



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

F A C U L T A D D E D E R E C H O

LA PRESCRIPCION Y LA CADUCIDAD
EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
A LA LUZ DE LA REFORMA DE 1980.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

L I C E N C I A D O E N D E R E C H O

P R E S E N T A

SANTIAGO MONROY GARCIA.



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LA PRESCRIPCIÓN Y LA CADUCIDAD EN EL DERECHO PROCESAL
DEL TRABAJO A LA LUZ DE LA REFORMA DE 1980.

CAPITULO PRIMERO.

EL DERECHO PROCESAL.

- a).- Su función en relación con el Derecho Substantivo.
- b).- La función jurisdiccional.
- c).- Jurisdicción, Proceso y Competencia.
- d).- Derecho Procesal Administrativo y Penal.
- e).- Derecho Procesal Civil y Mercantil.

CAPITULO SEGUNDO.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

- a).- Como nació el Derecho del Trabajo.
- b).- Iniciación del Derecho Procesal del Trabajo.
- c).- Qué es Derecho Procesal del Trabajo.
- d).- Características y Autonomía.
- e).- El Proceso Laboral en México.
- f).- Sus relaciones con otras disciplinas Jurídicas y no Jurídicas.

CAPITULO TERCERO.

PRESCRIPCIÓN.

- a).- En el Derecho común.
- b).- Fundamento y Justificación de la Prescripción.
- c).- Prescripción en el Derecho Laboral.
- d).- Fundamento Constitucional.

e).- Sus elementos y condiciones.

f).- Características.

g).- Sus efectos.

CAPITULO CUARTO.

ANALISIS COMPARATIVO DE LA PRESCRIPCION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y EN LA LEY DE 1970.

a).- Artículos 328 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 516 de la Ley Federal del Trabajo de -- 1970.

b).- Artículos 329 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 517 y 518 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

c).- Artículos 330 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 519 de la Ley Federal del Trabajo de -- 1970.

d).- Artículos 331 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 520 de la Ley Federal del Trabajo de -- 1970.

e).- Artículos 332 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 521 de la Ley Federal del Trabajo de -- 1970.

f).- Artículos 333 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 522 de la Ley Federal del Trabajo de -- 1970.

CAPITULO QUINTO.

LA CADUCIDAD EN EL DERECHO COMUN.

a).- Naturaleza de la Caducidad.

b).- Semejanzas y diferencias con la Prescripción.

c).- La caducidad en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

d).- Caducidad en el Código Federal de Procedimien-
tos Cíviles.

e).- Caducidad en la Ley de Amparo.

f).- Caducidad y prescripción en materia laboral.

CAPITULO SEXTO.

CADUCIDAD EN LA LEY DE 1970 Y SU REFORMA PROCESAL DE 1980.

a).- Su naturaleza.

b).- Artículo 773 presupuestos para su aplicación.

c).- Causas del desistimiento o perención de la acción.

d).- Indivisibilidad de la caducidad.

e).- Como opera la caducidad.

f).- Suspensión del Procedimiento Laboral y su consecuencia en relación al desistimiento de la acción.

g).- La caducidad en el período conciliatorio.

h).- Artículo 727 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

i).- La caducidad en la reforma procesal de 1980.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO PRIMERO.

EL DERECHO PROCESAL.

- a).- Su función en relación con el Derecho Substantivo.
- b).- La función Jurisdiccional.
- c).- Jurisdicción, Proceso y Competencia.
- d).- Derecho Procesal Administrativo y Penal.
- e).- Derecho Procesal Civil y Mercantil.

EL DERECHO PROCESAL.

La necesidad de reestablecer el orden entre los miembros de una sociedad ha hecho surgir lo que actualmente es el Derecho Procesal.

Así vemos, que en los países primitivos cada individuo se hacía justicia por su propia mano; después los grupos humanos, viendo que esto conducía siempre al triunfo del más fuerte, fueron buscando la intervención de una persona ajena al conflicto, pero con autoridad superior a los contendientes, para lograr el reestablecimiento del orden.

En las familias patriarcales, el paterfamilias era juez y conocía de los conflictos entre sus descendientes y esclavos, y así pues, debido a la necesidad de que habíamos al principio, ha seguido desarrollándose el Derecho Procesal, hasta llegar a las actuales codificaciones.

A).- SU FUNCION EN RELACION CON EL DERECHO SUBSTANTIVO.

El Derecho Procesal está situado al lado del Derecho Substantivo, ya que éste, cobra auténtica validez en tanto que el Derecho Procesal le proporciona la forma de aplicarse en cada caso concreto.

El Derecho Substantivo carecería de vivencia, si no existiera el sistema que le permitiera realizarse y resultaría absurda la existencia de las leyes sin una forma de imponer una sanción.

El maestro Luis Recasens Siches establece:

"El carácter distintivo del Derecho es el ser de aplicación inexorable, de imponerse en forma coercitiva a toda aquella persona que se coloca en la situación prevista - por ella, de tal modo que si no tuviera una aplicación efectiva y real, dejaría de ser Derecho, para limitarse a simples recomendaciones intrascendentes a la vida jurídica, que resultarían incapaces para obtener el bien común." (1)

Así pues, de acuerdo con las palabras del maestro Recasens Siches, de no ser posible la aplicación del Derecho a las situaciones que en la vida humana se van presentando, nos colocaríamos nuevamente en la época en que el hombre se hacía justicia por sí mismo.

Ahora bien, el sistema que hace que el Derecho Substantivo llegue a tener esa aplicación inexorable, no es otro sino - el Derecho Procesal, compuesto de un conjunto de normas que rigen la actividad jurisdiccional, para que el órgano correspondiente aplique el Derecho a cada caso concreto, imponiendo la sanción correspondiente a la persona que al violarlo, se coloca en el hecho que constituye el presupuesto de la norma.

(1) Luis Recasens Siches, Vida Humana, Sociedad y Derecho, - - Ed. Gráfica Panamericana, S. de R. L., Ed. 1945. (P. 198).

A continuación expondremos lo que algunos autores opinan y consideran acerca del Derecho Procesal, estableciendo sus -- criterios y opiniones personales al respecto.

Hugo Alsina describe al Derecho Procesal manifestando:

"El Derecho Procesal es el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado, para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización del poder judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran a la actuación del juez y las partes en la substanciación del proceso." (2)

Goldschmidt por su parte opina:

"El conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso civil es el Derecho Procesal Civil, el cual constituye una rama del Derecho Justiciero. Como tal, está colocado junto a las otras dos ramas de éste, a saber: Del Derecho Procesal Penal y del Derecho Penal, el cual es un derecho justiciero material y no formal, como lo son las dos ramas procesales. Por el contrario, se ha visto ya, que el derecho material cuya efectividad constituye el fin del Derecho Procesal Civil, es decir, el Derecho Civil sólo puede ser actuado cuando su titular cuenta a la vez con un derecho o la tutela jurídica." (3)

Así, vemos como este autor destaca claramente el carácter regulador del proceso, como elemento fundamental del Derecho Procesal, y regular ese proceso no es otra cosa que establecer las normas a las que deben sujetarse las partes y el órgano jurisdiccional, para que éste aplique la Ley a cada caso concreto.

(2) Hugo Alsina, Tratado teórico práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial, T.I, Ed. 1941. (Págs. 341 y 342)

(3) James Goldschmidt, Derecho Procesal Civil, Ed. 1936. (P.7)

Así mismo, saltan a la vista sus afirmaciones en el sentido de que el derecho material cobra efectividad mediante el Derecho Procesal y solamente puede trascender a la vida misma, cuando el propio Derecho Procesal establece la forma para que el titular de un derecho pueda hacerlo efectivo al ser tutelado por esta Ley.

Por otra parte, Chiovenda nos habla de que:

"El Proceso Civil es el conjunto de actos coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta de la Ley (en relación a un bien que se presenta como garantizado por ella) por parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria". (4)

O sea, el aspecto dinamico del Derecho, puesto que al hablarnos de la voluntad de la Ley, se refiere a la conducta que pretende que los hombres observen en su comportamiento frente a los demás, y sigue diciendo el citado autor:

"Llámesse Ley Procesal la Ley reguladora de los modos y condiciones de la actuación de la Ley en el proceso, así como de la relación jurídico-procesal". (5)

Claramente se vé el concepto de la Ley substancial que solamente se logra a través del procedimiento.

En nuestra Legislación, el Derecho Procesal Civil ha sido definido como:

"El conjunto de normas que tienen por objeto y fin, la -

(4) Giuseppe Chiovenda, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Vol. 1. Ed. 1948. (Págs. 37 y 74).

(5) ob. cit., Chiovenda, p. 75.

realización del Derecho Objetivo a través de la tutela - del Derecho subjetivo, mediante el ejercicio de la función jurisdiccional". (6)

Este concepto nos lo dan Rafael de Pina y José Castilla Larrañaga y en él se señala la importancia de la función jurisdiccional.

Así podemos concluir, señalando nuevamente que sin el Derecho Procesal el Derecho Substantivo no puede tener una realización práctica en las relaciones que necesariamente surgen entre los hombres que viven en una sociedad.

B).- LA FUNCION JURISDICCIONAL.

Una vez que hemos analizado lo que es el Derecho Procesal y concluido en que es la forma como el Derecho Substantivo llega a actualizarse en cada caso concreto, debemos señalar -- también cómo opera esa aplicación a través del órgano jurisdiccional, quien la realiza por medio del procedimiento establecido por la Ley adjetiva correspondiente.

Resulta lógico pensar que para la actualización de la Ley debe existir una entidad investida de las facultades necesarias para que una vez declarado el Derecho, se imponga coercitivamente a quien se haga acreedor a una sanción.

Esa entidad no es otra que el órgano jurisdiccional y su función, la función jurisdiccional consiste en aplicar la Ley

(6) De Pina Rafael y Castillo Larrañaga, Instrucciones de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, México 1958, p. 16.

a cada caso concreto.

Ahora bien, etimológicamente, la palabra "jurisdiccional" proviene de dos palabras latinas: jus y dicere lo que significa: "decir el Derecho", o sea es en lo que puede sintetizarse la actividad del poder judicial.

La función jurisdiccional es una facultad que le es -- otorgada a un juez, para que desempeñe la voluntad del legislador, lo cual se encuentra plasmada en una ley. Es una actividad del Estado que va encaminada a resolver las situaciones -- concretas de los individuos como garantía de una tutela jurídica que garantiza los intereses de los individuos que componen una sociedad.

C).- JURISDICCION, PROCESO Y COMPETENCIA.

Frecuentemente se han confundido los dos primeros términos, pero son dos conceptos, aunque complementarios, totalmente distintos uno del otro.

El Derecho Procesal estudia tanto la función jurisdiccional, como el proceso y ambos están íntimamente ligados entre sí, ya que el órgano jurisdiccional tiene una función que los justifica y explica y que es la función jurisdiccional, la cual no puede llevarse a cabo si no es mediante los diversos -- actos procesales que le permitirán al juzgador conocer la verdad en el conflicto que se le plantea y así aplicar el Derecho

en su resolución definitiva y en caso de no ser obedecido, ejecute su sentencia por medio de la fuerza.

Siempre la jurisdicción se nos presenta como una actividad y el proceso como el producto, efecto o consecuencia material de esa actividad.

La jurisdicción y el proceso son instituciones distintas, pero que están en estrecha relación. La jurisdicción necesita del proceso para manifestarse y el proceso recibe la savia que lo anima y le da carácter.

Así pues, tenemos que jurisdicción y proceso son dos nociones que hacen que la Ley general se individualice, pero que son totalmente distintas.

Ahora bien, por lo que toca a la jurisdicción, todos los jueces son iguales; lo que hace la diferencia entre ellos es - la competencia, es decir, el límite de esa jurisdicción.

Esa limitación surge de la necesidad de hacer posible la administración de justicia, pues sería humanamente imposible - que un sólo hombre resolviera todas las controversias de los individuos en un Estado determinado.

Hugo Alsina define la competencia diciendo que: "Es la aptitud de un juez para ejercer su jurisdicción en un caso determinado". (7)

(7) Enciclopedia Jurídica Omega, T. III, p. 445.

Esa aptitud implica una serie de limitaciones impuestas por la Ley a los jueces, tendientes a una mejor organización en la administración de justicia.

Así, existen diversos criterios para determinar las competencias, a saber:

1.- El que deriva de la división territorial, del estado, es decir, competencia por territorio.

2.- Competencia por materia, debido a la variedad de conocimientos que suponen las diferentes ramas del Derecho.

3.- Competencia por grado, con el fin de evitar errores de hecho o de Derecho, que redunden en perjuicio de los particulares.

La competencia por cuantía es aquella por virtud precisamente que de la cuantía le toca conocer a un juez de un asunto determinado y para ello existen los jueces mixtos de paz.

D).- DERECHO PROCESAL ADMINISTRATIVO Y PENAL.

Dentro del extenso campo del mundo de la jurisdicción, encontramos el Derecho Administrativo y el Derecho Penal.

Estas dos grandes ramas del Derecho Público, pues en ambas actúa el Estado en su calidad de poder soberano, como leyes de fondo necesitan el auxilio del Derecho Procesal para estar en posibilidad de aplicarse a la realidad social.

Si al Derecho Administrativo le toca establecer la función del Estado para prestar todos los servicios que la Administración Gubernamental requiere y que de acuerdo con nuestra estructura legal corresponde al Poder Ejecutivo (artículo 89 de la Constitución) para desenvolverse y tener una realidad dinámica, se vé auxiliado por el Derecho Procesal Administrativo, que provee todo lo necesario para que el Poder Ejecutivo actúe en cada caso en que se establezca un conflicto en la actuación de la Administración frente a sus gobernados.

La prestación de los servicios públicos, dada su gran variedad, implica el surgimiento de conflictos con intereses de los particulares que pueden ser afectados en cualquier forma por la actividad estatal, lo que requiere como ya decíamos, la existencia de un procedimiento para la resolución de dichos conflictos, y el conjunto de normas que existe para resolver estos problemas, constituye el Derecho Procesal Administrativo.

Por lo que respecta al Derecho Penal, sabemos que como Derecho de fondo clasifica los actos de las personas como delitos, cuando son de tal trascendencia perjudicial y peligrosa para la sociedad y estatuye las penas aplicables para cada uno de dichos delitos.

Este Derecho igualmente requiere una secuela de actos procesales para que el órgano jurisdiccional pueda realizar su

función declarando el Derecho y aplicándolo mediante la ejecución forzosa de su resolución, y estas normas constituyen en su conjunto, el Derecho Procesal Penal.

E).- DERECHO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL.

Hemos dicho que todo lo que es Derecho Procesal forma parte del Derecho Público, ya que el Estado actúa en su calidad de poder soberano, estableciendo la forma adecuada que se requiere para que el Derecho Substantivo pueda aplicarse a cada caso concreto.

Es nota esencial del Derecho, su carácter coactivo, el ser de imposición inexorable y ello sólo se logra a través del Derecho Penal.

Ahora bien, si por una parte existe el Derecho Civil como un Derecho Substantivo y que representa la parte más anticuada y predominante del Derecho Privado, encontramos en la actualidad otra rama que, aunque desgajada de ese Derecho Civil, cada día adquiere mayor importancia por su gran campo de aplicación y sus características peculiares para satisfacer necesidades de seguridad y rapidez en el comercio, en el tráfico comercial, esa rama por todos conocida, es el Derecho Mercantil, y que desde las viejas Ordenanzas de Bilbao, se proyecta en nuestra legislación.

Cada una de estas grandes ramas del Derecho Privado, es

decir, el Derecho Civil y el Mercantil, tienen un procedimiento para aplicarse a la realidad vital de cada lugar, de cada época y de cada situación especial que viene a constituir el Derecho Procesal Civil por una parte y el Derecho Procesal Mercantil por la otra.

CAPITULO SEGUNDO.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

- a).- Cómo nació el Derecho del Trabajo.
- b).- Iniciación del Derecho Procesal del Trabajo.
- c).- Qué es Derecho Procesal del Trabajo.
- d).- Características y Autonomía.
- e).- El Proceso Laboral en México.
- f).- Sus relaciones con otras disciplinas Jurídicas y no Jurídicas.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

En este capítulo trataremos cómo nació el Derecho del Trabajo, para luego ver por qué y cómo se inició el Derecho Procesal del Trabajo, su definición, características y autonomía y el Proceso del trabajo y sus elementos.

A).- COMO NACIO EL DERECHO DEL TRABAJO.

