lo es la terminación de la obra para la que se hubiera contratado al trabajador a que se refiere la fracción III. Este último caso, es evidente que se trate de trabajadores para obra determinada.

c) Incapacidad Física o Mental.

La fracción IV del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo señala que la relación de trabajo terminará por incapacidad física o mental o inhabilitación manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

3.2 RESCISIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Existe un punto de diferencia entre la rescisión de contratos en materia civil y en materia laboral, en la primera la rescisión se hace valer ante un juez y es este quien la decreta un vez que se obtiene la sentencia favorables. En cambio en materia laboral se hace efectiva de inmediato por el patrón o el trabajador, quedando sujeta a la responsabilidad ante los tribunales de la materia.

Una serie de obligaciones que por Ley nacen para el trabajador en relación con su patrón, ya que su incumplimiento da lugar a sanciones que el patrón aplica y que van desde la sencilla amonestación verbal hasta la separación del

trabajador de su trabajo, la cual es la pena máxima que puede aplicarse a un trabajador, y como consecuencia de la misma, queda privado del trabajo, acto el cual es conocido como despido.

La rescisión de la relación laboral es definida por Mario de la Cueva como “la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.” (DE LA CUEVA; 1998:241).

Mario de la Cueva define al despido como “acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo y que, en consecuencia, debe retirarse del servicio” (DE LA CUEVA; 1998:251).

Néstor de Buen proporciona el concepto siguiente, “un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento al trabajador” (DE BUEN; 2006:80).

El tema del despido es sumamente interesante porque afecta el derecho al trabajo, rompiendo con la estabilidad en el empleo, es un mal que debe permitirse si en verdad el despido es justificado, porque constituye un derecho del patrón, el cual tiene ciertos límites, contenidos o contemplados principalmente en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Las características del despido de acuerdo con el autor Carlos Antonio Ruiz Berzunza se pueden concretar en los incisos siguientes:

- a) Acto unilateral;
- b) Acto potestativo;
- c) Acto formal;
- d) Basado en causa grave o en justa causa;
- e) Incumplimiento de obligaciones;
- f) Anterior a la vigencia prevista;
- g) Prescripción de la acción.

Como se explicó anteriormente, el trabajador puede rescindir la relación de trabajo al patrón por faltas graves que cometa éste; con lo cual se da por terminada la relación de trabajo; el patrón sufre las consecuencias de tener que pagar la indemnización correspondiente.

El trabajador no está obligado a prestar sus servicios al patrón por más del periodo de un año estipulado en un contrato de trabajo, por ello el trabajador puede renunciar al trabajo y válidamente separarse voluntariamente del trabajo sin necesidad de que exista acuerdo previo con el patrón, sin ninguna responsabilidad, claro que al momento de la renuncia, el trabajador sólo tiene derecho a sus prestaciones de Ley, para tener derecho a la prima de antigüedad el trabajador debe tener 15 años trabajando para el patrón.

Es muy importante que el patrón de aviso por escrito al trabajador de la rescisión de su contrato de trabajo, si es necesario por conducta de la Junta, pues

la falta de ese aviso, por si sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

3.2.1 CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN (CAUSALES DE DESPIDO).

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo enumera todas las diversas causas específicas por las que el patrón puede rescindir el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad; esta enunciación no es limitativa ya que los legisladores optaron por introducir la fracción XV dentro de dicho artículo, la cual trata de causas análogas a las establecidas en todas las demás fracciones.

a) Engaño a patrón.

La fracción I del artículo 47 de la Ley federal del Trabajo se refiere al engaño que sufra el patrón por parte del trabajador y el sindicato, cuando éste le hubiese atribuido capacidades de las que carezca. La causa de rescisión deberá de hacerse valer dentro de los 30 días siguientes al inicio de la relación de trabajo.

b) Faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, durante su jornada de trabajo.

La fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en sus labores incurra en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o

malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento.

La probidad debe entenderse como la rectitud, la honrabilidad de bien, la decencia de obrar, la lealtad, de tal modo que una falta de probidad no implica necesariamente la comisión de un delito.

Desde luego que el apoderamiento indebido de objetos de propiedad de la empresa, puede configurar un robo o un abuso de confianza que indudablemente también implica falta de probidad u honradez, sin embargo la probidad es un concepto mucho más amplio que la comisión de un delito patrimonial, por dar un ejemplo.

Otros motivos de la rescisión consistentes en incurrir el trabajador en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o contra el personal directivo o administrativo del establecimiento o de la empresa; la Ley de la materia impone la sanción máxima porque no sería concebible que se mantuviera dentro de la empresa a un individuo que ha faltado al deber elemental de respeto y sujeción al patrón.

Por otra parte las injurias y los malos tratos, son ofensas graves que resiente el patrón, tanto si se le hacen directamente a él o a sus familiares y por lo que ve al personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, no será posible que laboren armónicamente en el mismo centro de trabajo dos

personas, una de ellas perteneciente al grupo directivo o administrativo que ha sido ofendida por otra.

c) Ofensas a Compañeros de Trabajo.

Las anteriores causas de rescisión lo son también, según la fracción IV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, aunque el sujeto pasivo de la falta de probidad u honradez, de los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos cometidos por un trabajador, no sea el patrón ni sus familiares, ni el personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, sino sus compañeros, solamente que en este caso la Ley exige que, como de tales actos, se altere la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

El trabajador está obligado a guardar la consideración debida a sus compañeros de trabajo, pues además de reflexiones de tipo social, que al respecto pueden hacerse, referentes a principios de solidaridad, deben de reconocerse normas de conducta.

d) Ofensas al patrón fuera del Trabajo.

La fracción IV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo hace referencia a los mismos hechos a que se refiere la fracción II, que son incurrir en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos para el patrón o sus familiares o el personal directivo o administrativo de la

empresa o establecimiento, con la gran diferencia que en este caso se refiere a que incurra en los hechos mencionados fuera del servicio y si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, es natural que la Ley autorice la separación del trabajador culpable de ofender al patrón o miembros de su personal directivo o administrativo.

e) Ocasionar Perjuicios.

El trabajador está obligado a cuidar los intereses del patrón, para evitarle perjuicios. Esto se aplica tratándose de los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

El legislador señaló en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dentro de las fracciones V y VI del, como causas de rescisión, el hecho de que el trabajador ocasione perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de éstas, a dichos edificios, obras, etc., siempre y cuando lo haga intencionalmente y aun en los casos no intencionales, que sean graves y que no habiendo dolo sí exista una negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

Los perjuicios aquí mencionados, pueden referirse también a los productos elaborados o a la administración de servicios, ya que el daño que resiente el patrón es del todo similar y a veces hasta más grave cuando el objeto o el servicio que adquiere o recibe el público dan lugar a reclamaciones justificadas por los defectos de que adolezcan.

f) Actos Inmorales.

La comisión de actos inmorales por un trabajador en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, es causa suficiente para que el patrón pueda rescindirle su relación de trabajo. La sociedad tiene sus normas éticas que forman las buenas costumbres y el actuar en contra de ellas es lo que un hombre normal puede calificar como un acto inmoral, establecido en la fracción VIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

g) Revelación de Asuntos Reservados.

En toda empresa hay determinados documentos que, sin ser precisamente secretos, contienen informaciones o planes cuya publicidad puede acarrear perjuicios a los patronos, informaciones que el patrón debe conservar en reserva. Normalmente esos documentos son manejados por empleados de confianza, pero hay muchos casos en que no puede evitarse que intervengan en su confección y trámite empleados ordinarios, para los cuales es aplicable esta causal de rescisión de la relación laboral.

h) Seguridad.

Las fracciones VII y XII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se refieren a hechos de la misma naturaleza pues en la primera se sanciona al trabajador que por su imprudencia o descuido inexcusable comprometa la

seguridad, ya sea del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y en la fracción XII al trabajador que se niegue a adoptar las medidas preventivas y a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

En el primer caso no requiere que el acto del trabajador sea intencional, sino que sea fruto de una imprudencia o descuido inexcusable. El segundo caso se refiere, fundamentalmente, a la prevención de riesgos profesionales, ya que las medidas y procedimientos que se implantan en las empresas son para prevenir la realización de accidentes en el trabajo o la aparición o desarrollo de enfermedades profesionales.

i) Faltas de Asistencia.

La inasistencia por uno o dos días puede sancionarse con relativa severidad, pero la repetición de esa falta por más de tres veces en un periodo de treinta días, da lugar a la rescisión de la relación de trabajo, con fundamento en la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Para que opere esta causal no es necesario que las faltas sean consecutivas, basta con que sean cometidas dentro del periodo de treinta días; el trabajador debe faltar sin permiso del patrón y sin causa justificada, entendiéndose que la justificación debe rendirla aquel ante el propio patrón.

j) Desobediencia.

La fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala como causa de rescisión de la relación de trabajo el hecho de que el trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

La subordinación por parte del trabajador implica el sometimiento del trabajador a las órdenes del patrón, de tal modo que si el primero se niega a acatar los mandatos que recibe del segundo, no puede hacer otra cosa la Ley sino considerar perfectamente clara la causal de rescisión de la relación de trabajo, no tan sólo como un incumplimiento a las obligaciones inherentes al mismo por parte del trabajador, sino también como sanción que el patrón tiene el perfecto derecho de imponer, pues si el patrón tiene el derecho de mandar y el trabajador el deber de obedecer, la indisciplina resulta ser una de las faltas más graves que no pueden tolerarse.

La desobediencia debe ser sin causa justificada, pues si el trabajador tiene una razón fundada para no hacer la labor que se le ordena, no sería justo sancionarlo, esta justificación debe ser totalmente razonable. El trabajador perfectamente puede negarse a desempeñar una labor que corresponda a otros puestos de distinta categoría, porque no está obligado a ejecutarla conforme a su contrato.

k) Ebriedad.

La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece como causal de rescisión que el trabajador concurra a sus labores en estado de embriaguez o bajo influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Por ello para este último caso se ordena que antes de iniciar sus servicios, el trabajador deber poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.

l) Prisión.

La fracción XIV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se refiere al hecho de que se haya dictado sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impide el cumplimiento de la relación de trabajo. El hecho de que el trabajador esté sujeto a prisión preventiva, es motivo de suspensión de las relaciones de trabajo solamente, siempre y cuando se dicte finalmente sentencia absolutoria.

m) Causas Análogas.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es sólo enumerativo y no limitativo, ya que la última fracción del mismo establece que se autoriza la rescisión por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón al hacer valer cualquiera de las fracciones enumeradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, debe dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de la rescisión, en caso de que el trabajador se negare a recibirlo, el patrón tiene la obligación dentro de los cinco días siguientes, de iniciar un Procedimiento Paraprocesal para hacer los hechos del conocimiento de Junta de Conciliación y Arbitraje, proporcionándole el domicilio del trabajador y solicitando su notificación. Si el patrón no da el correspondiente aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje, se considerara que el despido fue injustificado.

El trabajador víctima del despido injustificado de acuerdo con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo “podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.”

“Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”

3.2.2 CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.

Todas las causas de rescisión de la relación de trabajo por parte del trabajador se encuentran consignadas en el numeral 51 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales son las siguientes:

a) No Pagar Salarios.

El hecho de que no reciba el obrero el salario correspondiente, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados es una causal de rescisión establecida en la fracción V del artículo mencionado anteriormente. Esta rescisión no solamente se refiere al monto del salario, sino a la fecha en que proceda hacer el pago y el lugar convenido o acostumbrado, el patrón no está facultado por sí mismo para cambiar las fechas ni los lugares de pago, sino que en su caso, tiene que convenirlo con el trabajador.

También señala en la fracción IV del mismo artículo, como causa de rescisión, que el patrón reduzca el salario del trabajador.

b) Engaño.

La fracción I del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo consiste en que el patrón lo haya engañado o, en su caso, la agrupación patronal que le hubiera propuesto el trabajo, al tiempo de celebrarse el contrato, respecto de las condiciones del mismo. Esta causal de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar su servicio el trabajador.

c) Faltas de Probidad.

Por contrapartida a lo dispuesto en el numeral 47 de la Ley Federal del Trabajo, se señala como causa de rescisión, el que incurra el patrón, sus familiares o dependientes, en faltas de probidad u honradez, o en casos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, o de cónyuge, padres, hijos o hermanos, ya sea que esas faltas se cometan en el servicio como fuera de él. En este último caso se requiere que sean de tal manera grave, que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

d) Ocasionar Perjuicios.

La Ley señala también el hecho de que el trabajador sufra perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo. De esto se desprende que se trata de herramientas y útiles propiedad del trabajador.

e) Faltas de Seguridad.

La fracción VII de este artículo 51 de la Ley Federal de Trabajo menciona como causa de rescisión, el que exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar

del trabajo o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen.

La fracción siguiente de acción para rescindir la relación de trabajo por comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que ahí se encuentran.

f) Análogas.

La fracción IX del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a causas análogas a las establecidas en las anteriores fracciones, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

La acción de rescisión por las causas mencionadas no se ejercita frecuentemente por los trabajadores, ya que para éstos una de las cuestiones más importantes es conservar su empleo y muchas veces pasan por alto violaciones que comete el patrón según las disposiciones que acabamos de exponer.

El artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo establece “El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50”.

Las indemnizaciones que establece el artículo 50 son las siguientes:

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Para el que el trabajador puede hacer valer la rescisión de la relación, es necesario que lo haga por medio de una demanda en la vía ordinaria laboral, ante la autoridad laboral competente.

3.3 SUSPENSIÓN E INTERRUPCIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Mario de la Cueva define a la suspensión de la relación laboral de la siguiente manera: “La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones,

suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”. (DE LA CUEVA; 1998:234).

Pueden presentarse circunstancias en que, antes de la fecha normal de terminación justifiquen la suspensión de las relaciones de trabajo, siendo estas las siguientes:

I.- Enfermedad contagiosa del trabajador.

Dispone la Ley en la fracción I del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo que es causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad ni para el trabajador, ni para el patrón, el hecho de que el primero contraiga una enfermedad contagiosa.

Esta causa sólo tiene lugar cuando se trata de una enfermedad curable en la que, cuando menos, hay recursos económicos para evitar el carácter contagioso del mal. Cuando el trabajador haya sanado, el patrón debe reincorporarlo rápidamente a su servicio.

La suspensión causará efectos desde que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o desaparezca la incapacidad, sin que la suspensión

puede exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo, el cual en la actualidad es de cincuenta y dos semanas.

II.- Enfermedad o accidente no profesional.

La fracción II del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo incluye como causa de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo, esta fracción resulta una protección para el trabajador que por casos de infortunios ajenos al trabajo fuese sujeto a una incapacidad temporal, resultaría absurdo que el obrero perdiera su fuente de trabajo al igual que para el caso de la enfermedad contagiosa del trabajador ésta surte efectos desde el momento en que el patrón tiene conocimiento de que se produjo la incapacidad hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si la incapacidad desaparece, sin que puede exceder éste de 52 semanas.

Néstor de Buen se refiere a una causa que encuadra dentro de esta clasificación “respecto de la maternidad, aun cuando no aparece incluida en el art. 42 como causa de suspensión, en realidad sí es una causa típica, no obstante que en nuestro derecho se conserve el derecho de la trabajadora a cobrar salario (Art. 170, fracción V), ya que no siempre la suspensión de la obligación de trabajar implica la facultad del patrón de no pagar el salario” (DE BUEN; 2001:589).

III.- Prisión preventiva y arresto.

Otra causal de suspensión establecida en la fracción III del artículo 42 de la Ley de la materia consiste en la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria y en fracción por separado incluye también el arresto del trabajador; respecto de la primera se establece que si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel.

Para explicar esta fracción el Lic. Euquerio Guerrero nos da el siguiente ejemplo: “que un velador rechace el asalto de malhechores y como consecuencia de ello lesione a alguno de tales delincuentes. Sería injusto que el tiempo que durara en prisión el propio velador fuera sin goce de salario, no obstante que la causa inicial de tal detención haya sido de pretender cumplir con su deber” (GUERRERO; 1996:269).

La ley protege al trabajador mientras no se dicte sentencia definitiva, para el caso de que ésta sea absolutoria sólo habrá suspensión de la relación de trabajo, salvo el caso que se expresó anteriormente el obrero reanudará el trabajo sin el pago de salario durante su ausencia. Si la sentencia es condenatoria y se impone pena de prisión, se rescinde la relación de trabajo. Tratándose de un mero arresto, la consecuencia será invariablemente la de suspender el contrato.

IV.- Cumplimiento de obligaciones constitucionales o defunciones oficiales.

Existe la obligación para todos los habitantes del país que sean ciudadanos mexicanos, de cumplir con los servicios de las armas o de los jurados, del desempeño de cargos consejiles y de elección popular directa o indirecta (Artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos). La Ley del Federal del Trabajo establece en el artículo 42 fracción V, la suspensión temporal de las relaciones individuales de trabajo, mientras que se cumplen los deberes a que se refiere el precepto constitucional.

La fracción III del artículo 31 de la citada constitución establece la obligación de alistarse y servir a la guardia nacional, para asegurar la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior, al igual para esta cuestión se establece la suspensión temporal de la relación individual de trabajo.

Otro caso contemplado también por los legisladores es el de la designación de trabajadores como representantes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las empresas y otros semejantes, estas suspensiones no implican la obligación de pagar salarios; respecto de la duración el artículo 43 de la Ley Laboral dispone que se considere como periodo máximo el de seis años.

IV.- Falta de Documentos

La ley considera también como causa de suspensión la falta de documentos que exijan, los reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando el hecho sea imputable al trabajador, la cual surte efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

En relación con todos los supuestos anteriores la Ley de la materia dispone que para el caso de enfermedades contagiosas, de incapacidad proveniente de accidentes o enfermedades no profesionales, de arresto y de la falta de documentos, el trabajador debe regresar a sus labores el día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión. Por lo que se refiere a los demás casos que hemos comentado, el regreso debe tener lugar dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

Existen otros casos además de la suspensión de la relación de trabajo que también pueden generar que cese momentáneamente la obligación del trabajador, estos casos son llamados por la doctrina causas de interrupción de la relación laboral o causas de interrupción de la prestación del servicio.