En la antigüedad, por su régimen esclavista y en la Edad Media por su régimen de servidumbre, no existió el Derecho del Trabajo y, aunque algunas instituciones pueden tomarse como antecedentes remotos del contrato de trabajo, no hubo en realidad una legislación que consagrara normas de tipo laboral.

En el Derecho Romano encontramos dos antecedentes del contrato de trabajo: La "locatio conductio Operis" y la "locatio conductio operarum", considerados en esa época como de arrendamiento de servicios y no como una relación de trabajo.

Concretamente, la "locatio conductio operarum" era el contrato mediante el cual una persona llamada "locator" se obliga a proporcionar a un patrón (conductor) servicios personales durante algún tiempo, a cambio de cierta remuneración, periódica, y la "locatio conductio operis" era el contrato mediante el cual el "locator" se obligaba a realizar cierta obra para el "conductor", mediante el pago de un precio.

De las anteriores definiciones, podemos notar que el primer contrato citado, guarda cierta similitud con el actual contrato de trabajo, en atención a las obligaciones a cargo de los contratantes que eran por una parte la prestación de un servicio, y por otra, el pago de una remuneración periódica.

Del mismo modo, el segundo contrato parece ser precedente histórico de nuestros contratos de obra a precio alzado, ya que el patrón (conductor) se obliga al pago de un precio previamente fijado y el trabajador (locator) a la realización de una obra cierta, sin que tuviera relevancia el tiempo en que se realizaba.

Por lo que toca a la edad media, la influencia del Cristianismo fue definitiva en cuanto al trabajo y al salario, ya que hizo que se considerara al primero como santificado por Jesucristo; sin embargo, no puede decirse que haya habido un Derecho del Trabajo, a pesar de la existencia del régimen corporativo, pues éste, consideraba solamente a los productores en perjuicio de los propios trabajadores.

Epoca Contemporánea.- Esta época, llamada también "del capitalismo industrial", tiene como antecedentes a la Revolución industrial producida en Inglaterra y a la Revolución Francesa, y es en ella en donde se inicia el Derecho del Trabajo.

Estos dos grandes movimientos fueron realizados por la clase que se entromizó en aquellas épocas, la burguesía, y que

vino a substituir a la antigua nobleza.

Fue la burguesía quien prácticamente creó las fábricas y la que trató con los trabajadores, celebrando con ellos, contratos en los que se establecían las condiciones más bajas y miserables para éstos.

Con el capitalismo industrial se creó el sistema individualista, que es el que cambia definitivamente el estado de las cosas y la organización que tenían antes los pueblos.

Por la libertad que propugnan el liberalismo y el individualismo, se gestan un sin número de movimientos rebeldes y conflictos obrero-patronales y el Estado toma entonces una postura intervencionista y en esta forma, el Derecho de la clase trabajadora empieza a nacer.

Evaluación histórica del Derecho del Trabajo en Méxi--co, en la época precortesiana no existía una auténtica prestación de servicios, ya que el trabajo no era voluntario y no había ninguna reglamentación determinada al Derecho del Trabajo.

Durante la época colonial surgen las leyes de Indias, (1560), en las que se establecieron positivamente una serie de medidas (jornada de trabajo, descanso semanal, descanso obligatorio, creación de escuelas y sanatorios para los naturales, etc.) y aunque con ellas ya se reglamentaba una auténtica prestación de servicios, eran realmente meras condiciones particulares, además de que la vida de estas leyes fue sumamente breve.

Sin embargo, la idea de dar una reglamentación para -- otorgar protección a los trabajadores en las relaciones laborales tiene profundas raíces, pero al consumarse la conquista de México, no se hizo esperar la implantación jurídico española, -- apareciendo en el año de 1681, la recopilación de Indios, cuyo antecedente fueron diversas disposiciones reales, las cuales se encontraban vigentes para legislar las relaciones de la propia sociedad indígena.

Las Leyes de Indios, en primer término, y las Leyes de Castilla, que supletoriamente, se aplicaba en lo no previsto -- por aquellas leyes, fueron disposiciones que tutelaban a la población indígena en contra de los abusos y arbitrariedades de los españoles.

En estas leyes podemos encontrar la fuente del Derecho laboral, ya que ellas están recopilados múltiples aspectos de la época de la conquista y vida colonial, hasta el año de 1681.

Las ordenanzas en la nueva España constituyeron en cierta forma una legislación en materia laboral, poseían una significado muy importante, ya que prevenían las conducciones de trabajo en el desarrollo del mismo.

Estas Ordenanzas sentaron todo un precedente histórico dentro de nuestra legislación laboral, la cual reglamentó, de manera minuciosa, las artes y los oficios. Un ejemplo de ello lo encontramos en la siguiente Ordenanza, que me permito trans-

cribir con objeto de captar el espíritu de la época:

"Ordenanzas Relativas al Gremio de Sombrereros de 1561.

Item, que somos informados que los oficiales de sombreros no tratan bien a los oficiales obreros que tienen y los hacen trabajar en el dicho oficio días de domingo e fiesta e los días de trabajo los hacen velar de noche habiendo trabajado todo el día y los hacen madrugar e trabajan a media noche, de lo cual es causa que los dichos obreros se vayan y no quieran usar el dicho oficio; ordenamos y mandamos que los dichos oficiales no puedan apremiar a los dichos obreros a que trabajen día de fiesta alguna, ni los sábados, ni vísperas de fiesta después de puesto el sol, ni los días otros de la semana que fueran de trabajo, si no fuera hasta las 7 de la noche y que se levanten a trabajar de mañana y los trabajen bien, de manera que por el mal tratamiento no se vayan e por otros malos tratamientos que se les haga, para que de esta manera los obreros trabajarán e no harán falta, so pena al que lo contrario hiciera en cualquier cosa de lo contenido en este capítulo de los dichos diez pesos del dicho oro, aplicados como dicho es".(1)

Ahora bien, en tiempos de la Colonia, la preocupación por proteger a los indios, a través de ordenamientos jurídicos, desembocó en una amplia obra legislativa, la cual formó parte de nuestra historia laboral, que comprendía el derecho elemental del trabajador, frente al tipo de patrón que prevalecía en esta época.

Por otra parte, durante el proceso de la Independencia, el pueblo mexicano se enfrentó a muchos y variados problemas, destacándose el de su propia libertad, pero además comenzó a plantearse por vez primera, la posibilidad de crear un verdadero régimen de protección en las relaciones laborales de la época.

(1) "Colaboración del Departamento Autónomo del Trabajo al II Congreso Nacional de Historia", celebrado en Mérida, Yucatán, en noviembre de 1935, Legislación del Trabajo en los siglos XVI, XVII y XVIII, México, 1936.

En la Constitución de Apatzingán, promulgada en el año de 1814 por José María Morelos y Pavón, se observaron en toda su plenitud, los ideales políticos de los insurgentes, profundizando en los principios de igualdad, libertad y seguridad de todos los ciudadanos mexicanos.

A su vez, en el año de 1906, el Partido Liberal Mexicano estableció en su programa, la necesidad de proteger a la clase trabajadora, a través de un postulado constitucional, para el cual se proponían reformas, en las que incluyera, la debida seguridad de los obreros en su trabajo.

La Ley de José Villada, promulgada en el Estado de México, en 1904, establecía la obligación patronal de indemnizar al trabajador, en casos de accidentes de trabajo o bien, de enfermedades profesionales. De acuerdo con esta ley, el patrón debía prestarle atención médica, en caso de que la enfermedad incapacitara al trabajador ya fuera una incapacidad parcial o total durante tres meses, sin perjuicio de su salario. También se disponía que el patrón no estaba obligado a pagar durante más tiempo, que los meses anteriormente señalados. Además, estaba obligado a pagar los gastos de inhumación y quince días de salario, a los deudos que dependieron económicamente del trabajador, pero los deudos tenían que ejercitar su acción para poder obtener el cobro, ya que de otra manera su derecho prescribía.

Por otra parte, en la Ley sobre Accidentes de Trabajo, expedida en el Estado de Nuevo León, en 1906, establecía, en su artículo 4º lo siguiente:

"La responsabilidad por los accidentes del trabajo comprenderá el pago de asistencia médica y farmacéutica de la víctima, por un tiempo no mayor de seis meses; el de los gastos de inhumación, en su caso, y además lo siguiente:

I.- Si el accidente hubiera producido una incapacidad completa para todo trabajo, pero temporal, el propietario abonará a la víctima una indemnización igual a la mitad de su sueldo o jornal, desde el día del accidente hasta en el que se halle en condiciones de volver al trabajo;

II.- Si la incapacidad no fuera completa para todo trabajo, ya tenga el carácter de temporal o de perpetua, la indemnización se regulará según las circunstancias, entre un veinte y un cuarenta por ciento del sueldo o jornal que percibía la víctima al ocurrir el accidente.

La obligación del propietario en la fracción primera, no excederá de dos años y de un año seis meses en la fracción segunda..." (2)

Por otra parte, la Ley sobre Accidentes de Trabajo, expedida en el Estado de Nuevo León en 1906, confirma un antecedente de nuestro derecho laboral y en ella se establecieron y regularon las relaciones de trabajo y se estableció que las demandas y conflictos, serían derimidas por el Juez de Letras, en un juicio verbal, al disponer la citada Ley lo siguiente:

"Artículo 7.- Será competente para conocer de las demandas de indemnización por los accidentes de trabajo, cualquiera que sea su valor, el Juez de Letras de la fracción Judicial a que corresponda el lugar donde ocurra el accidente.

(2) Ley sobre Accidentes de Trabajo, Expedida en el Estado de Nuevo León, 1906.

Artículo 8.- Estas demandas se ventilaran precisamente en el juicio verbal, observándose las disposiciones relativas del Código de Procedimientos Civiles, en todo lo que no de determine la presente ley." (3)

La Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga de 7 de octubre de 1914, en el artículo 16 creó las juntas municipales cuya función era derimir las controversias entre los patrones y trabajadores, cuyos juicios eran verbales y la resolución -- que se dictara no admitia ningún recurso.

Igualmente la Ley del Trabajo de Cándido Aguilar de 4 de octubre de 1914, estableció en el artículo 12 la oralidad - en los juicios entre patrones y trabajadores al disponer:

"Las respectivas juntas de Administración Civil oíran las quejas de patrones y obreros y derimiran las diferencias - que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de -- gremios y sociedades y, en caso necesario, al correspondiente inspector de gobierno." (4)

En el mismo año que la Ley anterior, surgió la Ley del Estado de Veracruz de Cándido Aguilar, habiendo sido abrogada, surgiendo la Ley del Trabajo del Estado libre y Soberano de Veracruz, Ver. en 1918, cuando ya había sido promulgada la Constitución Federal de 1917 en la que después de muchas discusiones se establece un capítulo, reglamentando la situación de -- los trabajadores para otorgarles beneficios a rango federal.

(3) Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León - de 1906.

(4) Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, 1914.

B).- INICIACION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El Derecho Procesal del Trabajo según algunos autores, se hizo necesario desde el momento en que apareció el Derecho Substantivo del Trabajo y ante la impotencia del Derecho Civil para encontrar una justa y pronta solución a los problemas -- obrero-patronales.

Es decir, se hizo necesario crear una regulación procesal para los conflictos obrero-patronales que respondiera a -- las exigencias de una justicia rápida en la resolución de controversias que no admite esperas ni retardos desde el punto de vista social y económico.

Teóricos del Derecho Procesal Civil incluso, han ex- -- puesto cómo surgió el Derecho Procesal del Trabajo.

Eduardo J. Couture, manifiesta: "Mientras el Derecho Mercantil por su parte, fue creando todo un sistema jurídico -- de excepción, el Derecho Procesal, permaneció estacionario sobre las bases y fundamentos del Sistema individualista del Derecho Común.

El desajuste entre el Derecho Substantivo y el Derecho Instrumental era evidente; y por evidente daba la sensación de que no todo estaba logrado en materia de Derecho Obrero; que -- una etapa quedaba por conquistar.... Consecuencia natural del desajuste entre ambos tipos de normas, fue el surgimiento... --

de un Derecho Procesal del Trabajo". (5)

En su obra "El Método", el mismo autor nos dice: "El procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el crear otras desigualdades. Si la justicia en el derecho de los menores consiste en que el Padre, mediante dilaciones y desviaciones del proceso, puede especular con el tiempo y obtener que el hombre llegue antes que la sentencia de alimentos, esa injusticia se repara creando un principio de desigualdad; acelerar el proceso en beneficio del hijo, sacándolo del Derecho Común, y estableciendo para él, prerrogativas que no están dispensadas al Padre (desigualdad compensada con otra desigualdad) ... De la misma manera, el Derecho Procesal del Trabajo es un Derecho elaborado totalmente con el propósito de evitar que el litigante más poderoso pueda desviar o entorpecer los fines de la justicia". (6)

Así pues, concluimos que la evolución y el desarrollo alcanzados por el Derecho Substancial crearon la necesidad de elaborar un sistema de procedimientos propios para el Derecho del Trabajo, no siempre coincidentes con los del Derecho Común.

C).- QUE ES DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, DEFINICION.

Diversos autores han definido el Derecho Procesal del Trabajo. Entre ellos, Luigi de Litala, quien dice:

"El Derecho Procesal del Trabajo puede definirse como
 (5) Eduardo J. Couture, Estudios de Derecho Procesal Civil, --
 Tomo 1, ra. parte, 1948, p. 128.

(6) Ob. cit. p. 130.

aquella rama de las ciencias jurídicas que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo, y que regula la actividad del juez y de las partes, en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo y, de una manera más amplia, puede definirse como el conjunto de normas referentes a la constitución, la competencia del juez, la disciplina del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para la resolución de las controversias colectivas, inter-sindicales no colectivas e individuales del trabajo y de toda otra controversia referente a normas substantivas del trabajo". (7)

Alberto Trueba Urbina lo define como: "El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales en el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las resoluciones obrero-patronales, inter-obreras e inter-patronales". (8)

Por su parte, Armando Porras expresa: Para nosotros el Derecho Procesal del Trabajo es aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales, desde los puntos de vista jurídico y económico. Este concepto que en nuestra opinión es sencillo, comprende los dos elementos lógicos de toda definición en cierto modo genérica, en cuanto

(7) De Luigi Derecho Procesal del Trabajo, T. I, pág. 25.

(8) Alberto Trueba Urbina, Derecho Procesal del Trabajo, pág. 18, 1941.

dicha jurisdicción comprende dos grandes capítulos; la organización y funcionamiento de la actividad jurisdiccional y el estudio del proceso laboral, principios procesales, presupuestos, las partes en el proceso, fases de éste, etc." (9)

Como se ve, estos autores, aunque con distintas palabras, coinciden en la definición del Derecho Procesal del Trabajo por lo que toca a que es un conjunto de normas que regulan la actividad del órgano jurisdiccional y las de las partes en el proceso por el que se resuelve cualquier conflicto jurídico que se refiere al trabajo.

Sin embargo, consideramos conforme a la opinión del jurista argentino Eduardo R. Stafforini, que los tratadistas del Derecho Procesal del Trabajo han definido éste, de acuerdo con la definición del Derecho Procesal en general, haciendo aparecer así al primero como una rama del segundo, como si se tratara del proceso civil o penal.

Considera pues, el autor, que: "El Derecho Procesal Social persigue objetivos más amplios y de distinta naturaleza, que superan a aquellos asignados al Derecho Procesal estricto sensu, en virtud de los caracteres propios de las normas que integran el Derecho Social." (10)

El autor apoya su opinión, refiriéndose a los alcances

(9) Armando Porras, Derecho Procesal del Trabajo, E.M. Cajica.

(10) Eduardo R. Stafforini, Derecho Procesal Social, Ed. 1956.

del Derecho Procesal Social, considerando como parte integrante de ese Derecho, las normas instrumentales destinadas al cumplimiento de la norma substantiva, que hace que se independice del Derecho Común y lo define diciendo:

"Derecho Procesal Social es el Conjunto de principios y normas destinadas a regular los organismos y procedimientos instituidos con miras al cumplimiento del Derecho Social."

Creemos pues, de acuerdo con Stafforini, que el Derecho Procesal del Trabajo debe definirse atendiendo al alcance social que encierra y a la diferencia que existe entre el procedimiento laboral y el procedimiento en general.

D).- CARACTERISTICAS Y AUTONOMIA DEL PROCESO LABORAL.

Antes de iniciar el estudio de las características y la autonomía del proceso laboral debemos precisar que las diversas legislaciones procesales del mundo, consignan dentro de sus normas, la existencia de dos tipos de procesos, a saber: - el escrito y oral.

El procedimiento escrito es aquel en que las promociones de las partes, integratorios, posiciones, etc., deben formularse necesariamente por escrito; y el procedimiento oral es aquel en que las promociones, actuaciones, interrogatorios, etc., se hacen verbalmente en el momento mismo en que ha de celebrarse la diligencia.

Por otra parte, no debemos interpretar estas características de una manera estricta, sino en el sentido de que ambos procesos reciben el nombre de orales o escritos según predominen en cada uno de ellos los elementos oralidad o escritura.

El procedimiento oral presenta como rasgos característicos, la publicidad, la concentración y la inmediatez.

La publicidad consiste en que las audiencias que se celebren en los negocios, sean públicas; concentración significa que ha de desahogarse en cada audiencia el mayor número de diligencias posible y la inmediatez requiere el contacto directo del juzgador con cada parte del proceso.

Hecho este breve paréntesis, pasamos a analizar las principales características del Derecho Procesal Laboral entre las que encontramos las siguientes:

Oralidad de la forma.- La propia Ley Federal del Trabajo sanciona esta característica del procedimiento laboral en el artículo 685, que a la letra dice:

"Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en --

cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley." (11)

Los miembros de la Junta podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportuno a cuántas personas intervengan en la audiencia, carear a las partes entre sí, etc.

Por este artículo nos damos cuenta de que la oralidad en el procedimiento laboral es bastante más amplia que en los otros procedimientos, ya que el mencionado artículo da extensa facultad a una de las partes que interviene en el proceso, a fin de conocer más a fondo los hechos y llegar a la verdad de los mismos, pues al entrar los miembros de la Junta en contacto con las otras partes, por medio de la palabra hablada, les es más fácil conocer las situaciones reales del ánimo, -- que fácilmente pueden ocultarse por la forma escrita.

La Sencillez en la forma es otra de las características del Derecho Procesal del Trabajo, a diferencia de otros Derechos Procesales.

El artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que:

(11) Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa, S. A., México, - 1984, P. 297.

"Artículo 687. En las comparecencias, escritas, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios." (12)

Creemos que uno de los motivos que impulsó al legislador a dictar esta medida, fue la consideración que tuvo hacia una de las partes, la obrera por razones obvias.

Sin embargo, vemos que en la práctica lamentablemente se ha ido perdiendo esta característica del procedimiento laboral, causando con ello graves perjuicios a la clase trabajadora.

Autonomía.- Aunque muchos autores no incluyen la autonomía como una característica del proceso laboral, creemos que debemos tratarla en forma amplia y separada, por tratarse de un punto de suma importancia.

Son varios los tratadistas que sostienen la autonomía del proceso laboral; entre ellos encontramos la opinión de Juan Menéndez Pidal, quien nos dice:

"No puede ponerse hoy en duda la autonomía científica del Derecho Procesal Social necesario en la jurisdicción especial del trabajo, evidenciándolo así el hecho de que casi todas las legislaciones y tratadistas regulan y hacen el estudio de los procedimientos ante la misma. Veremos más adelante como

(12) Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa, S. A. México, 1984. P. 251.

esta jurisdicción social se ha impuesto a la realidad de la vida, y con ello, una serie de principios que son exclusivos o - preferentemente de aplicación al Derecho Procesal del Trabajo - y a ninguno de los otros Derechos Procesales." (13)

Por su parte, Luigi de Litala expresa:

"La unidad sistematizada del Derecho admite, pues, distinciones, internas, esto es, la autonomía de ciencias jurídicas singulares, las cuales pueden llevarse a la categoría de sistemas. Una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios concluyendo en tal sentido consideramos que también el Derecho Procesal del trabajo constituye una ciencia autónoma, en cuanto es distinta de las otras disciplinas jurídicas, porque en la misma se encuentra un desarrollo autónomo de institutos, que podrán el día de mañana constituir los Institutos del Derecho Procesal Común, pero que, en el estado actual, constituyen una unidad sistemática particular." (14)

Por último, Alberto Trueba Urbina nos dice:

"El Derecho Procesal del Trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos, y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye relación entre las mismas. Estas características -

(13) Juan Menéndez Pidal, Derecho Procesal Social, Ed. 1947, P. 6.

(14) De Litala Luigi, Derecho Procesal del Trabajo V.I., Ed. 1949 p. 85.

fundamentales constituyen la autonomía científica de las disciplinas jurídicas. Y agrega: siendo ésto para nosotros lo más importante." (15)

Siendo el Derecho del Trabajo una rama jurídica autónoma, asimismo tiene que ser autónoma la disciplina procesal que organiza los tribunales y procedimientos que realizan la tutela concreta del trabajo.

Hemos así transcrito tres citas de diferentes autores, y a pesar de que ninguna es semejante, creemos que en todas, y cada una de ellas, queda claramente evidenciada la autonomía del Derecho Procesal Laboral.

E).- EL PROCESO LABORAL EN MEXICO.

En términos generales, por proceso entendemos el desarrollo o progreso de alguna actividad o fenómeno.

Desde el punto de vista jurídico, al proceso lo entendemos como el desarrollo de una función jurisdiccional, su forma, su clasificación y su finalidad.

Ahora bien, como proceso laboral entendemos según la definición de Juan Menéndez Pidal: El medio por conducto del cual se obtiene una declaración jurisdiccional de los Tribunales de Trabajo, en orden al ejercicio de una acción procesal social, facilitando la actuación y ejecución del Derecho So-

(15) Trueba Urbina Alberto, Derecho Procesal del Trabajo. Ed. 1941 p. 101.

cial material o substantivo.

Una vez establecido este concepto, pasaremos a tratar las características de ese proceso laboral en nuestra legislación.

Varias son las características que ordenan dicho proceso.

En primer término nos encontramos con que es dispositivo, esto quiere decir, que es necesario que las partes ejerciten sus acciones a fin de que el Tribunal de Trabajo actúe y resuelva en atención a los hechos que le han sido planteados.

La segunda característica de nuestro proceso laboral - la tenemos en la formalidad.

Sobre este punto se han debatido diversas opiniones. - Algunos autores señalan que el proceso del trabajo es francamente formal. Otros, por el contrario, opinan que dicha formalidad es muy limitada.

Creemos con los segundos, que el proceso laboral no es esencialmente formal y apoyamos nuestra postura en los artículos 685 y 686 de nuestra Ley Federal del Trabajo, aunque cabe aclarar que en la práctica mexicana existe cierta formalidad - en dicho proceso.

Dentro de este mismo principio debemos tratar lo rela-

tivo a la forma oral y escrita.

También sobre este punto, las opiniones de los tratadistas se han dividido. Sin embargo, la mayoría de ellos se inclinan por la oralidad en el proceso del trabajo.

Pasamos ahora a la concentración, este principio salta a la vista en nuestra Ley Federal del Trabajo, ya que existe disposición expresa en dicha Ley en el sentido de que no existen recursos en contra de las resoluciones dictadas por los grupos de las Juntas o éstas en pleno.

También cabe hacerse notar que por economía procesal y de tiempo, los incidentes se resuelven de plano y al mismo tiempo que lo principal.

En resumen, vemos claramente que la idea del Legislador fue en el sentido de que los procesos laborales debían resolverse en el menor tiempo posible, a efecto de no perjudicar a las partes, sobre todo a la obrera.

En siguiente término tenemos la inmediatez del proceso, por este principio entendemos el contacto directo que existe entre el Tribunal de Trabajo y las partes, contacto que es más acentuado en el litigio laboral que en los otros procesos.

La publicidad. Debido al gran contenido humano que encierra el Derecho del Trabajo, es evidente el interés que para la sociedad y sobre todo para los litigantes, tiene el proceso laboral.

Es por ello, por lo cual se hace necesario conocer cómo se administra justicia en esta clase de juicios.

Esto quiere decir, que la publicidad constituye la seguridad de los juicios laborales, ya que por medio de ella, se conoce si se resolvieron en forma justa y honesta y así hacer imposible la ocultación de los fallos inmorales.

Nuestra Ley Federal del Trabajo consagra este principio en el artículo 685, primer párrafo al manifestar, que el proceso sera público, lo que implica que cualquier persona puede presenciar un juicio laboral.

Finalmente, encontramos otras dos características:

El impulso del proceso y la apreciación de los hechos en conciencia y la libre valorización de las pruebas.

Veamos la primera de ellas:

El impulso del Proceso, como cualquier otro proceso, el laboral permanecería estático si no existiera ese impulso procesal que es la fuerza externa que los mueve.

Nuestro Derecho Laboral adopta un sistema ecléctico respecto a este principio, que existen en la Ley Federal del Trabajo, diversos artículos que sancionan, por una parte, el sistema legal, o sea, aquél en que la Ley es quien impone al juez y a las partes el cumplimiento de determinados actos pro-

cesales, por ejemplo: El primer párrafo del artículo 81, impone la obligación a las partes para tomar todas aquellas medidas para lograr una mayor sencillez en el juicio.

F).- SUS RELACIONES CON OTRAS DISCIPLINAS JURIDICAS Y NO JURIDICAS.

El Derecho Procesal del Trabajo es una de las ramas que componen la ciencia del Derecho, y como tal, guarda relaciones más o menos estrechas con algunas otras de ellas, al mismo tiempo, y debido a que la finalidad propia de todo juicio es la búsqueda de la verdad, se relaciona también con otras ramas del saber humano en lo general.

Dentro de las ciencias jurídicas con las que se relaciona el Derecho Procesal Laboral, encontramos las siguientes:

a).- El Derecho Constitucional, toda vez que de su artículo 123 emanan los principios tanto adjetivos como sustantivos del Derecho Laboral y en el aspecto procesal, la relación más íntima existe con las fracciones XXI y XXII, del mismo artículo.

b).- La relación es también estrecha con el Derecho del Trabajo, mismo que sólo puede alcanzar eficacia mediante la aplicación de las normas procesales.

Estas son algunas de las principales disciplinas jurídicas que se relacionan con el Derecho Procesal Laboral, y no

hacemos referencia a otras, por no alejarnos excesivamente del tema central de esta tesis.

Por lo que toca a las relaciones que guarda el Derecho Procesal del Trabajo con disciplinas no jurídicas, mencionaremos las siguientes:

a).- La Geografía política, que tiene carácter auxiliar para el debido establecimiento de las competencias territoriales de las distintas Juntas, tanto locales como federales.

b).- La Medicina, al contribuir en la determinación de las enfermedades y riesgos profesionales, es otra de las ciencias que auxilian al Derecho Procesal Laboral, para la condena o absolución de indemnizaciones reclamadas en juicio.

c).- Valioso auxilio es recibido también de las técnicas periciales (Grafoscopia, Grafoquímica, Contabilidad, etc), en la búsqueda de la verdad a que tienden los procesos laborales, mismos que, no es necesario decirlo, son regulados por el Derecho Procesal Laboral.

CAPITULO TERCERO.

PRESCRIPCION.

- a).- En el Derecho común.
- b).- Fundamento y Justificación de la Prescripción.
- c).- Prescripción en el Derecho Laboral.
- d).- Fundamento Constitucional.
- e).- Sus elementos y condiciones.
- f).- Características.
- g).- Sus efectos.

PRESCRIPCION

En este capítulo iniciamos un estudio sobre la prescripción en Derecho del Trabajo; sin embargo, creemos necesario hacer mención de dicha Institución en Derecho Común, con el objeto de establecer los antecedentes inmediatos de nuestro estudio.

A).- EN EL DERECHO COMUN.

Nuestro Derecho vigente presenta a la institución de la cual nos vamos a ocupar, como una institución unitaria con dos manifestaciones distintas; una de ellas sirve de medio para adquirir un derecho y la otra para librarse de una obligación en ambos casos por el transcurso del tiempo y con las condiciones establecidas por la Ley.

Veamos ahora como opera la prescripción en nuestro Derecho Civil, y lo que es más importante aún, los fundamentos lógicos y jurídicos de esta institución.

Es en este Derecho donde encontramos las Doctrinas que nos informan y reportan una idea clara acerca de esta Institución y del cual ha ido pasando a las nuevas ramas del Derecho y consecuentemente al Derecho del Trabajo, nutriéndose éste de sus Doctrinas.

Así pues; como señalamos anteriormente, la prescrip-

ción, en principio, se nos presenta como una institución de De recho en su doble aspecto y un sólo contenido.

Hubo incontables debates entre los tratadistas para llegar a este concepto, tanto para aceptarlo como institución de Derecho, como para precisar su alcance y efectos. Juris- - tas, filósofos y estudiosos del Derecho, han escrito mucho - - acerca de ella; algunos se han pronunciado en contra del reco- nocimiento de la prescripción como institución de Derecho, ar- gumentando que constituía el reconocimiento legal del despojo, actualmente la mayoría de los países la reconocen y aceptan co mo institución jurídica.

El Código Civil, en el título séptimo se refiere a - la prescripción.

La define el artículo 1135; "Prescripción es un me- dio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones estable cidas por la Ley." (1)

De la definición anterior se desprende que se consi- dera a la prescripción como una institución unitaria con dos - manifestaciones distintas, a una la llama positiva y a la otra negativa.

Unidad o Dualidad de la prescripción. De la defini-

(1) Código Civil para el Distrito Federal, Ed. Porrúa., Méxi- co 1981. Pp. 210

ción expresada anteriormente, han surgido diferentes opiniones respecto a si la prescripción es una institución que sirve lo mismo para adquirir bienes que para librarse de obligaciones, o bien, si se trata de dos instituciones diferentes. Los que propugnan por el carácter unitario de la prescripción, aducen que si bien reviste dos formas distintas, es una sola institución en su esencia, pues ambas tienen como fundamento el transcurso del tiempo, el cual viene a modificar la situación jurídica de la persona.

Argumentan que se comprende la unidad de la institución, al considerar los resultados de la misma en relación a las partes; lo que para uno se traduce en la adquisición de un bien por medio de la prescripción, para la otra se traduce en pérdida de ese mismo bien por el transcurso del tiempo, puesto que ninguno puede conquistar un derecho si no es a expensas de quien pierde el correspondiente.

Ahora bien, los partidarios de la dualidad de la -- prescripción sostienen exactamente lo contrario. Reconocen -- que en ambas prescripciones existen muchos caracteres semejantes, y que su régimen es igual en muchos puntos, pero si es -- cierto que tienen semejanzas, ello no significa que se trate -- de una sola institución, ya que también es cierto que existen -- grandes diferencias entre ellas.

Para apoyar su doctrina expresan que la prescripción

adquisitiva solamente es aplicable a los bienes y a los derechos reales, mientras que la extintiva, en nuestro Derecho denominada negativa, sólo es aplicable a las obligaciones, derechos y acciones, lo que constituye una diferencia fundamental, para acentuar más la diferencia, sostienen que la adquisitiva se intenta o procede como acción y la extintiva como excepción.

Nosotros nos pronunciamos por la doctrina que sostiene la unidad de la prescripción en cuanto a institución, con dos manifestaciones distintas.

También debemos tener en cuenta que al definir la prescripción debemos señalar las condiciones o requisitos marcados por la Ley además del transcurso del tiempo, ya que dicha institución se realiza por este último y por ciertas condiciones como son la posesión en la manifestación positiva y el no ejercitar un derecho en la manifestación negativa.

B).- FUNDAMENTO Y JUSTIFICACION DE LA PRESCRIPCION.

Iniciaremos este punto, yendo directamente al fundamento que nos da nuestra propia legislación, la que como sabemos, se ha inspirado de los tratadistas españoles y franceses especialmente.

Los preceptos legales del Código Civil, confirman por el texto mismo, el aspecto que predomina en su exposición de motivos, desprendiéndose una mayor preponderancia a la uti-

lidad y función social de las instituciones sobre la tendencia individualista.

La prescripción la fundamenta, atendiendo a la función social que desempeña, al garantizar la certidumbre de los derechos y los estados de lucha contra el titular negligente - que los abandona o no ejercita.

En el caso especial de la propiedad sobre inmuebles, lo reconoce o confiere al poseedor que con las condiciones establecidas por la Ley, la trabaja y la hace producir en beneficio de la colectividad, de lo cual se desprende que la prescripción tiene su fundamento principal en el interés público que garantiza y la certidumbre de los derechos que determina.