En estos casos a pesar de que cesa la obligación del prestar sus servicios para el trabajador, subsiste la obligación de pagar el salario. De acuerdo con Néstor de Buen “Los casos típicos son los descansos de media hora durante la jornada continua de trabajo (art. 63); los reposos extraordinarios para lactancia (art. 170-IV); el reposo de una hora en medio de la jornada de los menores de

dieciséis años (art. 177); el descanso semanal (art. 69); los días de descanso obligatorio (art. 74) y las vacaciones (art. 76), por mencionar sólo los más importantes” (DE BUEN; 2001:592).

CAPÍTULO 4.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

4.1 DEFINICIÓN.

De acuerdo con el Manual de Normas y Procedimientos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el procedimiento ordinario es el “conjunto de formalidades o trámites secuenciales que en forma general prevé la ley para decidir la controversia laboral”.

4.2. ACCIÓN.

La acción es un concepto fundamental del derecho procesal. La jurisdicción contempla la justicia desde el punto de vista del Estado que la imparte. La acción la contempla desde el punto de vista del que pide justicia. Por eso sea dicho que la acción es el derecho a la jurisdicción.

El maestro Climént Beltrán establece que “surge la acción como una derivación de la prohibición de la autodefensa; es decir, el Estado sustituye al particular en la impartición de justicia. Esta sustitución por el Estado convierte la acción, de actividad física que es la imposición de la justicia por la fuerza, en actividad jurídica; es la instancia del particular dirigida al órgano del Estado para provocar el ejercicio de la jurisdicción, la facultad de excitar la actividad jurisdiccional” (CLIMÉNT; 1999:30).

La acción es la condición para el ejercicio de la jurisdicción, en virtud de que en la acción se configura la propuesta que hace el actor, lo que debe ser la sentencia, de tal manera que ésta tiene como marco y límite lo que se reclama en la acción, el órgano jurisdiccional no puede ir más allá de lo que se pide.

El particular necesita del proceso y el proceso necesita del particular. En tal sentido, la acción no se agota con la demanda inicial, sino que se esté accionando constantemente y ese accionar motiva precisamente el ejercicio de la jurisdicción.

Alcalá-Zavala ubica el concepto de acción en el campo puramente procesal, “La acción es la posibilidad jurídicamente encuadrada de recabar los proveimientos jurisdiccionales necesarios para obtener el pronunciamiento de fondo y, en su caso, la ejecución respecto de una pretensión litigiosa”. (ALCALÁ; 1987:113).

El autor Climént Beltrán hace referencia al concepto anterior y da un análisis del mismo de esta manera “No es potestad, porque la potestad es un atributo de la soberanía del Estado, ni tampoco un poder jurídico, sino que es una posibilidad o facultad jurídicamente encuadrada dentro del marco de la Ley, de recabar los proveimientos jurisdiccionales necesarios; el proveimiento es la actividad característica de la jurisdicción, y entraña tanto la sentencia de fondo o el laudo, como cualquier otra resolución el curso del proceso. Finalmente, obtiene el pronunciamiento de fondo, esto es, la sentencia, la decisión como meta, y en su caso la ejecución de la misma. No alude a un proveimiento favorable a la

pretensión, que es el concepto romano de la acción, sino la posibilidad de obtener un pronunciamiento de fondo, cualquiera que sea el sentido del mismo; y en el supuesto de que se favorable, obtener la ejecución". (CLIMÉNT; 1999:32-33).

De acuerdo con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador que es objeto de un despido injustificado puede hacer valer a su elección la reinstalación en el trabajo que desempeñaba, o la indemnización constitucional con el importe de 90 días de salario.

Los elementos de la acción son:

- 1.- Los sujetos, (las partes como agentes impulsores del proceso);
- 2.- El juez como agente juzgador;
- 3.- El objeto, que se refiere a la función de la acción y reside en la finalidad de componer el litigio. La composición del litigio implica que éste se resuelva por la autoridad jurisdiccional a través del proceso;

4.3 PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA.

El procedimiento ordinario se inicia con la presentación de la demanda en la dependencia que la ley designa para tales efectos, llamada "oficialía de partes"; la demanda deberá formularse por escrito acompañando una copia para cada uno de los demandados y, si el actor lo estima oportuno, podrá también exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones. Recibida la

demanda por la dependencia mencionada, ésta sellará de recibido marcando día y hora en el documento, asignará el número consecutivo de folio a la demanda y entregará copia sellada al actor, (o persona que presente la demanda). Acto seguido se turna la demanda al Secretario de Acuerdos que corresponda, éste revisará el escrito y deliberará si se admite o no la demanda.

4.4 ADMISIÓN DE LA DEMANDA.

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

Asimismo la notificación a las partes se deberá hacer, cuando menos, diez días antes de la audiencia ya citada, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, haciéndole el apercibimiento de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

En el acuerdo de admisión de la demanda de un trabajador, en los términos del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, si la Junta notare alguna irregularidad o si estuviere ejerciendo, acciones contradictorias, al admitir la

demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que las subsane dentro del término de tres días.

La falta de notificación a alguno de los demandados obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la verificación de la audiencia inicial, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no se haya notificado. Puede ocurrir que sin embargo, que se haya notificado a alguna de las partes pero que no haya transcurrido entre la notificación y la audiencia los diez días que marca la Ley. En ese caso, siendo válida la notificación, de todas maneras es ineficaz.

Las partes que concurran a la audiencia que deba diferirse por falta de notificación, quedarán notificadas, en el momento, de la nueva fecha. Las que fueron notificadas y no concurrieron, independientemente de que la notificación hubiera sido extemporánea, serán notificadas de nuevo por boletín o en los estrados de la Junta. Por otro lado las que no hubieren sido notificadas personalmente, se les hará la notificación de esa manera.

4.5 LA AUDIENCIA INICIAL O CONSTITUCIONAL.

De acuerdo con el principio de concentración y en base al artículo 875 de la Ley federal del Trabajo, en la primera audiencia del juicio ordinario se deben llevar a cabo las tres etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Dada la división en tres etapas, la Ley prevé que no obstante la ausencia inicial de cualquiera de las partes, si se presentan antes de concluir una etapa ya iniciada sin ella, o bien al momento de empezar la siguiente, en estos casos será aceptada su comparecencia e intervención (siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones en la etapa correspondiente).

4.5.1 ETAPA DE CONCILIACIÓN.

Esta etapa es regulada por el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, la cual se desarrollará de la siguiente manera:

La ley exige la presencia personal de las partes ante la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados, acto seguido la Junta debe procurar los arreglos y exhortar a las partes para que intenten salvar sus diferencias. Sin embargo el resultado práctico es muy pequeño particularmente en las Juntas que atienden un número considerable de juicios, ya que los funcionarios, no tienen tiempo, ni espíritu, por las presiones de la lista de audiencia, para labores de convencimiento.

La realidad, material y jurídica es que si las partes, por sí mismas, no intentan la conciliación, generalmente empujadas por sus representantes o apoderados jurídicos, conscientes de los riesgos de ese tipo de pleitos, la etapa se convierte en un simple requisito formal, ya que las partes manifestarán que no

desean llegar a un arreglo conciliatorio y piden que se pase al arbitraje. Pero si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto; de dicho acuerdo surgirá un convenio realizado entre las partes que previa aprobación de la Junta, producirá los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Asimismo a petición de las partes y por una sola vez, la Junta puede suspender la celebración de la audiencia inicial y fijar su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con el apercibimiento legal.

En la hipótesis de que ninguna de las partes comparezca, se le hará efectivo el apercibimiento decretado en el auto de radicación de la demanda, y se les tendrá por inconformes de todo arreglo conciliatorio y se proseguirá con la etapa de demanda y excepciones.

4.5.2 ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Una vez cerrada la etapa de conciliación se abre la etapa de demanda y excepciones, se inicia con una re-conciliación es decir, se inicia la etapa con una exhortación de la Junta, está dirigida a que las partes se arreglen, sin embargo si las partes siguen en su actitud, se dará la palabra al actor para la exposición de su demanda, así iniciando la controversia.

De hecho y derecho, en ese momento el actor formula su demanda. Claro está que puede hacerlo ratificando el escrito inicial, o haciendo las aclaraciones pertinentes respecto de las observaciones que le hubiere podido hacer la Junta, pero también puede modificar la demanda, introduciendo nuevas pretensiones y dejando sin valor alguna de las planteadas con anterioridad.

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

Aunado a lo anterior puede ocurrir que en ese momento el actor se dé cuenta de que la Junta, dando cumplimiento al mandato del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, incrementó las prestaciones reclamadas o, en función de los hechos invocados, incluyó nuevas prestaciones.

Posteriormente el demandado contestará la demanda en el mismo acto, pudiendo hacerlo oralmente o por escrito, pero si el actor hizo aclaraciones o modificaciones a la demanda, a petición de la parte demandada o de oficio la Junta suspenderá la audiencia y concederá al demandado el término legal que establece el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, y señalará de nueva cuanta día y hora hábil para la celebración de la audiencia en su etapa de demanda y excepciones.

Pero si la hipótesis anterior no se da, entonces el demandado deberá oponer en su contestación las excepciones y defensas que tuviere, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos, negándolos o expresando los que ignore, cuando no sean propios.

Sin embargo surge la duda de si la práctica procesal constante de negar que sean ciertos todos y cada uno de ellos, cumple o no con lo previsto en la fracción IV del artículo 876 de la Ley de la materia.

En relación a lo anterior el maestro Néstor de Buen establece que “no se puede dar un valor sacramental a los términos de utilización frecuente de la ley y, por lo mismo, una contestación que invoque la falsedad de todos y cada uno de los hechos, sin separarlos, debe considerarse que cumple el requisito legal si bien, desde el punto de vista de la habilidad abogacil, puede dejar bastante que desear” (DE BUEN; 2002:572).

Siguiendo en el mismo orden de ideas, en esta segunda etapa de la audiencia se pueden promover los incidentes de previo y especial pronunciamiento, contemplados en el artículo 762 de la Ley de la materia, lo que implica la suspensión del procedimiento en lo principal en tanto se resuelve la cuestión, la ley impone la carga de contestar la demanda y si el demandado no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesa la demanda. La razón es más o menos clara, se trata de evitar un medio de dilatación del proceso

con la invocación de una incompetencia que puede ser cierta, pero que suele ser infundada.

En ésta segunda etapa surgen las figuras jurídicas réplica y contrarréplica. Una vez que se hubiere contestado la demanda o en caso de reconvencción, contestada ésta, en su orden, la parte actora procederá a hacer uso de la voz para replicar, en esta etapa la actora expondrá argumentos encaminados a destruir lo alegado por la demandada en su contestación de demanda y en la reconvencción si existiere; y a la vez, podrá señalar con precisión los alcances de su acción y pretensiones como a la contestación a la reconvencción si la hubo; hecho lo cual, se procederá a conceder el uso de la voz al demandado a efecto de contrarreplicar y, en ese periodo, el demandado vertirá manifestaciones tendientes a controvertir la demanda (y contestación a la reconvencción, si existió) y, además, profundizará en los fundamentos de su contestación de demanda, y de la reconvencción, si la propuso.

El periodo de réplica y contrarréplica (también llamada dúplica), solo tiene como finalidad que las partes realicen exposiciones para fijar los alcances de los argumentos previamente emitidos en la etapa de demanda y excepciones; pero ello no implica que puedan mejorar o incluir nuevos argumentos no aludidos en su demanda y contestación a ella; pues la finalidad de la réplica y contrarréplica solo es especificar los alcances de la etapa previa, pero no de fijar la litis, pues ella previamente se definió, si no se hace valer la réplica, la contra parte no puede hacer uso de la contrarréplica.

La reconvencción, es una figura que surge al contestar la demanda, es decir, consiste en contrademandar, esto se encuentra establecido en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo donde señala “Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes”.

Finalmente si hay controversia respecto a los hechos se pasará a la etapa siguiente de ofrecimiento y admisión de prueba.

4.5.2.1 EXCEPCIONES Y DEFENSAS.

La excepción consiste según Clímént Beltrán, en la reacción frente a la acción, es accionar en sentido inverso, es el derecho de contradicción, en el que radica la esencia del proceso; el principio de contradictoriedad que caracteriza a la contención. El proceso jurisdiccional en México entraña la garantía de audiencia consagrada en los artículos 14 y 16 constitucionales. En el proceso intervienen dos partes, no una sola; de ahí que acciona el actor y acciona también el demandado, en sentido inverso; el actor pretende y el demandado contrapretende.

Puede ejercitarse la acción, ya esté fundada o infundada, conforme al criterio moderno de entender la acción como una facultad de promover la actividad

jurisdiccional, o como un derecho constitucional de petición, independientemente de que se tenga razón o no para ejercitarla.

Asimismo puede oponerse la excepción, fundada o infundada, conforme a esa garantía constitucional. Puede haber excepciones dilatorias y perentorias; las dilatorias obstruyen el ejercicio de la acción; las excepciones perentorias destruyen la acción. Una excepción dilatoria es la falta de personalidad o la de incompetencia; ésta traslada el conocimiento del proceso a otra autoridad jurisdiccional, la cual sí debe ser competente. Una excepción perentoria es la de prescripción, que tiene la eficacia no sólo de enervar o impedir, sino de destruir la acción.

“Oskar Von Bülow sentó las bases para la concepción moderna de la excepción porque a partir de su estudio sobre el proceso como relación jurídica, se entiende el concepto del presupuesto procesal, de donde deriva el concepto de la excepción; porque las excepciones no son en definitiva sino el alegato de la demandada, el derecho de la demandada a proponer al juez la inviabilidad del proceso por la existencia de impedimentos procesales, los cuales pueden ser sustanciales o de fondo, o de trámite.” (CLIMÉNT; 1999:36).

Esos impedimentos tienen mucho que ver con el concepto de presupuestos procesales; es decir, cuando no se cubren algunos de los requisitos de los presupuestos procesales, que condicionan el desarrollo del proceso, surgen las excepciones, que pueden operar de oficio o a petición de parte.

Un problema interesante reside en explicar la diferencia entre excepción y defensa. Todavía no se han puesto de acuerdo los tratadistas sobre la distinción entre esos conceptos procesales. Algunos autores afirman que el concepto de excepción es muy amplio y abarca tanto la defensa como las excepciones. En un sentido estrictamente procesal, podría entenderse que las excepciones constituyen la otra cara de la moneda respecto de la acción, donde se opone la pretensión del demandado a la pretensión del actor para enervar o destruir por razones de hecho o de derecho la demanda.

El autor Rafael de Pina afirma “no siempre se identifican los dos conceptos y que es deber del jurista precisar en qué consiste cada uno de ellos. Distingue a las excepciones como las cuestiones planeadas por el demandado que tienden a impedir el ejercicio de la acción, y por consiguiente el de la jurisdicción. Las defensas tratan de destruir el derecho material contenido en la acción, que es la pretensión, y van dirigidas al actor” (DE PINA; 1952:88).

Dice Rafael De Pina “la excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional; se refiere a la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta. La defensa es una oposición, no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda” (DE PINA; 1952:89).

4.5.3. ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

Esta etapa es regulada por el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: “que el actor ofrecerá sus pruebas en primer término en relación con los hechos controvertidos”. Esa condición implica dos cosas: en primer lugar, que las pruebas deberán relacionarse con los hechos controvertidos; en segundo término que si se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, no habiendo hechos controvertidos, el actor no tendrá que ofrecer pruebas en primer lugar. Si no comparece el demandado, será innecesario que las ofrezca en virtud de la confesión ficta de la demanda. Y si comparece el demandado, será él quien deba ofrecer pruebas en contrario, en primer término. Podrá hacerlo después, el acto, si así conviene a sus intereses.

En un orden normal, el demandado propondrá sus pruebas al concluir el ofrecimiento del actor; posteriormente al ofrecimiento de las pruebas por ambas partes la Junta le dará el uso de la palabra para que manifieste en vía de objeción lo que a sus intereses convenga; constituye un acto procesal por virtud del cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento, lo que en el lenguaje forense se conoce como observación negativa a su alcance y valor probatorio.

En todo caso, en el transcurso de su ofrecimiento de prueba, generalmente antes de proponerlas, aunque la ley no lo exija, el demandado formulará la objeción de pruebas del actor. En su turno el actor objetará las del demandado.

Ambas partes podrán ofrecer nuevas pruebas “siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas” (Artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo).

Por otro lado, cuando de la contestación a la demanda se desprendan hechos desconocidos para el actor, “podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos”. Acto seguido, la Junta deberá dictar acuerdo, de inmediato, resolviendo sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes. No obstante en ocasiones, tratándose de ofrecimientos muy voluminosos que pueden requerir estudio detenido, la Juntas suelen pasar por alto la exigencia de la Ley y dictar un acuerdo reservando para mejor análisis la resolución definitiva. (Artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo).

Después de cerrada la etapa respectiva, sólo se aceptarán nuevas pruebas si se refieren a hechos supervenientes o de tachas a los testigos.

4.6 EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS.

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

Al dictar el acuerdo de admisión de las pruebas, la Junta señalará día y hora, para la celebración de la audiencia respectiva, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes. En la praxis ese es un objeto pocas veces conseguido, ya que en aquellas Juntas en que el volumen de los asuntos no permite otra cosa, la celebración de las audiencias puede señalarse para muchos días después de los diez hábiles siguientes.

En el mismo auto admisorio de las pruebas la Junta deberá ordenar, en su caso, se giren “los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido” (Artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo).