No conforme los tratadistas con fundamentar la legitimidad de la prescripción, en las condiciones de orden público, seguridad y certidumbre de las situaciones de Derecho, han ido todavía más lejos la doctrina tratando de encontrar fundamento a esta institución en los principios inmutables de Derecho Natural.

Como señalamos anteriormente, a la prescripción antes de ser aceptada, se le vió con mucha desconfianza y ciertas reservas; pasó más o menos lo que con todos los adelantos habidos en el campo de la ciencia y la cultura.

Los fundamentos lógicos, racionales de la prescripción los buscaremos en los derechos que se verían lesionados -

sin esta institución.

El Derecho de la propiedad, cuya función económica es primordial, la seguridad de los capitales, serían los primeros en sentirse lesionados de no haberse reconocido por las legislaciones, ciertos y determinados efectos al transcurso del tiempo, bajo las condiciones establecidas en la Ley.

Quien reclama un derecho de propiedad debe probarlo: ¿Y hasta dónde tendríamos necesidad de remontarnos para hacerlo? Necesariamente hasta la ocupación originaria, tratándose de inmuebles, lo que nos conduciría a la inseguridad más absoluta en cualquier orden de la actividad humana, amén de que sería imposible por la función inexorable del devenir de los años; lo que sucede respecto del derecho de propiedad, lo podemos aplicar a las demás situaciones comparadas por el Derecho.

¿Qué pasaría con un Derecho que no admitiera la prescripción? Desde luego, no podría existir orden jurídico, pues éste necesita una seguridad, una certidumbre y una fijeza en las relaciones y actividades humanas.

Podemos afirmar, después de lo expuesto anteriormente, que el principal fundamento de la prescripción es dar fijeza y certidumbre a la propiedad y a toda clase de derechos.

C).- PRESCRIPCION EN EL DERECHO LABORAL.

Dentro del Derecho Laboral Mexicano, encontramos el -

antecedente inmediato y directo de la prescripción, en los artículos 1158 y 1161 del Código Civil para el Distrito Federal.

El primero de los preceptos citados se refiere a la prescripción negativa, que es la única que existe dentro del Derecho Laboral, aún cuando existen quienes piensan que la adquisitiva puede encontrarse en los derechos escalafonarios; y el 1161 que previene que en el término de dos años prescriben los honorarios, sueldos, salarios, jornales y otras retribuciones por la prestación de cualquier servicio.

Ahor. bien, en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente encontramos el fundamento jurídico de la figura de la prescripción en los artículos 516 a 522. El artículo 516 establece:

"Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes". (2)

Este precepto establece la regla general de la prescripción para ejecutar las acciones de trabajo, pero existen excepciones consagradas en artículos precedentes al citado, tales como: Ejercitar la acción en caso de despido injustificado en el término de dos meses, contados a partir del siguiente a la separación; en dos años para reclamar indemnizaciones por riesgo de trabajo; y, en un mes para que los patrones sin responsabilidad puedan despedir a un trabajador, para efectuar des-

(2) Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, S. A. México 1984. Págs. 197, 198 y 199.

cuentos a sus salarios, así como para disciplinar sus faltas.

Por otra parte, la justificación de la prescripción - para poder ejercitar las acciones en materia laboral, no es sino un medio para no romper un equilibrio procesal, o sea y a manera de ejemplo, si un trabajador es despedido injustificadamente, tiene un término para ejercitar su acción, sin embargo, si la Ley laboral no indicara un término límite, para el trabajador, el mismo demandaría ese despido injustificado en uno, dos o más años, y ello implicaría, en caso de que fuera procedente su acción, que el patrón le pagara los salarios caídos a partir del despido y no a partir de que el trabajador hubiera intentado su acción. Es por ello que la figura de la prescripción es de vital importancia para no romper el equilibrio procesal y -- otorgar seguridad jurídica tanto a patrones como a trabajadores.

D).- FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL.

En numerosas ocasiones se ha afirmado la inconstitucionalidad de la prescripción en relación con el artículo 123 fracción XXVII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, mismos que para mayor claridad a continuación se transcriben:

"ART. 123 . . .

XXVII Serán condiciones nulas y no obligaran a los -
contrayentes, aunque se expresen en el contrato...

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen denunciación

cia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores". (3)

"Artículo 5o. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: . . .

XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas". (4)

Se piensa que el trabajador al abandonar sus derechos, hace una denuncia tácita de ellos; ahora bien, la renuncia de los derechos de los trabajadores esta prohibida por el precepto constitucional transcrito y se refiere no únicamente a la renuncia que hagan los trabajadores de la cláusula de un contrato para que no se apliquen determinadas disposiciones sino a cualquiera de las prestaciones de trabajo.

Ahora bien, tratemos de analizar e interpretar el principio de la irrenunciabilidad de los derechos.

Primero diremos qué se entiende por irrenunciabilidad de derechos; entendiéndose por tal, que el obrero tiene impedimento para rechazar aquellos beneficios o facultades que por la Ley le han sido asignados, o sea que la voluntad del obrero no opera en las consecuencias jurídicas mínimas de los actos --

(3) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Secretaría de Divulgación Ideológica del CEN del PRI. Pág. 231.

(4) Ley Federal del Trabajo Editorial Porrúa, SA. México, - 1984. P. 3.

de trabajo.

Efectivamente, es una medida de protección al trabajador, pues en caso de permitírsele una libre y amplia renuncia - de tales derechos, vendrían a quedar fundamentalmente desvirtuados los propósitos de las leyes de trabajo, y los intereses que se protegen con esta disciplina se anularían, volviendo a reinar la situación de siglos atrás; explotación del trabajo -- por el capital.

En síntesis, la irrenunciabilidad de los derechos, se establece en función de la tutela de los trabajadores, que por encontrarse en situación de inferioridad económica podrían verse coaccionados para renunciar a sus derechos, con lo cual se anularían las garantías mínimas asignadas a los trabajadores; así, tenemos que este principio impide que el trabajador por su propia voluntad se prive de la protección dispensada por la Ley.

La renuncia es perjudicial a los fines del derecho, - es decir, a la protección, defensa y amparo señalados por el legislador en defensa del trabajador.

Además se encuentra expresamente condenada por la - fracción XXVII inciso h) del artículo 123 Constitucional y el artículo 50; de la Ley Federal del Trabajo que dice:

"Las disposiciones de esta Ley son de orden público."

Una vez establecido ésto, señalaremos el alcance que tiene este principio y si es o no, contrario a la prescripción.

El maestro De la Cueva expresa:

"Considerada la prescripción desde el punto de vista del patrono, resulta un medio para que, por el transcurso del tiempo deje de cumplir las obligaciones que la Ley le impone. Y si a la inversa, consideramos la prescripción desde el punto de vista obrero, aparece como un abandono de las acciones que le corresponden en contra de su patrono, abandono que, en el fondo, es una renuncia de los derechos que las leyes les conceden"(5)

Este problema surgió desde hace mucho tiempo; sin lugar a dudas, desde el año de 1931, fecha en que se promulgó la anterior Ley Federal del Trabajo.

Desde aquella época, los sectores obrero-patronales se presentaron ante los Tribunales de Trabajo a sustentar los más diversos criterios, razonados y apasionantes pero diametralmente opuestos.

Estas posturas tan contrarias unas a otras, de las dos partes en pugna, motivó que la propia H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, sustentara durante algunos años, contradictoria jurisprudencia.

(5) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, S. A., 1969, pág. 124.

Cabe, sin embargo, advertir que fue la misma Suprema Corte de Justicia, la que finalmente uniformó y definió su criterio en el año de 1935, sosteniendo en primer lugar, la constitucionalidad de la prescripción y de una manera especial, posteriormente, lo referente a términos y el tiempo o momento a partir del cual se inicia, problema que abordaremos más tarde, en el siguiente capítulo.

En efecto, en el año de 1935, el máximo Tribunal sancionó definitivamente la constitucionalidad de la prescripción laboral, en la ejecutoria dictada en el toca 464/35 de Enrique Aguijosa, (transcrita por Mario de la Cueva en su obra citada) amparo en el cual se reclamó la constitucionalidad del artículo 32º de la Ley Federal del Trabajo de 1931, argumentándose -- clara y jurídicamente en dicha ejecutoria, que no es anticonstitucional el citado precepto, puesto que se ha considerado -- siempre y dentro de una apreciación jurídica exacta, que la -- prescripción es una institución de orden público, que debe reglamentarse en todas las leyes que fijen el procedimiento para la tramitación de los juicios, precisamente para dar seguridad y firmeza a todas aquellas situaciones jurídicas, que de no estar definidas, darían origen a numerosas y constantes discusiones que se traducirían en incertidumbre y vacilaciones, aún para la aplicación misma.

Indudablemente que el criterio de la Cuarta Sala sobre la prescripción, contenida en esa ejecutoria, se inspiró en

la doctrina y el pensamiento jurídico general, sobre la misma, o ses, en su propia esencia, la cual no permite a causa del interés general y orden público, que el negligente en extremo, -- perturbe la paz y la tranquilidad de la sociedad e impida que -- las personas se libren de una obligación, por medio legítimo.

E).- SUS ELEMENTOS Y CONDICIONES.

En toda prescripción los elementos y condiciones esenciales son: la inercia del acreedor y el transcurso del tiempo.

Esto quiere decir, que para que opere la prescripción, es necesario que se reúnan dos requisitos; por una parte la -- inercia del acreedor, como señalamos antes, y por la otra el -- transcurso del tiempo fijado por la Ley.

Ligado a este último requisitos va la forma de computar esos términos, pero dada la importancia de esta cuestión, -- la analizamos separadamente más adelante.

F).- CARACTERISTICAS, IRRENUNCIABILIDAD.

La prescripción no puede renunciarse anticipadamente -- por ser una institución de Derecho Público, ya que de otra manera, atascaría el interés general.

Sí se permitiera la renuncia de la prescripción de antemano llegaría a ser fórmula de todos los contratos y así la --

institución no tendría objeto.

Ahora bien, dentro del Derecho Común, se acepta que puede renunciarse siempre y cuando se haya adquirido, pues en este caso se trata de un derecho privado, que cada quien puede renunciar a su arbitrio.

En materia laboral, que es la que a nosotros nos interesa, creemos que si cabe la renuncia expresa o tácita de la excepción de prescripción ya adquirida por el tiempo, puesto que la autoridad no puede estimarla de oficio sino que necesita ser alegada por las partes.

Obligación de invocarla. Como ya dijimos, la prescripción no puede ser declarada de oficio por la autoridad; es necesaria la oposición del interesado por vía de excepción, de otro modo se violarían garantías individuales consagradas en la Constitución.

Esta prohibición se justifica principalmente considerando que el que no la invoca, bien puede impugnar ese medio para librarse de sus obligaciones.

Algunos autores han expresado que en ese caso, los legisladores no han permitido que la Moral quede supeditada al Derecho, ya que a nadie debe ser lícito imponerse a la conciencia del obligado, provocando la extinción de la obligación por un medio que repugna a su propia conciencia.

G).- SUS EFECTOS.

Anteriormente dijimos ya, lo necesario y fundamental que era analizar, si la prescripción era contraria al espíritu y contenido del artículo 123 Constitucional, fracción XXVII inciso h) y al artículo 5º., fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo, normas ambas, que disponen que son nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor de los obreros.

Dijimos también entonces, que la Suprema Corte de Justicia después de varios intentos y ejecutorias contradictorias, finalmente sostuvo válida y jurídicamente la constitucionalidad de la institución.

Expuesto lo anterior, de donde se derivan dos cuestiones fundamentales, una de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores determinada por las leyes y otra, la constitucionalidad de la prescripción, nos surge de inmediato la siguiente duda:

¿Son imprescriptibles los derechos de los trabajadores? o por el contrario ¿son prescriptibles y la renuncia que de ellos haga el trabajador puede convalidarse por efecto del tiempo y la prescripción no obstante su irrenunciabilidad?

Para nosotros, si son prescriptibles los derechos de los trabajadores, a pesar de su irrenunciabilidad declarada por

la Ley.

Ahora bien, lo que no puede prescribir en perjuicio - del trabajador, es la cláusula nula, que jamás podrá convalidar se por el transcurso del tiempo; esa nulidad es absoluta y ésto debido al carácter imperativo de la Legislación Laboral.

En otras palabras, si la Ley dispone que sean nulos - los pactos que impliquen renuncia de los derechos de los obre--ros, ello no quiere decir que no opere la prescripción de esos_ derechos, pues un caso es la nulidad absoluta de aquellos pactos y otra la pérdida por prescripción de un derecho, como consecuencia de la inactividad de la parte a quien perjudica el --pacto nulo.

Mario de la Cueva aclara los siguientes conceptos:

"Supuesta una cláusula que fije una jornada de traba--jo de nueve horas, el transcurso del tiempo no le dará valor le gal, lo único que puede prescribir, es el derecho del trabaja--dor a exigir el pago de servicios excedentes a la jornada le - gal.

De donde se deduce finalmente, que la prescripción la boral se refiere a prestaciones determinadas que se deriven -- del contrato de trabajo, individual o colectivo, pero jamás pue de convalidar una cláusula nula". (6)

(6) ob. cit., de la Cueva, p. 151.

CAPITULO CUARTO.

ANALISIS COMPARATIVO DE LA PRESCRIPCION EN LA LEY FEDERAL DEL -
TRABAJO DE 1931 Y EN LA LEY DE 1970.

- a).- Artículos 328 de la Ley Federal del Trabajo de -
1931 y 516 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.
- b).- Artículos 329 de la Ley Federal del Trabajo de --
1931 y 517 y 518 de la Ley Federal del Trabajo --
de 1970.
- c).- Artículos 330 de la Ley Federal del Trabajo de --
1931 y 519 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.
- d).- Artículos 331 de la Ley Federal del Trabajo de --
1931 y 520 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.
- e).- Artículos 332 de la Ley Federal del Trabajo de --
1931 y 521 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.
- f).- Artículos 333 de la Ley Federal del Trabajo de --
1931 y 522 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA PRESCRIPCIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y EN LA LEY DE 1970.

El Título séptimo de la Ley de 1931 establecía la prescripción de las acciones que se intentaran ante las Juntas; -- así como también sus términos, las excepciones a la regla general de las mencionadas acciones, los impedimentos para que empezara a correr, su interrupción y la forma de computar los -- días, meses y años que señalaban los diferentes artículos referentes a dicha Institución.

Los artículos 328, 329 y 330 hacían referencia a los -- plazos que señalaba la Ley y así, encontramos el artículo 328 -- que contenía la regla general en la que se establecía que las -- acciones nacidas de la Ley o del contrato individual de traba-- jo, prescribían en un año.

A).- ARTICULOS 328 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE -- 1931 Y 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Primeramente haremos referencia al artículo 328, que -- contenía la regla general sobre los términos de la prescrip-- ción.

Esta disposición siempre fue vaga para resolver los nu-- merosísimos y diversos problemas que durante tanto tiempo fue-- ron planteados ante los Tribunales de Trabajo; sobre todo por-- que la disposición que comentamos no señalaba a partir de qué -- momento se entendía iniciado el término para la prescripción, -- lo que consideramos de suma importancia, dado que el tiempo es

una de las bases en que se apoya la institución.

Debido a esta omisión, la Suprema Corte de Justicia se vio obligada, en sus determinaciones, a fallar sus sentencias de acuerdo con el artículo 16 de la Ley de 1931, que disponía:

"Que los casos no previstos en la presente Ley o sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre y el uso, y en su defecto, por los principios que se derivan de esta Ley, por los del Derecho Común en cuanto no la contraríen y por la equidad." (1)

Así pues, han sido muchas las veces en que la Suprema Corte de Justicia resolvió que los preceptos de la Ley Laboral de 1931, eran insuficientes para la forma de computar los términos respectivos y había venido aplicando en consecuencia, los preceptos del Código Civil.

Mario de la Cueva expone con toda claridad los antecedentes históricos de las diversas teorías que trataron sobre una cuestión de tanta importancia como lo es el momento en que se inicia o empieza a correr el término de la prescripción.

Indica el autor, que diversos Códigos a excepción del portugués y español, adoptaron el sistema de fijar la exigibilidad de la obligación como el momento a partir del cual empezaba a correr el término de la prescripción. Agrega dicho au-

(1) Ley Federal del Trabajo de 1931.

tor, que el Código Civil español, que influyó notoriamente en nuestro Código Civil de 1884, en su artículo 1099, determinaba que la prescripción corría "desde el día en que cesó el servicio o se entregó el objeto" (para el caso de servicios personales)

Para completar los antecedentes históricos del caso, - Mario de la Cueva hace referencia a la legislación española actual.