Si la Junta estima que deben celebrarse diversas audiencias, señalará en el mismo acuerdo admisorio los días y horas en que deban verificarse “aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado”. Sin embargo, no es muy eficaz el procedimiento, pese a la libertad de no respetar el orden del ofrecimiento, y su resultado práctico deja mucho que desear, perdiéndose muchas veces fechas que podrían utilizarse para otras diligencias. Por ello las Juntas, en una conducta explicable, aunque no del todo apegada a derecho, suelen fijar sólo una fecha y al concluir el desahogo de las pruebas previsto para esa fecha, otra posterior, hasta

no concluir con las pruebas pendientes. (Artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo).

Las reglas específicas para la celebración de las audiencias de desahogo de pruebas aparecen señaladas en el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, el cual contempla las siguientes tres hipótesis:

La primera de ellas consiste en desahogar en la audiencia las pruebas preparadas, procurando que se reciban, en primer término, las del actor y después las del demandado “o, en su caso, aquellas que hubiesen sido señaladas para desahogarse en su fecha” expresión poco clara, aunque evidentemente se refiere a las audiencias especiales y no a la audiencia general de desahogo de pruebas. (Artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo).

No siempre se pueden recibir las pruebas debidamente preparadas, cuando no comparecen los testigos que sí fueron en cuyo caso resulta necesario señalar nueva fecha y hacer efectivos los medios de apremio.

La segunda hipótesis se refieren a la las pruebas no preparadas, en este caso cuando no se puede celebrar la audiencia porque la prueba no fue debidamente preparada, y en la hipótesis anterior, se tiene que señalar una nueva fecha y preparar adecuadamente la prueba. Exige la ley que se lleve a cabo en el término de los diez días hábiles siguientes, pero ya vimos antes cuáles son los alcances prácticos de esa regla.

Y finalmente la tercera de las hipótesis, la cual consiste en que si las únicas pruebas que faltan por desahogar son copias o documentos que hayan solicitado las partes, la audiencia no se suspenderá. En esos casos la Junta debe requerir a la autoridad o funcionario omiso que le remita los documentos solicitados, y si no cumpliera con la obligación, pondrán el hecho en conocimiento de su superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

4.7 LOS ALEGATOS.

Los alegatos son las razones lógico-jurídicas en donde las partes precisan sus pretensiones y mencionan con cuáles pruebas demostraron los argumentos que vertieron en la demanda o contestación a ella y, desde luego, expresan a la Junta el valor que debe tener cada prueba, exponiendo los motivos que funden el valor de la prueba.

Una vez concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, la Junta dará a ambas partes el uso de formular sus alegatos los cuales serán en forma oral y quedarán plasmados en el acta de la audiencia. En realidad el alegato es un razonamiento hecho por cada parte en el que, a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y su contestación. La diferencia entre una demanda o su contestación y un alegato consiste en que en las primeras, se presumen ciertos los hechos que se relatan y

en el último, se argumenta su certidumbre a partir de la experiencia de las pruebas desahogadas.

La Ley del trabajo vigente, a partir de la reforma de 1980, dispone en la fracción IV del artículo 884 que “Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos”. Sin embargo en la actualidad, los litigantes rara vez hacen uso del derecho de alegar.

4.8 CIERRE DE LA INSTRUCCIÓN.

Una vez concluido el desahogo de las pruebas, formulados o no los alegatos por las parte, con base en una certificación que extienda el secretario de acuerdos en el sentido de que ya no quedan pruebas pendientes, el auxiliar, de oficio, dictará un proveído declarando cerrada la instrucción.

La ley señala que el propio auxiliar procederá a preparar un proyecto de resolución en forma de laudo que deberá presentar en el término de diez días. En la práctica esa función se encomienda a un auxiliar dictaminador.

4.9 DICTAMEN (PROYECTO DE LAUDO).

La Ley de la materia lo denomina “proyecto de laudo” y lo es, en realidad. Las cuatro fracciones del artículo 885 parte final, expresan con claridad cuál debe de ser su contenido:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvención y contestación de la misma;
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos;
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
- V. Los puntos resolutivos.

4.10 DILIGENCIAS ADICIONALES Y PRUEBAS NO DESAHOGADAS.

Una vez formulado el proyecto de laudo y entregada la copia a los representantes que integran la Junta, éstos tendrán un plazo de cinco días hábiles para solicitar, si lo estiman oportuno, que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, lo anterior contenido en el artículo 886 de la Ley de la materia.

Es claro precisar que si se advierte que por omisión de la Junta no imputable a cualquiera de las partes, se dejaron de desahogar pruebas oportunamente ofrecidas y admitidas, la Junta deberá acordar lo necesario para recibirlas, aunque por economía procesal, en algunos casos podría estimar inútil su desahogo si otros elementos probatorios conducen a la comprobación del mismo hecho que se pretendía acreditar con la prueba pendiente.

4.11 AUDIENCIA DE RESOLUCIÓN.

Una vez desahogadas en su caso, las diligencias antes explicadas, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma a una audiencia en que se discutirá y votará el dictamen, la que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que haya concluido el término fijado o se haya recibido las pruebas o desahogado las diligencias propuestas por los representantes. En esa audiencia se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las parte; se discutirá el negocio con el resultado de las diligencias practicadas y, finalmente se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

“Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta” (Artículo 889 de la Ley Federal del Trabajo).

4.12 ENGROSE DE LAUDO.

Puede ocurrir que al proyecto se le hagan modificaciones o adiciones por los miembros de la Junta. En ese caso el Secretario procederá a redactar un laudo de acuerdo con lo aprobado, quiere decir, tomando en consideración, en su caso, el dictamen y los votos particulares o sugerencias de los miembros de la Junta que integren la resolución. Esa tarea se denomina engrose.

Como quiera que sea, la falta de engrose determinaría la inexistencia del laudo por más que al proyecto inicial se agregue cualquiera acta de discusión. Es necesario que se le dé forma de laudo a esos puntos de vista, incorporándolos a los resultandos, considerandos y puntos resolutivos. Posteriormente a lo anterior, una vez firmado el laudo el Secretario de la Junta lo deberá turnar al Actuario para que éste proceda a notificarlo personalmente a las partes.

CAPÍTULO. 5 LA PRESCRIPCIÓN, CADUCIDAD Y PRECLUSIÓN.

5.1 PRESCRIPCIÓN.

El Código Civil define la prescripción como “un medio de adquirir bienes o librarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas en la ley”.

Mario de la Cueva en su obra El Nuevo Derecho del Trabajo la califica de “precisa y elegante que no hemos encontrado superada ni en las doctrinas ni en las legislaciones extranjeras”. (DE LA CUEVA; 1998:593).

Néstor de Buen en su libro El Derecho del Trabajo critica dicha definición, “En realidad éste es un concepto exacto pero incompleto ya que, escudándose en la expresión convencional “bajo las condiciones establecidas en la ley”, omite precisar, desde el punto de vista conceptual, la naturaleza de su segundo requisito”. (DE BUEN; 2001:651).

El Licenciado Euquerio Guerrero se manifiesta sobre la prescripción de esta forma: “El hombre dentro de la colectividad en que vive tiene garantizado el disfrute de algunos bienes, comenzando por su propia integridad física y la ley pone a su alcance medios o vías para mover la maquinaria oficial a fin de que tal disfrute sea efectivo, de que se reintegre en el goce de su bien cuando fuese lesionado sin justificación o de que sea sancionado el que ocasiona la

perturbación de que se trata. Estas vías o medios se llaman acciones y su no ejercicio durante el tiempo que la legislación sustantiva establece ocasiona la extinción de las mismas y por ello la desaparición del derecho por la figura de la prescripción” (GUERRERO; 1996:297).

En general la doctrina distingue dos clases de prescripción: adquisitiva, también conocida por otros nombres como prescripción positiva, la cual consiste en la adquisición de bienes; y la extintiva a la cual se le da el nombre de prescripción negativa, la cual consiste en la liberación de obligaciones.

Los requisitos necesarios para que la prescripción tenga lugar son: primero la inacción del titular del derecho; y en segundo lugar el transcurso del plazo señalado por la ley.

El autor José Dávalos en su obra El Derecho del Trabajo I, establece que la prescripción “es la sanción que impone la ley por el no ejercicio de un derecho, por no ejercitar la acción dentro del término estipulado por la misma ley”. De acuerdo con este autor la prescripción es una sanción a la inactividad de una de las partes o bien la omisión en que incurre ésta (DAVÁLOS; 1985:395).

La jurisprudencia ha establecido que la prescripción debe pedirla la parte que se beneficie con ella, y es el caso que las Juntas no pueden oficiosamente entrar a su estudio ya que no les es permitido salirse de la litis del caso concreto.

Es necesario manifestar que si no existiera un plazo para la prescripción de las acciones laborales se estaría en una inseguridad e incertidumbre jurídica, además de que muchos trabajadores se podrían valer de esto para dolosamente afectar a una empresa, demandando el despido injustificado años después de este ocurrido, y contando los salarios caídos es un hecho que traería como consecuencia la descapitalización de dicha empresa.