Cita así, la Ley sobre Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931, y hace referencia a que las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial, prescribirán a los tres años de su terminación. Y hace - notar la diferencia tan grande e importante entre el Código Civil y la Ley de Trabajo que citamos, pues mientras aquél seña- laba la terminación de la prestación del servicio como plazo - inicial de la prescripción, la Ley de Trabajo fijó la termina- ción del contrato de trabajo para el mismo efecto.

Para destacar esta diferencia el maestro de la Cueva - hace notar que antes, la prescripción se iniciaba al terminar_ el plazo del contrato, y si éste se prorrogaba, la prescrip- ción corría a partir de esa fecha, y así sucesivamente para -- las prórrogas, de acuerdo con los diversos períodos de dura- ción del contrato.

Expresa el autor que cuando se habló entre nosotros de la Legislación española, no se tomó en cuenta esa diferencia - fundamental, que señala siempre un plazo para la prescripción,

aún cuando continúe el servicio.

El autor Juan Menéndez Pidal, en su obra "Derecho Procesal Social" explica todos los conceptos relativos a la prescripción y sus diferentes modalidades dentro del Derecho Social Español, como la prescripción de acciones en materia de accidentes de trabajo, cómo se suspende e interrumpe, su renuncia expresa o tácita y desde cuándo empieza a contarse; la prescripción de acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial, así como cuándo se considerará terminado aquel contrato para los efectos de la prescripción; las prescripciones relativas al seguro de enfermedad; al subsidio de vejez, subsidio familiar; seguro de maternidad; y finalmente, de aprendizaje.

Volviendo a nuestro país, decíamos que, en infinidad de ocasiones, la Suprema Corte de Justicia se vió obligada a fallar de acuerdo con lo que disponía el artículo 16 de la Ley de 1931; o sea, a dictar sus ejecutorias de acuerdo con las disposiciones del Código Civil, basándose en el artículo 1161 de dicha legislación que dice:

"Art. - 1161.- Prescriben en dos años;

1.- Los honorarios, sueldos, salarios, jornales y otras retribuciones por la prestación de cualquier servicio.

La prescripción comenzará a correr desde la fecha en que dejaron de prestarse los servicios". (2)

(2) Código Civil para el Distrito Federal. Ed. Porrúa, S. A. México, 1981. Pág. 244

Pues bien, la Corte al fallar sus ejecutorias se apoyaba en las disposiciones del Código Civil, y lo hacía estimando que eran más liberales que las del Derecho del Trabajo, (recuérdese que la prescripción en Derecho Civil comenzaba a correr desde que dejaban de prestarse los servicios) y además, considerando que no era práctico ni posible que los trabajadores mientras estaban al servicio del patrono, lo demandaran — exigiéndole el pago de diversas prestaciones, ya que ésto traería consigo una fuente constante de discordias.

Con el objeto de aclarar en forma definitiva, a partir de qué momento empezaba a correr el término de la prescripción dentro del Derecho Mexicano, los artículos 328 y 7o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecían que la prescripción corre a partir de la fecha en que las obligaciones se hicieron exigibles.

En efecto, la Cuarta Sala resolvió también que la prescripción debía comenzar a contarse a partir de la fecha en que se tuviera conocimiento de la existencia del derecho en perspectiva de prescribir; y así mismo, que corría desde el momento en que la parte interesada podía acudir a los tribunales a deducir la acción correspondiente. Por lo que, desde el momento en que se hacía exigible la obligación; desde la fecha en que se tuviera conocimiento del derecho; y desde el momento en que la parte interesada podía acudir a los tribunales a deducir su acción, son elementos todos éstos, que se complementan

y eran necesarios para que comenzara a correr la prescripción.

Finalmente y con el objeto de dejar terminado este punto, debemos decir que respecto a la prescripción de la Ley de 1931, igualmente debía tomarse en cuenta el artículo 7o. transitorio de la citada Ley, que disponía que el plazo corría o se iniciaba desde que hubo entrado en vigor esa misma Ley.

Artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En la actual legislación de Trabajo, la prescripción es tratada a partir del artículo 516 el que a continuación transcribimos:

"Art. 516.- Las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes:....." (3)

Como podemos ver, con este nuevo artículo queda totalmente resuelto el problema que tratamos antes, al hablar del artículo 328 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y que se refiere al momento en que debe empezar a correr la prescripción, pues la nueva Ley establece que será a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

B).- ARTICULOS 329 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, 517 Y 518 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

(3) Ley Federal del Trabajo de 1970. Ed. Porrúa. S. A. México, 1984. P. 197.

El artículo 329 de la Ley de 1931, definía claramente cuáles eran las acciones que prescribían en un mes y desde cuándo comenzaba a correr el término para esa prescripción.

Ellas eran, las acciones para pedir la nulidad de los contratos celebrados por error, dolo o intimidación; las acciones de los trabajadores para ocupar el puesto que hubieran dejado por accidente o enfermedades; las acciones a las que se refiere la fracción XXII del artículo 123 Constitucional (despidos sin causa justificada); las acciones de los patrones para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas; y las acciones para hacer deducciones en los salarios de los trabajadores por errores.

El artículo anterior aparentemente no presentaba ningún problema por la claridad de su redacción, sin embargo, en la práctica y cuando se trataba de aplicarlo a los casos concretos, daba lugar a algunas dudas y confusiones. Por ejemplo respecto a la fracción I y tratándose del momento en que empezaba a correr la prescripción, el Legislador sólo se ocupó de los casos de intimidación, sin referirse para nada al momento en que debía empezar a correr el término para los casos de contratos celebrados por error o dolo.

Y fue otra vez la Suprema Corte de Justicia con su constante y firme interpretación, la que resolvió los diversos problemas que se presentaron sobre este particular, ya que en diversas ejecutorias resolvió que para los casos de error, el

término corría desde la fecha en que era conocido dicho error y y para los casos de dolo, desde la fecha del contrato.

La fracción II del artículo que comentamos, movía también a confusión, se refería a las acciones de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hubieran dejado por accidente o enfermedad. Ahora bien, el diverso artículo 318 del mismo Código Laboral, fijaba el término de un año para que los trabajadores solicitaran su reposición en la ocupación que hubieran dejado por haber sufrido un accidente o enfermedad profesional.

En ambos casos la Ley otorgaba un derecho al trabajador para que mediante el ejercicio de su acción, constreñida a diferente término según el caso, reclamara el mismo puesto o su ocupación en la actividad que hubiera dejado por accidente o enfermedad.

El artículo 318, después de señalar la obligación del patrono, de reponer al trabajador en su empleo y los requisitos que han de satisfacer y que son, la conservación de la capacidad para el empleo respectivo y no haber recibido indemnización por incapacidad permanente total, agrega que es condición de la reposición que no haya transcurrido un año, a partir de la fecha en que quedó incapacitado.

El artículo 329 fracción II decía que: Prescriben en un mes las acciones de los trabajadores para volver a ocupar -

el puesto que hayan dejado por accidente o enfermedad.

Ahora bien, el párrafo final del artículo 318 es confuso; el trabajador está incapacitado desde que surge la imposibilidad de trabajar, pero esta incapacidad temporal tiene una duración hasta de un año, al cabo del cual puede haber recuperado el trabajador sus aptitudes; pues bien, según el artículo 318, no tendría derecho a ocupar su empleo, porque ya transcurrió un año desde su incapacidad.

Para evitar estas inconsecuencias, creemos que la única interpretación correcta de los preceptos que comentamos es la siguiente: El artículo 318 se refiere a incapacidad permanente y no puede referirse a incapacidad temporal; porque sería contrario a la lógica y a la equidad, que corrieran en su contra términos de prescripción, siendo así que las acciones sujetas a la prescripción no podrían ejercitarse hasta la fija ción de la incapacidad permanente; esto es, se correría el riesgo de que las acciones prescribieran antes de que hubieran podido ser intentadas. En estas condiciones, el trabajador que sufre incapacidad permanente, tiene un año para reclamar su reposición, siempre que estén satisfechos los restantes requisitos del derecho. El artículo 329 fracción II se aplicará, cuando al término de la duración, no se determine incapacidad permanente alguna.

Tal vez se diga que resulta arbitrario fijar dos términos tan disímolos, pero no es así, pues si quedó incapacitado,

debe disfrutar el trabajador de un plazo largo para resolver - si su capacidad le permite regresar a su primitivo empleo o a otra de inferior esfuerzo, en tanto que si el obrero conservó intacta su capacidad de trabajo, nada tiene que meditar y debe, desde luego, regresar a su trabajo.

Con todo lo anterior se han dilucidado en forma plena, los problemas y confusiones que presentaba la fracción II del artículo 329 de la Ley de 1931, cuando se relacionaba indefectiblemente con el diverso 318.

Por último y en relación a este mismo artículo 318, de seamos hacer constar, dicho sea de paso, que el precepto contenía una acción para el obrero, derivada del derecho que el artículo otorgaba a este último y, una obligación para el patrono, susceptible de prescripción.

Por lo que toca a la fracción III del multicitado artículo 329 en cuestión, a pesar de su gran trascendencia dentro del Derecho de Trabajo Mexicano, realmente no presentaba problema de interpretación, sino sólo en la práctica, problema que era resuelto por las autoridades de trabajo, de acuerdo con las circunstancias de cada caso.

En dicho artículo se indicaba cuándo comenzaría a correr la prescripción tratándose de esa fracción III y se establecía que aquélla comenzaría a correr desde el momento de la separación; sin embargo, debe aclararse que esa separación de-

día ser perfectamente conocida por el obrero, y que el término debía computarse de momento a momento, lo que corroboraba el artículo 333 del propio ordenamiento, precepto que indicaba la forma de contar los términos.

Respecto a la fracción IV, el término de la prescripción comenzaba a contarse desde el día en que se daba causa para la separación o desde el día en que se descubrían las faltas, si éstas pudieron ocultarse por el trabajador.

En cuanto a la fracción V, el término se contaba desde el momento en que se probaban los errores cometidos por el trabajador.

Artículos 517 y 518 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

La nueva Ley Federal del Trabajo en su título décimo, artículo 517, señala cuales son las acciones que prescriben en un mes.

"Artículo 517. Prescriben en un mes:

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

II.- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo. En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha

en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible." (4)

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

Como podemos ver, han quedado suprimidos dentro de las fracciones que se refieren a las acciones que prescriben en un mes, las tres primeras del artículo 329 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, o sea, la que se refiere a las acciones para pedir la nulidad del contrato celebrado por error, intimidación o dolo; la segunda, que es aquélla que habla de las acciones de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hubieran dejado por accidente o enfermedad, las cuales quedan ahora dentro de la regla general que señala que las acciones de trabajo prescriben en un año y la tercera que se refiere a las acciones que el artículo 123 Constitucional, en su fracción XXII concede a los trabajadores, misma que ahora se encuentra en un artículo aparte, el que más adelante comentaremos.

Así pues, queda resuelto el problema que presentaba la fracción I del artículo 329 de la Legislación del 31 cuando no decía a partir de qué momento corría el término de prescripción para los casos de contratos celebrados por error o dolo.

Esta medida ha venido a beneficiar al trabajador, al -

(4) Ley Federal del Trabajo de 1970. Ed. Porrúa. S. A. México, 1984. P. 197.

aumentar el término para que pueda ejercitar su acción y además ha quedado resuelto también el problema que presentaba el artículo 318 en relación con el 329 de la anterior Ley, ya que ahora, el 498 de la Ley vigente, señala también un año como término de prescripción a las acciones de los trabajadores, para volver a ocupar el puesto que hayan dejado por accidente o enfermedad.

Por lo que toca a la fracción III del mismo artículo - 329 (despido injustificado), la nueva Ley la ha colocado en el artículo 518 que dice:

"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." (5)

Ahora bien, sostenemos que la fracción III del mencionado 329 de la anterior Ley, ha quedado comprendida en este nuevo artículo 518, al pensar en que si un trabajador pretende demandar a su patrono por haberlo separado del trabajo, es por que obviamente se trata de un despido injustificado, al menos en la creencia del trabajador, lo que de cualquier manera se acreditaría durante el juicio.

Además, al decir el artículo 518 que sean separados -- del trabajo, no especifica limitativamente ninguna causal, por lo que en principio, cualquier obrero que sea despedido puede

(5) Ley Federal del Trabajo de 1970. Ed. Porrúa, S. A. México, 1984. P. 198.

intentar su acción en contra del patrono en el término de dos__ meses.

La segunda parte del artículo 123 Constitucional, frac ción XXII, queda comprendida en el artículo 517 cuando dice:

"Las acciones de los trabajadores para separarse del - trabajo..." en su fracción segunda; aclarando atinadamente que en los casos de dicha fracción, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separa ción.

De esta manera, la nueva Ley ha resuelto acertadamente los problemas que en este aspecto presentó la Ley Federal del Trabajo de 1931.

C).- ARTICULOS 330 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE - 1931 Y 519 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El Artículo 330 de la Ley Federal del Trabajo de 1931__ disponía que prescribían en dos años:

"I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar in- demnizaciones por incapacidad proveniente de accidentes o en- fermedades profesionales.

II.- Las acciones de las personas que dependieron econó micamente de los trabajadores muertos en accidentes de traba- jo, para reclamar la indemnización corr-respondiente.

III.- Las acciones para ejecutar las resoluciones de las

Juntas." (6)

La fracción I, que se refería a la indemnización por - incapacidad derivada de accidentes o enfermedades profesiona-- les, era completa, en virtud de que comprendía los dos infortu_ nios de trabajo citados.

La fracción II se refería a la acción de los que depen_ dieron económicamente de los trabajadores que hubieran muerto_ por accidente de trabajo. Precisamente a diferencia de la an- terior, esta fracción era incompleta, pues era omisa tratándo- se de trabajadores muertos por enfermedad profesional y de -- aceptarse ésto, lógicamente se vería reducido el término máxi- mo de las prescripciones (dos años) a uno solamente, en perjui_ cio de los deudos de aquéllos trabajadores muertos a causa de enfermedades profesionales.

La fracción III que trataba de las acciones para ejecu_ tar las resoluciones de las Juntas, no presentaba aparentemen- te ningún problema en su interpretación. La Ley era explícita sobre el inicio de la prescripción en estos casos, cuando de-- cía que comenzaría a correr desde que la Junta hubiera dictado resolución definitiva, o sea, cuando ya no pudiera atacarse ni modificarse dicha resolución. Sin embargo, creemos que la men_ cionada fracción era injusta en cuanto a que en la práctica - las resoluciones de las Juntas suelen dictarse con alguna ante_ rioridad a la fecha en que se publican en las listas de estra-

(6) Ley Federal del Trabajo de 1931.

dos y con mayor anterioridad aún, a aquella fecha en que son notificados, lo que redundaba en perjuicio del trabajador. Nos resultaba también antijurídica porque los derechos derivados de un laudo en beneficio del trabajador no son conocidos por éste, sino hasta el momento en que le son debidamente notificados. Debemos recordar, que la palabra notificar viene de las voces "notio y facere" es decir, hacer del conocimiento y la fracción analizada hacía correr un término de prescripción en contra del trabajador que podía ignorar la fecha en que principió a ser titular de los derechos que el laudo le otorgara.

Al igual que en los anteriores artículos, en relación a éste que venimos tratando, también nos vamos a referir al inicio de la prescripción por los diversos y muy numerosos problemas que presentó esta cuestión.

El mismo artículo 330 señalaba la forma como correría la prescripción en las diversas fracciones que comprendía.

Respecto a la primera, expresaba que la prescripción correría desde el momento en que se determinara la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída. En consecuencia de lo anterior y con el objeto de entender cuando empezaba a correr el término para los casos de la fracción I, era necesario establecer cuando estaba determinada la naturaleza de la incapacidad pues bien, se decía que estaba determinada la naturaleza de la incapacidad desde que se había iniciado la im-

posibilidad de trabajar o desde antes si había quedado establecido en forma indubitable la existencia de una incapacidad. El concepto de naturaleza de incapacidad se refería sólo a la incapacidad aceptada por la Ley, es decir, la temporal o permanente y total o parcial en otras palabras, estaba determinada - la naturaleza de una incapacidad cuando era cierta aquella, ya fuera temporal o permanente.