El maestro José Dávalos en la obra antes citada manifiesta: “Trueba Urbina sostiene que la prescripción es contraria a los ideales del derecho del trabajo y a la previsión social.” Y al respecto Dávalos manifiesta lo siguiente: “A primera vista parece que se sustentan dos tesis contradictorias y lo son. Pero no olvidemos que se necesita la seguridad jurídica que haga a la relación laboral más bonancible y que trate de evitar acciones como la de que la empresa se descapitalice, para dar paso a un estado de derecho en el que exista una seguridad jurídica de no ser afectados por la acción dolosa de parte del trabajador” (DAVÁLOS; 1985:396).

5.1.1 PLAZOS PARA LA PRESCRIPCIÓN.

La Ley Federal del Trabajo señala la existencia de dos tipos de plazos para la prescripción de las acciones laborales; un plazo genérico de un año, contando a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, establecido en el artículo 516 y un plazo especial para ciertas acciones, las cuales a continuación se enumeran.

El artículo 517 de la Ley de la materia establece que prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas, para efectuar descuentos en sus salarios y las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

El artículo 518 de la Ley Laboral, “prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo”.

El artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo establece, “prescriben en dos años, las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo; las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ente ellas”.

5.1.2 CASOS EN QUE NO CORRE LA PRESCRIPCIÓN.

La doctrina sostiene que la suspensión es una medida de equidad que tiene por objeto acudir en ayuda de quienes no están en aptitud de ejercitar sus derechos, a fin de que el tiempo que persista el impedimento no se compute dentro de la prescripción, de tal forma que en el momento de que sea removido el impedimento, la prescripción continúa su curso computando el tiempo que hubiere transcurrido hasta el nacimiento de la causa de prescripción.

La prescripción no corre (ya que se encuentra suspendida) contra los incapaces mentales, sino hasta que se haya discernido su tutela o tenga un representante legal conforme a la ley, ni contra los trabajadores que sean incorporados al servicio militar en tiempo de guerra. Tampoco corre cuando el contrato o relación laboral se encuentran suspendidos; una vez que cese la causa de suspensión, comenzará o continuará corriendo el término, según el caso concreto.

5.1.3 INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN.

La interrupción es definida por el autor José Dávalos “como la destrucción o la inutilización del tiempo que hubiere trascurrido, lo que da origen a la apertura de un nuevo término completo de prescripción”. (DÁVALOS; 1985:398).

La prescripción se interrumpe por la sola presentación de la demanda ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de su notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente ya que esta la remitirá a la autoridad competente.

5.1.4 EL CÓMPUTO DE LOS PLAZOS.

En el artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo se establece que los meses se regularán por el número de días que les corresponda, contándose completo el primer día, aun cuando no lo sea. El último siempre deberá ser contado completo

y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino el primero hábil siguiente.

Varios autores como Néstor de Buen y José Dávalos establecen la necesidad que durante el periodo de vacaciones de los tribunales laborales, debe dejarse personal de guardia con el objeto de la recepción de documentos que tienen sobre sí una prescripción, lo cual se lleva a cabo en la praxis.

5.2 CADUCIDAD.

Los tratadistas de Derecho Procesal consideran que cuando una parte deja de gestionar la prosecución de un litigio por un tiempo más o menos largo, según lo establecido en diversas legislaciones, demuestra con ello la falta de interés de seguir adelante el juicio y que entonces caduca su acción, y puede darse por terminado el proceso iniciado. Se comprende que para la economía procesal no sería conveniente dejar a los tribunales con cantidades innumerables de procedimientos iniciados y después abandonados; pero que hubieran de permanecer vivos en forma indefinida.

El Lic. Francisco Contreras Vaca maneja el siguiente concepto de Caducidad en su obra de Derecho Procesal Civil, "Consiste en la extinción del proceso a causa de la inactividad de las partes y tiene la finalidad de evitar que los juicios se prolonguen indefinidamente, dejando al arbitrio de los contendientes su impulso procesal o su paralización indefinida, ya que el permitirlo obstaculizaría la

impartición de una justicia pronta y expedita, imperativo que es de interés público y que ha sido elevado a garantía individual”. (CONTRERAS; 2003:65).

En el caso que el titular de derechos mueva la actividad jurisdiccional por medio de la acción que da nacimiento al proceso, el llamado sujeto pasivo que tiene la obligación correctiva sobre el derecho reclamado, por medio de la contestación de la demanda que cierra la litis. Dentro de tal proceso puede ocurrir que el actor a quien compete el impulso procesal, se mantiene inactivo durante algún tiempo y el Tribunal se ve impedido de actuar por la falta la gestión respectiva. En tal situación, puede establecer la Ley que el proceso permanezca inactivo indefinidamente o bien, que transcurrido un tiempo razonable: tres, seis meses, un año, dependiendo de la materia, se tenga por desistida de la acción al actor y se archive el expediente.

El artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo puntualiza. “Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa 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”.

“Cuando se solicite se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de

oírlas y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, y dictará resolución”.

Existen diversas opiniones sobre el tema, algunos tratadistas opinan que a los trabajadores no debería de aplicárseles esta medida, ya que por motivo de su ignorancia pueden caer en la astucia de los abogados patronales, quedando expuestos a perder sus derechos. Otros explican que no se trata de perjudicar al patrón o al trabajador sino de expeditar el trabajo de los tribunales. El artículo 772 de la Ley de la materia reza: “Cuando para continuar el trámite en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y este no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses, el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndolo de que, de no hacer, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.”

“Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviere patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y se precisen las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera”.

Naturalmente ocurre que si entre la fecha en que se interpuso la demanda en el proceso que caduca y aquélla en que tuvo lugar la caducidad, operó la prescripción del derecho, ya no puede volverse a interponer una acción procesal

de la misma índole; pero en caso contrario, subsiste el derecho mismo que nuevamente permite al titular de él, reclamar la intervención del Estado para tutelar su derecho.

En su obra “Procesos del Derecho Obrero”, el Lic. Jesús Castorena nos dice: “La acción es eterna, pero no el proceso. La falta de actuación conduce a la pérdida de la instancia para dar ocasión a la operancia del derecho sustantivo y que vuelva a contarse de nuevo el plazo de prescripción. La caducidad no toca a la acción, la deja viva, en potencia, en estado latente, para que vuelva a ejercitarse; pero el ejercicio realizado, si sobreviene la inacción, se le declara ineficaz e inoperante; es decir, se da por concluido el proceso iniciado”. (CASTORENA; 1984:384)

5.3 LA PRECLUSIÓN.

La preclusión, dice el autor Chioventa “consiste en que después de la realización de determinados actos o del transcurso de ciertos términos queda *precluso* a la parte el derecho de realizar otros actos procesales determinados, o, en general, actos procesales”. (CHIOVENDA; 1980:396).

El mismo autor antes citado refiere que existen dos efectos de la preclusión, el primero es el nacimiento de un derecho y el segundo es una situación jurídica; líneas más adelante nos establece la siguiente explicación: “por sí mismo, pues, la preclusión no produce efecto sino en el proceso que tiene lugar. Así hemos visto

que una cosa es la simple preclusión de una cuestión, la cual no obra por sí sino en el proceso en que se verifica, como la cuestión de competencia y otra, la cosa juzgada que nace de la preclusión de la cuestión de fondo”. (CHIOVENDA; 1980:397).

Eduardo Pallares manifiesta: “La preclusión es la situación procesal que se produce cuando alguna de las partes no haya ejercitado oportunamente y en la forma legal, alguna facultad o algún derecho procesal o cumplido alguna obligación de la misma naturaleza” (Citado por, DE BUEN; 1998:373).

El proceso laboral mexicano es claramente preclusivo, de acuerdo a los términos establecidos en artículo 738 de la Ley Federal del Trabajo, “Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía”.

La disposición que regula la forma en que debe contestarse la demanda es el numeral 878 de la Ley de la materia en el cual es notable su intención preclusiva, estableciendo así en su fracción IV: “En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo 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 estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario”.

Néstor de Buen alude a otro momento donde es visible la preclusión dentro de nuestro Derecho Laboral, “se manifiesta en la carga de contestar la demanda, no obstante haber opuesto la excepción dilatoria de incompetencia, ya que de declararse esta improcedente, la omisión tendrá por consecuencia que se tenga por confesada la demanda”. (DE BUEN; 1998:374).

Objetivos.

a) General:

- Aumentar a seis meses la prescripción de las acciones derivadas del despido injustificado del trabajador.

b) Específicos:

- Dar mayor seguridad jurídica a los trabajadores.
- Establecer mayor tiempo para que los trabajadores puedan demandar el despido injustificado.
- Sujetar a los patrones a un lapso de tiempo mayor, durante el cual puedan ser responsables del despido injustificado de un trabajador.

Hipótesis.

Es necesario aumentar a seis meses la prescripción de las acciones derivadas del despido injustificado.

- Variable independiente: necesidad de aumentar el plazo de la prescripción de las acciones derivadas del despido injustificado.
- Variable dependiente: el plazo de la prescripción de las acciones derivadas del despido injustificado debe ser de seis meses

Justificación del tema.