Respecto al caso citado de incapacidad temporal, el maestro de la Cueva opina que la prescripción correría desde el momento en que el trabajador dejó de prestar sus servicios por incapacidad para trabajar; o antes, si se estableciera en forma auténtica la existencia de una incapacidad; o si el trabajador se separó de la empresa, a partir del momento en que apareciera la incapacidad. Esta fórmula comprende tres hipótesis:

Las doctrinas francesas y argentinas afirman que un accidente de trabajo resulta de dos elementos, uno externo, que es la causa productora y uno interno, que es la lesión que impide o dificulta el trabajo; en consecuencia, es necesario se reúnan los dos elementos para que nazca el derecho a la indemnización y es también evidente que la prescripción no puede principiar sino cuando se reúnen dichos elementos, pues es cuando nace el derecho y se hace exigible. Naturalmente que esta solución significa que entre el hecho generador del accidente y la aparición de la incapacidad puede transcurrir algún tiempo, pero esta situación es tradicional en Francia y no creemos que nuestro derecho, que en nada contradice al francés

en el concepto de accidente de trabajo, tuviera una solución - distinta; es cierto que puede transcurrir mucho tiempo, pero - repetimos de no ser posible la prescripción de un derecho que aún no nace. Por otra parte, pensamos que la fórmula de nuestra Ley quiso recoger la doctrina y la jurisprudencia de Francia y que, conociendo los inconvenientes de la terminología -- usada en ese país, dió una fórmula nueva que, en realidad, tradujera el sentido de aquella doctrina y jurisprudencia, de tal manera, que el concepto, determinación de la naturaleza de la incapacidad, es la idea de que la prescripción corre desde el momento en que están reunidos los dos elementos del accidente de trabajo, o sea desde que existe incapacidad.

La segunda hipótesis se justifica por los mismos principios de la prescripción; es posible que la incapacidad no impida el desarrollo del trabajo, pero que sea una incapacidad - parcial determinada en forma auténtica; con apoyo en el principio de que la prescripción corre desde que la obligación es -- exigible y coincidiendo con los términos de la Ley, creemos se justifica la solución apuntada.

La tercera situación se resuelve por los mismos principios; si el trabajador se separa de una empresa antes de que - aparezca la incapacidad; repetimos que es posible que transcu-rra mucho tiempo, pero aparte de que es improbable, los principios de la prescripción imponen la fórmula.

Tratándose de los casos de incapacidad permanente, se

dice que correría desde el vencimiento del período de incapaci-
dad temporal; o antes, si se establece en forma auténtica la -
 existencia de una incapacidad permanente. En relación a este
 caso de incapacidad, también se presentan dos hipótesis:

a).- El trabajador que deja de trabajar sufre incapaci-
dad, pero, no sabe si es temporal o permanente; es necesario -
 que se establezca en forma auténtica dentro del procedimiento__
 que señala el artículo 303 de la Ley que transcurra el período
 de un año, tiempo máximo de incapacidad temporal. El derecho__
 a la indemnización por incapacidad permanente nace en el momen-
 to de producirse una de las dos hipótesis, o sea, la fijación__
 de la incapacidad o el transcurso de un año. Parece que pro--
 longamos el término de la prescripción, pero no es así, porque
 la prescripción de las acciones supone la existencia de la in-
capacidad respectiva, temporal o permanente y cada una de las__
acciones prescribe por separado y en relación con la incapaci-
dad que protege;

b).- La segunda hipótesis es paralela a la que encon--
 tramos para la incapacidad temporal y se justifica por las mis
 mas razones.

Respecto a las enfermedades profesionales, la prescrip-
ción corría igual a la de accidentes, o sea, desde que se de--
 terminara la naturaleza de la incapacidad (como en los acciden-
tes profesionales), o de la enfermedad contraída.

Respecto a la fracción segunda del artículo comentado,

correría la prescripción desde la muerte del trabajador, esta prescripción es singular, pues corría en contra de los deudos del trabajador fallecido y comenzaba a correr desde la muerte del trabajador.

La fracción tercera, creemos no presentó ningún problema en cuanto al inicio de la prescripción, por las razones expresadas anteriormente.

Artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En relación con el artículo comentado, la Ley vigente es más clara y concisa al hablar en su fracción I de riesgo de trabajo, en lugar de incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional, como lo hacía la Ley de 31.

Por lo que toca a la fracción II, la anterior Ley hacía referencia únicamente a "la acción de los que dependieron económicamente de los trabajadores que mueren por accidente de trabajo", omitiendo así a los beneficiarios de los trabajadores que mueren por enfermedad profesional. La actual Ley, en este punto, es más completa al hablar de las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo y no solamente de accidente de trabajo, abarcando de este modo, los dos infortunios de trabajo que ampara la Ley, con lo que además ya no tendrá que recurrirse a la jurisprudencia de la Corte respecto a esta cuestión, como sucedió anteriormente por la inexactitud de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Referente a la fracción III, la nueva Ley es bastante más explícita con relación a la de la Ley de 31, ya que ésta - decía: Las acciones para ejecutar las resoluciones de las Juntas, a diferencia de la actual, que habla de las acciones para solicitar la ejecución de los laudos.

Queda también solucionado el problema que tratamos al hablar del inicio del término de prescripción del artículo 330, pues la Ley de 1970, a diferencia de la anterior, establece - que dicho término corre a partir del día siguiente al que hu-- biese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el -- convenio, aclaración que era muy necesaria porque, como diji-- mos al hacer referencia a la Ley Federal del Trabajo de 1931, - resultaba anti-jurídico el que se tomara como punto de partida para que empezara a correr la prescripción, el momento en que la Junta hubiera dictado resolución definitiva, siendo que como ya señalábamos anteriormente, los derechos derivados de un laudo en beneficio del trabajador, no son conocidos por éste_ sino hasta que le son debidamente notificados.

Otro acierto de la Nueva Ley también, es que habla ya de relación de trabajo, en lugar de contrato de trabajo.

Y en general, respecto a los términos empleados en su redacción, es mucho más clara que la Ley anterior, por lo que_ toca a los artículos tratados en este punto.

D).- ARTICULOS 331 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y 520 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El artículo 331 de la Ley Federal de 1931, señalaba -- los casos en que no podía comenzar ni correr la prescripción.

En su fracción I, determinaba que no podía comenzar ni correr contra los incapacitados mentales, sino cuando se hubiera discernido su tutela conforme a la Ley, a menos que la prescripción hubiera comenzado contra sus causantes; y la II disponía que no podía comenzar ni correr contra los obreros incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por algunos de los conceptos contenidos en aquella Ley se hubieran hecho acreedores a indemnización.

El anterior artículo era suficientemente claro y no admite mayores comentarios. Cabe sin embargo, advertir que aunque el precepto no lo indicaba, al referirse a los incapacitados mentales se refería a los privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad, y no a los incapacitados por mimoría de edad a los que evidentemente no incluye, excepción hecha de los que no están sujetos a patria potestad o que carezcan de representante legal, los cuales si son comprendidos por el precepto según diversas ejecutorias de la Corte.

Artículo 520 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Nueva Ley en este artículo ha suprimido la parte -- que decía: A menos que la prescripción hubiera comenzado con-

tra sus causantes, medida que consideramos atinada, ya que salía sobrando.

Se han suprimido también las últimas líneas de la fracción II del artículo 331 de la Ley anterior, lo que consideramos correcto, por estar de más y que decían: Y que por alguno de los conceptos contenidos en esta Ley se hayan hecho acreedores a indemnización.

Por lo demás, el artículo ha seguido igual, medida a nuestro juicio, acertada, ya que no presentaba problemas en su interpretación.

E).- ARTICULOS 332 DE LA LLY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y 521 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El artículo 332 de la Ley de 1931, se refería a la interrupción de la prescripción.

Disponía que por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta correspondiente, se interrumpía; igualmente si la persona a cuyo favor corría la prescripción, reconocía el derecho de aquélla contra quién prescribía, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

En cuanto al primer caso, el régimen no fue siempre el mismo, pues anteriormente la Ley exigía la cita legalmente notificada para cualquier diligencia de conciliación y arbitraje. Se dice, sin embargo, que esa disposición nunca llegó a aplicarse en virtud de la jurisprudencia de la Corte. Por tal

motivo, se reformó la fracción I del citado artículo 332, con fecha 31 de diciembre de 1956.

En efecto, antes de la reforma, sólo se interrumpía la prescripción en los casos establecidos en el artículo 332, no siendo suficiente que el quejoso ejercitara acción contra el demandado para que se interrumpiera, sino que debía notificarse legalmente a este último cualquier diligencia de conciliación y arbitraje ante la Junta.

Respecto a la interrupción de la prescripción, se pregunta si aquélla se interrumpía al presentarse una demanda ante autoridad incompetente, o bien, si presentada correctamente, dicha autoridad sea declarada incompetente en forma posterior. En relación a ésto, se resolvió repetidamente que no operaba la prescripción por el hecho de que la demanda en cuestión, se presentara ante autoridad incompetente.

La razón principal de esas resoluciones estribaba en que era conarrio a la lógica jurídica y a la equidad, que operase la institución a pesar de haberse ejercitado en tiempo oportuno el derecho, ya que lo único que podía acontecer era que se declarara nulo todo lo actuado ante tribunal incompetente, pero no prescrito.

Esto debía entenderse así, cuando las acciones se ejercitaron ante autoridades de trabajo, pero no ante autoridades distintas.

La fracción II del artículo del que se habla, era sumamente clara. Creemos que para que opere la interrupción de que ella trataba, bastaría con comprobar si la persona a cuyo favor corría la prescripción, reconocía el derecho de la parte contraria, de conformidad con lo que establecía dicha fracción.

Finalmente, y como cosa importante sobre la interrupción, debe decirse que en la institución de la Ley de 1931 operaba sólo el transcurso del tiempo y desde luego, concurriendo la inercia del interesado, por lo que únicamente cabía su interrupción mientras no se hubiera consumado aquélla. Es decir, para que la prescripción pudiera interrumpirse, necesitaba estar corriendo, pero no podía interrumpirse una vez consumada.

Artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En el artículo 521 de la nueva Ley Federal del Trabajo, se establece el modo de interrumpirse la prescripción, en la misma forma en que lo hacía la Ley anterior, con la única diferencia de que este artículo dice: independientemente de la fecha de notificación y no es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente, situación que, como decíamos, la Ley de 1931 no aclaraba y que soluciona un punto más de interpretación.

P).- ARTICULOS 333 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y 522 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El artículo 333 de la Ley de 1931, señalaba la forma -

de computar el tiempo para que operara la prescripción al establecer que para todos los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que corresponda; que el primer día se contará completo, aún cuando no lo sea; pero que el último debe ser completo y cuando sea feriado no se tendrá por completa la prescripción, sino cumplido el primero útil siguiente, quiere significar que, tratándose de términos que se cuentan por meses, y no por días, aquéllos se computarán de fecha a fecha, contando entre ambas fechas extremas, 28, 30 ó 31 días según el término corriente durante el mes de febrero o los demás meses, sin atender en absoluto a días inhábiles, que se encuentren comprendidos en ese período de tiempo, salvo que el día inhábil fuera el último del término, pues en ese caso, según se ha dicho, conforme al artículo transitorio, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

Artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En la Ley vigente, este artículo no sufrió ninguna modificación, lo que consideramos correcto, ya que como señalamos anteriormente, es bastante claro y completo.

Con esto, creemos haber dejado establecidas las ventajas que la Ley actual otorga a los trabajadores, al reformar el capítulo relativo a la prescripción, siguiendo el criterio que la Suprema Corte de Justicia había sustentado en numerosas ejecutorias, lográndose de esta manera una mayor rapidez y eficacia en la administración de justicia.

CAPITULO QUINTO.

LA CADUCIDAD EN EL DERECHO COMUN.

- a).- Naturaleza de la Caducidad.
- b).- Semejanzas y diferencias con la Prescripción.
- c).- La caducidad en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.
- d).- Caducidad en el Código Federal de Procedimientos Civiles.
- e).- Caducidad en la Ley de Amparo.
- f).- Caducidad y Prescripción en Materia Laboral.

A).- NATURALEZA DE LA CADUCIDAD.

La caducidad o perención ha sido definida como:

"La extinción de la instancia judicial porque las dos partes abandonen el ejercicio de la acción procesal, manifestándose dicho abandono porque ninguno de los litigantes hace en el proceso las promociones necesarias para que éste llegue a su fin". (1)

En otras palabras, la caducidad es una de las maneras de terminarse el procedimiento; una de las formas en que pone fin a la instancia.

Es pertinente recordar que por instancia entendemos el conjunto de actuaciones procesales, que constituyen propiamente el proceso, desde el escrito de demanda hasta la sentencia definitiva, lo que constituye básicamente el ejercicio de la acción a través de todo el procedimiento.

Existen diversas formas de extinguirse la instancia, como lo son la sentencia, el desistimiento, el convenio o transacción que celebran las partes, el cumplimiento voluntario de la obligación que se reclama por parte del demandado, cada una de ellas con sus características especiales sin que deban confundirse, como aparentemente lo hace el Código Federal de Procedimientos Civiles al considerar en su artículo 373, que to

(1) Eduardo Pallares, Diccionario de Derecho Procesal Civil, -- Ed. 1963, P. 108.

dos estos modos de terminarse la instancia, constituyen caducidad". (2)

Así pues, la naturaleza de la caducidad es típicamente procesal, y aunque en algunos pocos casos se dá el nombre de caducidad a situaciones que realmente no lo son, por ello no -- debemos estimar, que se trate de una institución de derecho de fondo sino básicamente de derecho de forma, o sea, procesal.

Generalmente las personas pueden expresar sus intenciones, ya sea por medio de actos, o bien, a través de omisiones. En un procedimiento judicial, la parte que tiene interés en que se continúe ese procedimiento hasta su terminación, puede cambiar de opinión y decidir dar fin al juicio; en este caso expresamente lo hará del conocimiento del juez, desistiéndose de la instancia, con la expresa conformidad de su contraparte. Esto mismo puede suceder, pero modificando radicalmente la forma de manifestar su determinación al juzgador; en efecto, una actividad pasiva, de omisión, de abandono del procedimiento, -- constituye igualmente la expresión tácita de la determinación de las partes de terminar el juicio; es decir, los litigantes dan a entender con su actitud de abandono, que no tienen deseo o interés de continuar el procedimiento.

Es de sobra conocido el principio de que las partes de un juicio están en plena libertad de continuar el mismo o de ponerle fin por medio de cualquiera de las formas establecidas por la Ley, de tal modo que no se les podrá obligar en contra --

(2) Código Federal de Procedimientos Civiles. Ed. Porrúa. México, 1980.

del acuerdo que hubieren tomado al respecto. Es por ésto que la Ley supone la existencia de un acuerdo implícito entre las partes, cuando éstas dejan de impulsar el procedimiento, como sería lógico que lo hiciera si continuara o subsistiera el interés en que se dictara una sentencia.

Independientemente de lo expuesto arriba, podemos considerar que la caducidad igualmente puede presentar un aspecto diferente al acuerdo tácito de las partes en poner fin al proceso. ¿Hasta qué punto la caducidad es una sanción que el legislador impone al litigante indolente o descuidado que no pone la debida atención a sus negocios?. Debemos tener presente que cuando un particular requiere la intervención del Estado, para que el órgano jurisdiccional se avoque al conocimiento de su caso con el empleo de trabajo, esfuerzo, personal administrativo del juzgado, en fin todo el dinero y horas hombre de trabajo que requiere la tramitación de un procedimiento judicial, debe actuar ese particular con toda la seriedad que se supone debe implicar su actitud. El abandono del procedimiento por las partes, y en especial, del actor, significa una carencia de esa seriedad, de esa responsabilidad que se supone, ya que significa el distraer inútilmente la atención de ese órgano encargado de aplicar el Derecho. Podríamos decir que un procedimiento implica seriedad absoluta, por lo que todo aquél que ponga en movimiento la complicada maquinaria judicial para después desertar abandonado el juicio, deberá ser sancionado con la pérdida de su derecho procesal para continuar ese procedimiento, declarar-

co, así mismo, nulo todo lo actuado hasta ese momento.

Exsiste otro aspecto, quizá el de mayor importancia, - que presenta la naturaleza misma de la caducidad. Dentro del - campo de la axiología jurídica sabemos que uno de los principa- les valores que el Derecho trata de alcanzar, es la seguridad - en las relaciones de las personas, en el tráfico jurídico, en - fin, en todos los aspectos posibles de la vida. Las personas - no podrían estar tranquilas y dedicarse íntegramente a sus tra- bajos si estuvieran amenazadas indefinidamente por un procedi- miento judicial iniciado muchos años antes y que se encontrara_ abandonado, y que aunque vivo, en estado latente que en cual- - quier momento podría ser resucitado obligando al interesado a - tener que litigar nuevamente.

Ese valor seguridad requiere la existencia de un lí- mite en los procedimientos cuando la parte que se supone debe - tener interés en que se resuelva, no se ocupa del juicio y lo - desatiende sin importarle mayormente. En otras palabras, la ca- ducidad puede ser considerada como una forma de establecer la - seguridad en la vida de las personas cuando éstas se han visto_ obligadas a comparecer en un juicio en el que su contraparte -- no muestre interés en proseguirlo.

Cabe recordar aquí lo expresado por el Dr. Luis Reca- sens Siches, al hablar del valor seguridad: Si nos preguntamos por qué y para qué los hombres establecen el Derecho, y si para ello, tratamos de descubrir el sentido germinal del surgimiento

del Derecho, a fin de percatarnos de su esencia, caeremos en la cuenta de que la motivación radical que ha determinado el otro del Derecho, no deriva de las altas regiones de los valores éticos superiores, sino de un valor inferior, a saber, de la seguridad de la vida social". (3)

Así pues, podemos concluir que la caducidad es una de las formas de terminar la instancia judicial que presenta básicamente tres aspectos a saber:

a).- El reconocimiento de la voluntad de las partes expresada tácitamente al abandonar la prosecución del juicio.

b).- Una sanción a la falta de seriedad o de interés de las partes que no se ocupan de continuar el juicio dentro de un término prudente.

c).- Un modo de establecer en las relaciones, la seguridad de las personas al terminar con la incertidumbre que significa la existencia de un procedimiento abandonado, pero aún vivo y susceptible de continuarse.

C).- SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS CON LA PRESCRIPCIÓN.

Si analizamos estas dos instituciones encontraremos de inmediato diversas características que las hacen muy parecidas. En efecto, en ambas encontramos lo siguiente:

(3) Recasens Siches, Luis, Vida Humana. Sociedad y Derecho, -- Ed. Gráfico Panamericana. p. 87.

I.- La inactividad del titular de un derecho, que se abstiene de ejercitarlo dentro de cierto tiempo. La mayoría de los derechos subjetivos deben exigirse en un plazo expresamente establecido por la Ley. de tal modo que si no se ejercitan oportunamente, se extingue dicho derecho por prescripción. El ejercicio de una acción es un derecho procesal que se manifiesta -- en el inicio de la instancia con la presentación de la demanda. Si se deja de actuar durante cierto plazo, se pondrá fin a esa instancia regresando las cosas al estado en que se encontraban antes de que se hubiera presentado dicha demanda.

II.- El transcurso de cierto tiempo. Tanto en la caducidad como en la prescripción, es esencial que transcurra un término, un lapso de tiempo para que ambas operen. Este término es variable según el tipo de derecho de que se trate; también en la caducidad encontramos distintos plazos de acuerdo -- con cada Ley que la establezca.

III.- La extinción de un derecho. En ambas instituciones encontramos que fenecce, se extingue el derecho titular -- que no se hubiere ejercido en tiempo, pues en la caducidad se -- extingue la instancia, y con ella todos y cada uno de los derechos o ventajas que se hubieran obtenido.

Inclusive se ha llegado a decir que la caducidad es -- la prescripción de la instancia, originada en la inercia de los interesados.

No obstante estas semejanzas, debemos distinguir con toda claridad la caducidad de la prescripción; no debemos dejarnos engañar por esta aparente similitud, pues son dos instituciones diferentes la una de la otra. Si profundizamos un poco en ellas, encontraremos varias características que las identifican y distinguen plenamente.

El licenciado Eduardo Pallares ha distinguido con toda precisión las diferencias esenciales que existen entre ambas, haciendo notar: "que existe una separación total entre la naturaleza de una y de la otra, pues son cosas totalmente distintas". (4) Por la claridad y profundidad de sus conceptos, nos remitiremos a los párrafos donde trata este tema, los cuales se explican por sí mismos, sin que sea necesario hacer mayor comentario al respecto.

Suponiendo ciertas estas diferencias, presuponen que no hay algo esencial que distinga a la prescripción de la caducidad lo que es erróneo porque en ello se dá a entender que las dos cosas son substancialmente las mismas. Ahora bien, tal cosa no sucede.

1.- En efecto, mientras que la prescripción pertenece al Derecho Civil, la perención hay que incluirla en el procesal. Sólo que no se perciba la autonomía de este último, sus propias características, y se cometa el error de considerarlo -

(4) Pallares, Eduardo, Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, S.A. p. 201.

como una rama de aquel, retrocediendo a los años en que el estudio de las "acciones" se hacía al mismo tiempo que el de los contratos, testamentos, familia, etc., siguiendo la pauta de las Institutas del Justiniano. Sólo cometiendo este anacronismo, se podrá asimilar la caducidad a la prescripción.

II.- La prescripción es por esencia, y según reza el Código Civil y toda la doctrina a ella relativa, una manera de adquirir derechos civiles y de extinguir obligaciones de la misma naturaleza. La caducidad no tiene esa finalidad porque concierne a algo muy diferente a los derechos y obligaciones civiles, a algo que sólo existe y se comprende su naturaleza cuando se está en el campo del Derecho Procesal. Desde el momento en que la instancia no tiene ninguna analogía con los derechos y obligaciones civiles, así también hay que afirmar otro tanto de la caducidad y la prescripción.

Otra de las notas esenciales de la caducidad que hay que tener presente, es que se refiere a la instancia y no al juicio. No es correcto hablar de caducidad del juicio, como tampoco lo es confundir el juicio con la instancia, el todo con la parte.

Esta observación tiene valor pragmático porque puede acontecer que caduque la segunda instancia, pero queda viva y eficaz la primera, como sucede en nuestro Derecho cuando el apelante no presenta su escrito de agravios en tiempo oportuno.

C).- LA CADUCIDAD EN EL CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL.

Por decreto de fecha 2 de enero de 1964, publicado en el Diario Oficial del 31 de enero del mismo año, se adicionó el capítulo sexto del título segundo del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, agregando el artículo 137 bis que contiene un enunciado general y doce fracciones.

En el encabezamiento se fija un plazo a la caducidad de 180 días hábiles; la declara de orden público; irrenunciable, no susceptible de convenio entre las partes, pudiendo ser declarada de oficio o a petición de parte; sostiene que la caducidad extingue el proceso pero no la acción, por lo que el actor podrá volver a iniciar otro juicio; hace una excepción al declarar que no obstante la caducidad que se decreta, quedarán válidas las resoluciones firmes sobre competencia, litispendencia, conexidad, personalidad y capacidad de los litigantes, que deberán regir en el juicio anterior si se promoviere; establece que las pruebas rendidas en el proceso extinguido por caducidad, podrán ser invocados en el nuevo, siempre que fueren ofrecidas y que se precisen en forma legal. Autoriza que las actuaciones del proceso extinguido sean válidas en el nuevo juicio si éste versare sobre el mismo objeto y siempre que las partes convinieren en ello o cuándo, según el juez, continúen siendo idénticas las circunstancias en que se produjeron. La forma que la caducidad de la segunda instancia, de-

ja firmes las resoluciones apeladas; expresamente considerada la caducidad de los incidentes, independientemente de la caducidad de la instancia no interrumpe la prescripción de la acción.

Considera fundamentalmente dos diversas situaciones; por una parte los juicios ordinarios en los cuales el juez elige la forma oral para la recepción de las pruebas, junto con los juicios sumarios, y por la otra, los juicios ordinarios en los que se deban recibir las pruebas en forma escrita por haberlo determinado así el juzgador; en el primer caso indica que la caducidad operará cuando las partes dejaren de concurrir a dos audiencias consecutivas cuando el juez estimare indispensable su presencia.

Establece cuatro excepciones a la declaración de caducidad;

- 1.- Los juicios universales de concursos y sucesiones;
- 2.- En las actuaciones de jurisdicción voluntaria;
- 3.- En los juicios de alimentos;
- 4.- En los juicios seguidos ante la justicia de paz.

Indica la forma de interrumpir el término de la caducidad señalando para tal objeto, las promociones de las partes o por los actos de las mismas realizado: a diverso juez, -

siempre que tengan relación inmediata y directa con la instancia.

Continúa este largo artículo diciendo que la suspensión del procedimiento produce la interrupción del término de la caducidad, establece los recursos que proceden en contra de la declaración de caducidad, autorizando la revocación en los juicios que no admiten apelación; en los que si hay ésta, es admisible la apelación en ambos efectos. También autoriza la reposición cuando la caducidad se declara en segunda instancia. Por último, ordena que las costas serán a cargo del actor, susceptibles de compararse con las que fueren a cargo del demandado.

Este artículo ha sido criticado fuertemente, y resulta obvio reconocer que con razón. Más que un artículo, debió agregarse un capítulo; el criterio para que opere la caducidad en los juicios sumarios y en los ordinarios con recepción oral de las pruebas es absurdo, puesto que la supedita a la falta de asistencia de las partes a dos audiencias cuando el juez estimare indispensable su presencia, dejando al criterio subjetivo del juez, cuándo es indispensable la presencia de las partes, contradiciendo claramente el artículo 387 del Código Procesal, que expresamente indica que la audiencia se celebrará, concurran o no las partes, por lo que en realidad su presencia no es indispensable.

D).- CADUCIDAD EN EL CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS

TOS CIVILES.

El artículo 373 de este Ordenamiento, consigna en sus cuatro fracciones de que se compone, en qué casos "caduca el -- proceso". Aquí nos encontramos con que el precepto señalado -- no precisa si caduca la instancia o bien perece la acción.

Analizando cada una de sus fracciones vemos que la -- primera determina que caduca el proceso "por convenio o transacción que haga desaparecer substancialmente la materia del litigio". Entonces, si por convenio o transacción se hace desapa-- recer la materia del litigio, colegimos que lo que perece es la acción y no el proceso.

La segunda determina que caduca el proceso "por desistimiento de la prosecución del juicio", por lo que si existe -- un desistimiento del juicio, que lógicamente comprende a la instancia, lo que existe es otra vez una extinción de acción.

La tercera dispone que caduca el proceso "por cumplimiento voluntario de la reclamación antes de la sentencia". Si se cumple con la reclamación y ya no existe derecho que recla-- mar, entonces aquí también nos encontramos con que se extingue y perece la acción.

Únicamente en la fracción IV, nos parece encontrar -- una caducidad de la instancia, pues la misma determina que caduca cuando no se haya efectuado ningún acto procesal ni promo-- ción durante el término mayor de un año dentro del procedimiento.

De lo anterior deducimos que el Código Federal de --
 Procedimientos Civiles, contempla y se hace referido a la cadu
cidad hablando tanto de la acción como de la instancia. Y dis
tingue la caducidad (de la acción según lo hemos sostenido) --
 por actos positivos y caducidad (de la instancia) por abandono
 u omisión. En realidad nos parece muy defectuosa la institu--
 ción que nos ocupa dentro de este Ordenamiento.

E).- CADUCIDAD EN LA LEY DE AMPARO.

Los artículos 74 fracción V y 4º. transitorio, nos --
 hablan de sobreseimiento y desistimiento respectivamente.

La primera parte de la fracción V del mencionado ar--
 tículo 74 habla, como señalamos arriba, de sobreseimiento más --
 no de caducidad no obstante la imprecisión de este artículo pa --
 ra determinar la naturaleza del sobreseimiento que menciona, --
 además de no referirse a caducidad, dicha figura no es otra co
sa que la caducidad de la instancia por inactividad de las par
tes, en un término de 300 días como podemos verlo en el segun--
 do párrafo de la misma fracción del citado artículo, cuando di
ce que la inactividad procesal o la falta de promoción del re--
 currente en los amparos en revisión, durante el término de 300
 días, producirá la caducidad de la instancia. Por otra parte --
 el artículo 4º. transitorio nos habla de desistimiento y no de
 caducidad; este desistimiento, asimismo, no es otra cosa que
 la misma caducidad de la instancia de que hablamos al referir--
 nos a la primera parte de la fracción V del artículo 74.

F.- CADUCIDAD Y PRESCRIPCION EN MATERIA LABORAL.

La caducidad y la prescripción son nociones distintas, la primera de ellas implica que si un trabajador llegado el caso, no reclama en tiempo su derecho caduca y no puede ir ante la junta competente a deducirlo, en cambio la prescripción es la pérdida del derecho pero por el simple transcurso del tiempo y la inactividad al no ejercitarlo en tiempo, o sea los derechos consignados en la Ley Federal del Trabajo son los que prescriben pero las acciones procesales son las que caducan.

Existe una Ejecutoria, sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que precisa el anterior criterio, al disponer:

"CADUCIDAD Y PRESCRIPCION de derechos en materia laboral.- Si un contrato colectivo establece que el trabajador que se sienta postergado por haberse asignado indebidamente una vacante a otro, debe reclamar ante el patrón en cierto plazo, y (si) el trabajador llegado el caso, no reclama en tiempo, su derecho caduca, y no puede ir ante la Junta competente a deducirlo; lo que no significa que tal derecho haya prescrito, pues caducidad y prescripción son nociones diversas, ya que mientras la primera consiste en la pérdida del derecho por no haber realizado el acreedor determinados actos que la Ley o el contrato en que se haya originado establezcan, la segunda es también la pérdida del derecho pero por el simple transcurso del tiempo y la inactividad del acreedor al no ejercitarlo.

Directo 324/1956. Jesús Jiménez Pérez. Resuelto el 5 de diciembre de 1957, por unanimidad de 4 votos. Ausente el Sr. - - Mtro. Rebolledo. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Srío. Lic. Rafael Pérez Miravete." (5)

Ahora bien, el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo establece que las acciones de trabajo prescriben en un año, - contado a partir del día siguiente en que la obligación sea exigible. ¿Pero a partir de cuándo la obligación se hace exigible?. Para poder responder a esta pregunta es necesario el análisis de lo que significa e implica un contrato de trabajo y una relación de trabajo.

Así tenemos que el artículo 20 de la Ley Federal del -- Trabajo define lo que debe entenderse por ambas figuras al dispo-
ner:

"Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, - - cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su - forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona - se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, me-- diante el pago de un salario.

(5) Jurisprudencia y tesis sobresalientes sustentadas por la Sala Laboral (4a. Sala) De la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1955-1963; Ediciones Mayo, 1965, p. 37.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos." --

(6)

El contrato de trabajo implica necesariamente una relación de trabajo, pero la estipulación entre las partes -patrón y trabajador- debe constar por escrito (ya que es un requisito formal) en donde se establezcan todos los elementos contractuales - de la relación, y la voluntad de las partes, que puede establecer prestaciones mayores a las consignadas en la Ley Federal del Trabajo, pero esto es posible, si consta en un documento escrito para el caso de un conflicto entre los contratantes, ya que es el único modo de que el juzgador pueda percatarse de las obligaciones de ambas partes y poder de este modo determinar si existió o no un incumplimiento a las cláusulas pactadas en el contrato mismo y en donde se establecieron las condiciones en que deba prestarse el trabajo.

En materia laboral es un requisito formal que las condiciones de trabajo consten por escrito, ya que así se establece - en el artículo 24 de la citada Ley y el cual dispone:

"Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos -- aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte." (7)

(6) Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. México, 1984. P. 35.

(7) Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. México, 1984. P. 36.

De lo hasta aquí expuesto se debe decir que es una regla general que el contrato individual de trabajo debe constar por escrito, porque es un requisito formal que establece la propia Ley Federal del Trabajo para dar protección y una seguridad jurídica en la relación de trabajo.

Un segundo supuesto que previene la ley de referencia es que a falta de un contrato individual de trabajo por escrito, no va a privar al trabajador de todos los derechos derivados de las normas de trabajo, o sea si el patrón es omiso en celebrar con el trabajador un contrato individual de trabajo, esta circunstancia es únicamente imputable al patrón, pero los derechos consignados en la Constitución Federal y todos los ordenamientos legales que deriven de ella van a tutelar al propio trabajador no obstante que no exista una estipulación que conste de manera expresa para regular la relación de trabajo.

Existe por otra parte, en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo una presunción que establece dos hipótesis:

- 1.- La existencia del contrato individual de trabajo.
- 2.- La presunción de la existencia de la relación laboral.