Es un tema que es interesante y trascendente, en virtud de que afecta a intereses sociales de la clase más desprotegida, como lo es la clase obrera en México, partiendo de que la Ley Federal del Trabajo se creó para salvaguardar los derechos de los trabajadores, es inaceptable que se establezca en ella una limitante como lo es el termino tan corto para al ejercicio de los derechos laborales, siendo el término de dos meses con el que se cuenta para poder inconformarse ante un acto injusto de los patrones hacia los trabajadores, como lo es, el despido injustificado del trabajo, tomando en cuenta que el trabajador que tiene un modo honesto de vivir no cuenta con muchos ingresos, al ser objeto del despido, su principal preocupación es la de encontrar un trabajo nuevo para poder sostener a su familia y por lo tanto el desacuerdo con el despido pasa a un segundo plano. Los dos meses no son suficientes para que el trabajador decida demandar al patrón ante la autoridad laboral.

En algunos casos los patrones manipulan las circunstancias y se aprovechan de la ingenuidad de los trabajadores, utilizando falacias como que les van a dar una muy buena liquidación, dándoles prorrogas y más prorrogas para el pago de la misma, al grado de transcurrir dos meses después del despido y por lo tanto quedar en estado de indefensión e impunidad.

La importancia de este tema, radica en que si un trabajador que es despedido injustificadamente, no hace valer la acción correspondiente a través de una demanda laboral ante la autoridad competente, dentro de los dos meses siguientes al despido, independientemente del motivo, causa o circunstancia por el cual no lo haya hecho, al momento de presentar la demanda el patrón puede oponer como excepción la prescripción de la acción intentada por el trabajador, con la cual desvirtúa totalmente el despido injustificado y solo podrán reclamarse los prestaciones que le correspondan de acuerdo a la ley.

Metodología.

El tipo de investigación a efectuarse será documental.

- a) Método: Científico, porque estará apegada la posible solución a la legalidad y al derecho, es decir, a lo que se encuentra plasmado en nuestra ley.
- b) Técnicas, investigación documental.
- c) Instrumentos: documentales, libros, códigos.

CAPÍTULO 6. LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DEL TRABAJADOR POR DESPIDO INJUSTIFICADO DEBE SER DE SEIS MESES. PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 518 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En México el Derecho Laboral, como en la mayoría de los países es fruto de movimientos sociales, desarrollados por la clase obrera, que han buscado el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores y sus familias, lo cual han conseguido y se ha establecido en la Ley, aunque aún existen muchas cuestiones pendientes de mejorar.

Como ya se expuso con anterioridad, el trabajador es la persona física que presta a otra llamada patrón, ya sea física o moral, un trabajo (servicio) personal subordinado.

El trabajo de acuerdo con el artículo 8 de la Ley Federal Del Trabajo, “es toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Entre todo trabajador y su patrón existe una relación de trabajo, la cual es definida por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 “cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario” y establece que tiene los mismos efectos del contrato individual de trabajo; el mismo artículo define al contrato de trabajo

como “aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

La Ley de la materia puntualiza en el artículo 21: “Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”. De lo anterior se desprende que para que inicie la relación laboral entre un trabajador y un patrón, no es indispensable la celebración de un contrato de trabajo por escrito, ya que se presume la existencia de un contrato de trabajo entre quien presta un trabajo personal y quien lo recibe; siendo la relación de trabajo que existe entre los mismos, la fuente de todos los derechos y obligaciones que tutela el Derecho del Trabajo.

El elemento indispensable para la creación de una relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal y subordinado, siendo ésta la que da inicio a la misma, ya que puede una persona prestar su trabajo a otra sin que previamente hayan convenido el monto del salario con motivo de su remuneración.

Desde el momento en que nace la relación laboral, el trabajador se hace acreedor a todas las prestaciones consignadas en la Ley Federal del Trabajo, bajo el concepto de condiciones de trabajo, claro que para el goce de éstas debe esperar a que transcurra un determinado período de tiempo dependiendo de cada prestación; las condiciones de trabajo son las siguientes: jornada de trabajo, la cual no debe exceder de ocho horas diarias; días de descanso, le corresponde un día de descanso con goce de salario por cada seis de trabajo, además tiene

derecho a los días de descanso obligatorio establecidos en la Ley de la materia; vacaciones pagadas cada año, las cuales no pueden ser inferiores a seis días durante el primer año; prima vacacional; derechos derivados de la antigüedad; salario, que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, el cual no puede ser menor al mínimo establecido por la ley; aguinaldo de quince días de salario por lo menos; participación en las utilidades de la empresa, etc.

Asimismo se puntualizó que la relación individual de trabajo se puede terminar por diferentes causas dentro de cuales se encuentran las siguientes: mutuo consentimiento de las partes; la muerte del trabajador; la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital; la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

Por otra parte la Rescisión de la relación de trabajo también da por terminado dicho vínculo, independientemente de sujetar a su actor a responsabilidad sobre la justificación de la misma ante los Tribunales Laborales, al darse la inconformidad de la parte a la cual se le rescindió la relación de trabajo.

Tanto el patrón como el trabajador pueden rescindir el uno al otro la relación de trabajo, bajo circunstancias muy similares, las cuales tienen diferentes fundamentos en la Ley Federal del Trabajo. Las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón se encuentran plasmadas en el artículo 47 de la Ley mencionada, mientras que las causas de rescisión de la

relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador se establecen en el numeral 51 de la citada Ley, de las cuales existe una amplia explicación previamente.

Cuando el trabajador hace uso de la rescisión de la relación de trabajo y no comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la justificación de la misma, la consecuencia sería que se da por terminada la relación laboral y el patrón sólo pagará a éste las prestaciones de Ley, que verdaderamente le adeude y que se hayan comprobado en el juicio.

Cuando el patrón le rescinde la relación de trabajo al trabajador y no lo hace con base a los lineamientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, se configura lo que normalmente se denomina despido injustificado; esta circunstancia se debe de probar ante las Autoridades Jurisdiccionales, iniciando con la interposición de la demanda laboral, y siguiendo el proceso por todas y cada una de sus etapas, con lo cual una vez probado y reafirmado el despido injustificado en un laudo, se le condena al patrón a pagar al trabajador una indemnización de 90 días de salario, o a la reinstalación del trabajador en el mismo trabajo que tenía, así como el pago de salarios caídos desde el momento en que se dio la rescisión injusta e infundada, hasta el día en que se dicte el laudo, pudiendo dichos salarios ser actualizados, mientras no se dé cumplimiento a la obligación impuesta en el laudo, siempre a petición del actor.

Cuando un trabajador es objeto de un despido injustificado tiene un plazo de dos meses contados a partir del día siguiente en que ocurran los hechos; esto se encuentra establecido dentro del artículo 518 de la Ley de la Materia. Si el trabajador no ejerce su derecho de acción ante la Autoridad Jurisdiccional dentro de este plazo, el patrón demandado puede oponer como dentro del proceso laboral, la excepción de prescripción de la acción, al resultar procedente ésta, destruye la pretensión del actor, ya que una de las características de la prescripción es; medio por el cual puede librarse de obligaciones por el transcurso del tiempo, dos meses refiriéndonos al caso concreto.

En virtud de esta situación se afecta a intereses sociales de la clase más desprotegida, como lo es la clase obrera en México; tomando en cuenta que la Ley Federal del Trabajo se creó para salvaguardar los derechos de los trabajadores, es inaceptable que se establezca en ella una limitante al ejercicio de los derechos laborales, siendo éste el plazo tan corto con el que se cuenta para poder inconformarse ante un acto injusto de los patronos hacia los trabajadores, como lo es la separación injustificada del trabajo (despido injustificado), tomando en cuenta que el trabajador que tiene un modo honesto de vivir no cuenta con muchos ingresos, por lo que al ser objeto del despido su principal preocupación es la de encontrar un trabajo nuevo para poder sostener a su familia, y por lo tanto el desacuerdo con el despido pasa a un segundo plano.

Los dos meses no son suficientes para que el trabajador encuentre otro trabajo, consulte un abogado, reciba una buena asesoría jurídica, se realicen

todos los pasos necesarios para que se platee una buena estrategia jurídica, para finalmente poder presentar una demanda contra el patrón ante la autoridad laboral.

La mayoría de los doctrinarios afirman que existe una muy marcada desventaja entre el patrón y el trabajador al momento del despido injustificado, por motivo de que el patrón tiene más solvencia económica que el trabajador, con lo cual puede allegarse rápidamente de asesoría legal, inclusive desde antes del despido, pudiendo planear el despido con dolo y anterioridad.

Otro factor que afecta al trabajador es su escasa educación; es bien sabido que México es un país con serios problemas en este ámbito, independientemente de la disposición constitucional establecida en el artículo tercero referente a la obligatoriedad de la educación hasta el nivel secundaria.

La realidad es que la mayor parte de los trabajadores desconocen sus derechos laborales, y mucho menos tienen conocimiento del contenido del artículo 518 de la Ley de la materia.

Todas las personas tienen conocimiento de que los servicios de un Abogado generan honorarios, los trabajadores no son la excepción y desde el momento en que tienen la idea de contratar los servicios profesionales de uno, es lógico que piensen que les van a cobrar, por lo regular dada la situación en la que

se encuentran en ese momento, carecen de dinero, además no es muy convincente la idea de pagar por sus servicios.

Por la falta de información no tienen idea de la existencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o de las funciones que ésta tiene, dentro de las cuales se encuentra la asesoría gratuita a trabajadores; es evidente que aun con la existencia de éste órgano de Estado no es suficiente para procurar justicia a los trabajadores y sería imposible que preste esta institución servicio a todos los trabajadores que lo necesiten, ya que cotidianamente en la práctica, se presta el servicio de una forma muy deficiente.

Otra forma en que se ven afectados los trabajadores en la praxis es que el patrón manipula la situación de diversas maneras; por mencionar algunas: engañar al trabajador para que firme su renuncia, darle prórrogas al trabajador sobre la idea de una muy buena liquidación, usar la frase sutil del descanso por un tiempo mínimo. Todos estos medios usados por el patrón, aunado a toda una serie de circunstancias, hacen que el trabajador fácilmente deje pasar el periodo de los dos meses, y no se inconforme ante los Tribunales Laborales.

Para que los trabajadores gocen de una mejor seguridad jurídica es necesario hacer algunos cambios a la Ley Federal del Trabajo, y aumentar el periodo de tiempo durante el cual los trabajadores que sean objeto de un despido injustificado, puedan ejercer válidamente sus derechos ante los Tribunales Laborales.

La prescripción debe ser aumentada a 6 meses, basado en el razonamiento de que la prescripción genérica dentro del derecho laboral es de un año, está se encuentra consignada en el artículo 616 del la Ley Federal del Trabajo, es por ello que la prescripción de las acción de los trabajadores que sean objetos del despido injustificado, cuando menos deben de contar con la mitad del lapso de tiempo genérico, siendo 6 meses el plazo idóneo para poder ejercitar sus acciones y hacer valer sus derechos válidamente anta la autoridad competente.

Es un hecho que si el plazo de prescripción de los dos meses fuese aumentado a seis meses, los trabajadores dispondrían del triple del plazo vigente, durante el cual podrían ejercer válidamente sus derechos después de ser objeto de un acto injusto por parte del patrón, como lo es el despido injustificado. Con éste aumento al periodo de prescripción, se beneficia directamente a los trabajadores, ya que al contar con un lapso de tiempo considerable, pueden dedicar sus energías a estabilizar su situación económica después de haber sido objeto del despido injustificado y una vez lograda esta, proceder en defensa de sus derechos ante los tribunales laborales.

Es necesario establecer que en nuestros tiempos existe lo que se conoce como la explotación de los trabajadores sobre los patrones, éste es un concepto relativamente nuevo que hace algunas décadas no se podía concebir como algo real; pero en estos días es muy común la existencia de personas para las cuales explotar al patrón es su forma de vida. Debido a esto, no es viable que el lapso de

tiempo de los seis meses, se deba computar como salarios caídos, los trabajadores podrían optar libremente por dejar transcurrir casi los 6 meses, antes de acudir ante la autoridad correspondiente para hacer valer sus derechos, con lo cual el monto de salarios caídos en estos casos, sería de casi el doble de la indemnización constitucional, por lo cual es totalmente justificables que solo se deban de computar como salario caídos los dos primeros meses, y no así los siguientes cuatro meses.

En contra peso, con el aumento a seis meses del plazo de la prescripción de las acciones laborales de los trabajadores que sean despedidos injustificadamente, es necesario obligar a los Tribunales Laborales para que por medio de su Secretaría certifiquen al inicio de la audiencia principal los días transcurridos desde el momento en que ocurrió el supuesto despido, hasta el momento en que se haya interpuesto la demanda laboral. Esto como medida para que las partes conozcan fehacientemente el lapso de tiempo transcurrido desde el día del despido hasta el día que se interpuso la demanda y deduzcan sus efectos legales.

Justificación del por qué no computar los seis meses como salarios caídos.

Los salarios caídos contemplados en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo son una institución necesaria ya que a diferencia con otras ramas del Derecho como Civil o Mercantil, en el derecho laboral no se establece el pago de intereses de las obligaciones, ni hay condena al pago de gastos y costas; sino

atendiendo a su naturaleza de la materia, la sanción por el incumplimiento de obligaciones, es el pago de un salario que percibía el trabajador por cada día transcurrido desde del momento en que ocurrió la separación injustificada del trabajo, hasta la fecha en que se dicte laudo; éstos se pueden actualizar a petición de parte interesada hasta la fecha en que se cumpla realmente con las obligaciones establecidas en el laudo.

Es necesario manifestar que los salarios caídos resultan ser muy gravosos para los patrones, ya que frecuentemente en los laudos condenatorios son superiores las cantidades de los salarios caídos que todas las prestaciones laborales juntas con la indemnización constitucional.

No se debe de computar los seis meses como salarios caídos, debido a que de lo contrario los trabajadores podrían válidamente demandar al patrón faltando un día para los seis meses, con lo cual ya se tendrían 119 días de salarios caídos, que se deben tomar en cuenta al momento de dictar el laudo; esta es una medida necesaria en la realidad económica del país, como es bien sabido la crisis que azota a la economía mundial se ve reflejado en los despidos masivos de trabajadores en las empresas, por lo tanto, los trabajadores tendrán un lapso de seis meses para poder demandar a la empresa, pero de éstos sólo se debe condenar a la empresa al pago de dos meses de salarios caídos, con lo cual se pretende proteger en medida a las empresas mexicanas, además de que el periodo de tiempo, durante el cual se puede dar la conciliación entre las partes, sin la intervención de la autoridad, se aumenta directamente a seis meses.

CONCLUSIÓN.

Después de haber realizado la presente investigación y en virtud de las condiciones especiales en que vive la clase obrera en todo el territorio mexicano, como lo son: el bajo nivel educativo, la poca información que se les proporcionan a los trabajadores, la deficiente asesoría de las instituciones que tiene como finalidad defender los derechos de los obreros y las maniobras que realizan los patronos para no cubrir las prestaciones a sus trabajadores; se puede concluir que es indispensable y necesario aumentar a seis meses la prescripción de las acciones laborales, derivadas del despido injustificado, para darle mayor seguridad jurídica a toda la clase obrera del país.

PROPUESTA.

Redacción actual del artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo:

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

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

La redacción del Artículo debe ser la siguiente:

Artículo 518. Prescriben en seis meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Solo se computarán los primeros dos meses como salarios caídos; la Secretaría del Tribunal Laboral debe certificar al inicio de la audiencia principal el número de días transcurridos desde el momento en que se dio el supuesto despido, al momento en que se presentó la demanda.

BIBLIOGRAFÍA.

ALCALÁ Zamora y Castillo, Niceto, 2001, “Estudios de Teoría General e Historia del Proceso”, UNAM, México.

BORELL Navarro, Miguel, 2001, “Análisis Prácticos y Jurisprudenciales del Derecho Mexicano del Trabajo”, Editorial Sista, México.

BRISEÑO Ruiz, Alberto, 1990, “Derecho Individual Del Trabajo”, Editorial Harla, México.

CASTELLANOS Tena, Fernando, 2003, “Lineamientos de Elementales de Derecho Penal”, Editorial Porrúa, México.

CASTORENA, Jesús J, 1884, “Procesos del Derecho Obrero”, Editorial Tipografía para FOCET, México.

CAVAZOS Flores, Baltasar, 1992, “Causales de Despido”, Editorial Trillas, México.

CHIOVENDA, José, 1980, “Manual Derecho Procesal Civil”, Editorial Cardenas Editor y distribuidor, México.

CLIMÉNT Beltrán, Juan, 1994, "Elementos del Derecho Procesal del Trabajo" Editorial Esfinge, México.

CLIMÉNT Beltrán, Juan, 1999, "Derecho Procesal del Trabajo" Editorial Esfinge, México.

"CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS"
Séptima Edición, Editorial Mc Graw Hill.

CONTRERAS Vaca, Francisco, 2006, "Derecho Procesal Civil" Editorial Oxford, México.

DAVÁLOS, José, 1997, "Derecho del Trabajo I" Editorial Porrúa, México.

DE BUEN, Néstor, 1998, "Derecho Procesal del Trabajo" Editorial Porrúa, México.

DE BUEN, Néstor, 2001, "Derecho del Trabajo", Tomo I, Editorial Porrúa, México.

DE BUEN, Néstor, 2006, "Derecho del Trabajo", Tomo II, Editorial Porrúa, México.

DE LA CUEVA, Mario, 1998, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” Editorial Porrúa, México.

DE LA CUEVA, Mario, 1997, “El Derecho Mexicano del Trabajo” Editorial Porrúa, México.

DE PINA, Rafael, 1952, “Curso de Derecho Procesal del Trabajo”, Ediciones Botas, México.

GUERRERO, Euquerio, 1996, “Manual de Derecho del Trabajo”, Editorial Porrúa, México.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2006, Editorial Cienpozueros, México.

RUÍZ Berzunza, Carlos Antonio, 1985, “Circunstancia Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido”, Editorial Trillas, México.

TRUEBA Urbina, Alberto, 2008, “Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía” Editorial Porrúa, México.