Y así expresamente se establecen en el artículo citado al disponer:

"Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo per-

sonal y el que lo recibe". (8)

Es prudente aclarar que no puede presumirse la existencia de un contrato de trabajo individual, porque el mismo es inexistente.

Y aquí es necesario hacer notar desde mi punto de vista el porqué el mismo resulta inexistente.

Si la propia Ley Federal del Trabajo considera como un requisito formal que las condiciones de trabajo ~~que en esencia es el contrato mismo~~ consten por escrito, no puede presumirse la existencia de algo inexistente, sin embargo, lo que sí puede presumirse es la relación de trabajo entre el patrón y el trabajador, la cual se da cualquiera que sea el acto que dé origen, en otras palabras el contrato de trabajo debe efectuarse por escrito ya que es una formalidad prevista en la Ley y en el mismo constarán las condiciones de trabajo; si no existe una estipulación expresa, lo que se presume es la relación de trabajo que existe entre el patrón y el trabajador, pero no puede presumirse la existencia de un contrato, simplemente por su inexistencia.

Si bien es cierto que se puede pactar una relación laboral de manera verbal, en este caso todas las normas tuteladoras del derecho del trabajo automáticamente protegen al trabajador ante la omisión formal de haber celebrado el patrón un contrato de trabajo, y es, en este caso en donde se va a presumir la existencia del vínculo laboral y por lo tanto la prestación -
 (8) Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa, S. A. México, 1984. P.37.

del servicio.

Tanto el contrato individual de trabajo, como la relación laboral producen los mismos efectos, lo que necesariamente nos conlleva a concluir que en uno u en otro caso operan tanto la caducidad como la prescripción, según sea el caso.

Como indicamos al inicio de este inciso, la prescripción es la pérdida del derecho por el solo transcurso del tiempo, lo que implica que si un derecho consignado en la Ley Federal del Trabajo no es ejercido en el tiempo que lo indica la propia ley, el derecho prescribe y por lo tanto se pierde debido a la inactividad, pero hacíamos referencia de la fecha a partir de la cual el término prescriptorio empieza a correr y manifestábamos que a partir del día siguiente en que la obligación sea exigible.

A manera de ejemplo: Si un patrón no cubre el aguinaldo anual a que tiene derecho el trabajador, el momento en que la obligación es exigible contará a partir del día veintiuno de diciembre, o sea, el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación a cargo del patrón de pagar un aguinaldo anual a más tardar el día veinte de diciembre, y es a partir del día siguiente en que la obligación se hace exigible, y por tanto empieza a correr el término prescriptorio que establece el artículo 516 de la citada Ley, el cual fenecerá en un año.

El trabajador, en este caso podrá ejercitar su derecho en este lapso de tiempo y con la sola presentación de la deman-

da se interrumpe el término de la prescripción y así lo ha sostenido la Suprema Corte de Justicia al establecer:

"1076 PRESCRIPCIÓN EN MATERIA DE TRABAJO, INTERRUPCIÓN
DE LA

La prescripción en materia de trabajo se interrumpe por la sola presentación de la demanda o escrito inicial, independientemente de que se notifique o no al demandado; pues este acto depende de la voluntad del actor y no sería justo que la omisión en que incurran las autoridades redunde en perjuicio de aquél.

	Pags.
Tomo XLIV - Rodríguez Vicente y Coags.....	4081
Cía. de Tranvías de México, S. A.	2409
Tomo XLV- Soc. Berley Hnos.....	1539
Tomo XLIV - Cía. de Tranvías Luz y Fuerza de Monterray, S. A.	621
Tomo L - F.F.C.C. N.N. de México, S. A.	1258

JURISPRUDENCIA No. 800. Apéndice al tomo CXVIII, Pág. 1457⁽⁹⁾

El caso anterior nos muestra claramente lo que implica la prescripción contemplada en el artículo 516 de la Ley de referencia, sin embargo este precepto establece excepciones de los términos prescriptorios: un mes, dos meses y dos años, según sea el caso, pero la esencia básica de la prescripción in-

(9) Jurisprudencias y tesis sobresalientes sustentadas por la Sala laboral (4a. Sala) de la Suprema Corte de Justicia de la Nación - 1955-1963 - Mayo Ediciones, p. 334.

plica perder un derecho por no ejercitarlo dentro del tiempo - que prevé la propia Ley, en cambio la caducidad, opera ya dentro de un proceso laboral por inactividad de las partes por el término de seis meses siempre que esa promoción sea necesaria - para que continúe el proceso, o que estén pendientes de desahogo alguna diligencia de las partes.

Tanto la prescripción como la caducidad son acciones -- que deben ejercitarse, pero la primera es "un derecho de acción" y la segunda "una abstención para ejercitar dentro de un proceso una acción".

CAPITULO SEXTO.

CADUCIDAD EN LA LEY DE 1970 Y SU REFORMA PROCESAL DE 1980.

- a).- Su naturaleza.
- b).- Artículo 773 presupuestos para su aplicación.
- c).- Causas del desistimiento o perención de la ac
ción.
- d).- Indivisibilidad de la caducidad.
- e).- Cómo opera la Caducidad.
- f).- Suspensión del Procedimiento Laboral y su con
secuencia en relación al desistimiento de la
acción.
- g).- La Caducidad en el período Conciliatorio.
- h).- Artículo 727 de la Ley Federal del Trabajo de
1970.
- i).- La caducidad en la reforma Procesal de 1980.

CADUCIDAD EN LA LEY DE 1970.

A).- SU NATURALEZA.

En los apartados anteriores nos referimos a los principios clásicos de la caducidad, a sus antecedentes, naturaleza, a las semejanzas y diferencias que tiene con la prescripción y a diferentes tipos de caducidad dentro del Derecho Mexicano; todo ello con el objeto de definir y encontrar la verdadera naturaleza de la institución desde el punto de vista de nuestro Derecho de Trabajo.

La caducidad dentro de este último Derecho, está comprendida en los artículos 772 y 773 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 773 dispone lo siguiente:

"Artículo 773.- 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".

(1)

(1) Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1984, p. 274.

Quando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlos y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

El Dr. Alberto Trueba Urbina, en su comentario dice:

"Es incongruente con la reforma procesal el haber mantenido la figura de la caducidad, es decir, el desistimiento de la acción por falta de promoción, que no es otro caso que una institución victimaria de la justicia obsoleta para los tiempos que vivimos y para la naturaleza social del proceso laboral. Además, es contradictoria con lo señalado en el artículo 771, ya que este último precepto, según lo hemos analizado, impone una obligación a los Presidentes y Auxiliares de las Juntas, en el sentido de proveer lo que sea indispensable con objeto de que los juicios que queden inactivos para que se dicte laudo; sin embargo, debemos reconocer que con las disposiciones nuevas en materia de caducidad, se atenúan en parte los efectos nugatorios de justicia de esta institución". (2)

De la lectura del artículo anteriormente transcrito, se desprende que nuestra institución extingue la acción y obviamente la instancia.

Al establecer dicho artículo, el desistimiento de la

(2) ob. cit., Ley Federal del Trabajo, p.p. 272 y 273.

acción, o su caducidad, determinó asimismo, la caducidad o extinción del Derecho Substantivo protegido por esa acción.

Es decir, la caducidad establecida por nuestro Derecho del Trabajo, no solamente ataca la instancia de la que ni siquiera se ocupa, sino que determina el desistimiento de la acción, su perecimiento y como consecuencia de éste, la extinción del Derecho Substantivo. Todo esto, según está redactado el artículo 773 del Código Laboral.

En efecto, si a una persona se le tiene por desistida de sus acciones, ello trasciende, lógica y jurídicamente a su derecho substantivo, ya que de nada sirve un derecho si se carece de acción para ejercitarlo.

¿Por qué estableció el Legislador el desistimiento de la acción, y su consecuencia la pérdida del derecho?. Creemos que por una infortunada confusión que estriba en lo siguiente:

De acuerdo con las características y presupuestos de la caducidad, ella produce la perención de la instancia, la hace caducar, en virtud de la inactividad procesal en que incurren las partes en el proceso dentro de un término prefijado por ellas o por la Ley. Esa misma caducidad puede contemplarse exclusivamente desde el campo del Derecho Procesal, al cual pertenece y principalmente se refiere a la instancia.

Pues bien, seguramente nuestro Legislador confunde ac

ción, con instancia; no prevé los efectos que pueda causar el desistimiento de la acción y crea una caducidad "singular" que rompe los moldes clásicos de aquélla, por las siguientes razones:

a).- La caducidad laboral declara el desistimiento de la acción y no de la instancia, que también caduca, pero como consecuencia de aquel desistimiento;

b).- No queda comprendida exclusivamente dentro del Derecho Procesal, ya que al establecer el desistimiento de la acción y extinción del derecho, lógico es que pueda contemplarse también dentro del Derecho Substantivo, el cual también trasciende; y

c).- Se refiere a la acción para destruirla, presu- puestos todos éstos, contrarios a la caducidad aceptada desde siempre por la doctrina.

Por otra parte, no hay que olvidar lo siguiente:

Un desistimiento de cualquier acción equivale a la renuncia del derecho tutelado por aquella acción.

En consecuencia, el artículo 773, al declarar el desistimiento de la acción, implica necesariamente la renuncia del derecho. Más abajo hacemos la salvedad de esta afirmación, lo cual está prohibido terminantemente por el artículo 123 - - Constitucional y su Ley Reglamentaria: en su artículo 771 se dice: "Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuida-

rán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos. proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario." (3)

El Dr. Alberto Trueba Urbina, en su comentario nos dice: "Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares deberán -- cuidar que los juicios que ante ellos se tramiten no queden -- inactivos, promoviendo lo que proceda conforme a la Ley, a -- efecto de que la justicia sea rápida y expedita, advirtiéndose el propósito del legislador de fincar responsabilidades a quienes no cumplan con sus deberes de funcionarios de la administración de justicia laboral. Estas responsabilidades son las señaladas en los artículos 636, 642, 643, 644, 645, fracciones II y IV, 646 y 647, independientemente de las sanciones previstas en la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación, del Distrito Federal y de los Altos Funcionarios de los Estados." (4)

De nuestra parte no afirmamos la inconstitucionalidad del artículo 773, porque no está en contra de todo lo escrito y resuelto sobre este problema, como las muy numerosas ejecutorias que se han ocupado del asunto y han formado jurisprudencia, sosteniendo su constitucionalidad, sin embargo, reconocemos que el problema no ha sido abordado con la importancia y el valor que merece.

(3) ob. cit., Ley Federal del Trabajo, p. 371.

(4) ob. cit., Ley Federal del Trabajo, p. 371.

Se dice, que la caducidad laboral trasciende y extingue los derechos de los trabajadores. Si no fuera así, sólo nulificaría la instancia y actos de procedimientos que existieran; pero ya hemos visto que por ella caduce la acción y el derecho; un ejemplo ilustrará, quizá mejor nuestra afirmación.

El ejercitante de una acción, al que se le hubiera tenido por desistido de ella, en virtud del artículo 726, fácilmente podría ejercitar de nuevo su acción. Aún con los riesgos de la prescripción, pero esa acción no prosperaría porque ya se le ha tenido por desistido de ella y de su derecho.

Otro ejemplo: Un trabajador ejercita su acción substantiva que no es otra cosa que el derecho puesto en ejercicio; viene la caducidad del artículo 773, y al operar destruye la acción, que es el derecho en ejercicio. En consecuencia, ¿no destruye o extingue igualmente ese derecho?

Con el objeto de agotar el tema tan interesante sobre la naturaleza de la institución, expondremos brevemente otras teorías sobre ella.

Se dice que la caducidad no es otra cosa que un desistimiento o renuncia de la acción. Ahora bien, desistimiento significa renuncia, dimisión del interesado a una cosa que le pertenece, o bien, abandonar un derecho. Para que ésto ocurra, claro está que el que tiene la facultad para aquella renuncia, debe poseer la acción a efecto de darle por terminada; sin em-

bargo, su voluntad por desistimiento, debe ser expresada libremente cuestión que exige la Ley, muy particularmente la del Trabajo, pues no debe olvidarse que ésta exige ratificación ante la fe de una autoridad del trabajo, por lo que si no hay voluntad libre y expresa de desistirse, no puede haber desistimiento.

Más aún, el que ejercita una acción, lógicamente posee un derecho del cual puede desistirse de la instancia y no de su acción, pero el artículo que analizamos sanciona el desistimiento de la acción forzosamente, sin dejar posibilidad para que haya un desistimiento de la instancia. Con lo anterior nos parece haber demostrado que la caducidad laboral no implica el desistimiento que muchos quieren ver en ella.

Otra teoría; se dice que la caducidad contemplada por el artículo 773, es caducidad de la instancia. Esto es cierto en parte, pues según lo expresamos al exponer nuestra opinión personal, efectivamente la caducidad del Derecho del Trabajo, implica que caduca la instancia, pero no solamente eso, pues también el perecimiento de la acción y extinción del derecho, según lo hemos afirmado repetidamente.

Por último, que el artículo 773 contiene una figura de derecho procesal llamada perención, que consiste en declarar pericida la acción; lo anterior, es esencia, es lo mismo a lo afirmado por nosotros; sin embargo, no se refiere a otros efectos que hemos apuntado.

De todo lo anterior, concluimos que la caducidad dentro del Derecho del Trabajo Mexicano, es una figura, por sus efectos, un tanto novedosa, o si se quiere, sui-generis, pero que indudablemente presenta graves problemas por su contenido y defectuosa redacción, causando con ello grandes perjuicios a la clase trabajadora. Esto debe admitirse para consideraciones doctrinarias y legislativas más consecuentes con el Derecho del Trabajo, precisamente del Procesal, con lo que se evitaría la incomprensión jurídica de la institución y errores muy perjudiciales para los obreros.

B).- ARTICULO 773 PRESUPUESTOS PARA SU APLICACION.

Son dos los presupuestos para la aplicación del artículo 773;

a).- Que se haya iniciado una acción; y

b).- Que esa acción esté en ejercicio.

En relación al primer presupuesto, debemos decir que para que pueda perecer o extinguirse una acción, es necesario que éste exista real y objetivamente, y existe objetivamente a partir del momento en que se requiere la función jurisdiccional de las autoridades de trabajo, es decir, desde la presentación de la demanda correspondiente.

Respecto al segundo presupuesto, se dice que si lo que perece es la acción, ésto puede suceder desde su nacimiento hasta que tiene su término, o sea, desde la presentación de la

demanda hasta la declaración de laudo.

Esto en materia obrera no es cierto. La acción laboral no puede parecer durante todo el tiempo que esté en ejercicio, sino exclusivamente desde su inicio, presentación de la demanda, hasta los alegatos, lo que consideramos justo, puesto que a partir de dichos alegatos, todas las actuaciones subsiguientes debe realizarlas la Junta de oficio, en atención y cumplimiento de la propia Ley. Lo anterior ha sido resuelto, tan repetidamente por la Suprema Corte, que ya se ha sentado jurisprudencia que más adelante indicaremos, cuando nos ocupemos de la causa de la perención de la acción, precisamente desde cuando se inicia, y cuando termina la obligación de promover para el ejercitante de una acción.

C).- CAUSAS DEL DESISTIMIENTO O PERENCION DE LA ACCION.

El artículo 773 señala como causa del desistimiento o perención de la acción, únicamente que no se haga promoción alguna durante el término de seis meses.

De conformidad con el precepto en cuestión, corre a cargo de la persona que intenta la acción, la obligación procesal de agitar la secuela del procedimiento durante el término señalado en el mismo.

Sin embargo, ese mismo precepto no indica desde cuando se inicia esa obligación y cuando termina la obligación del actor para impulsar el procedimiento y es cuando las partes --

han sido citadas a la audiencia de alegatos y cesa la obligación del actor, en virtud de que a partir del aquel momento, - las juntas deben continuar de oficio, la tramitación correspondiente hasta la terminación del juicio, en cumplimiento del artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo y siguientes, sin esperar promoción alguna de la actora que ya nada tiene que promover.

Ahora bien, surge la duda respecto al momento en que se inicia la obligación de promover a cargo de esa parte actora.

Sobre esto no existe un criterio uniforme, en consecuencia, se presentan innumerables problemas y discusiones, - principalmente en relación a cuando se inicia la instancia, para así precisar cuando se inicia la obligación.

Algunos sostienen que se inicia la instancia desde la presentación de la demanda que es con lo que se inicia el procedimiento y cómo el actor está obligado a impulsarlo, si no lo hace desde esa fecha, incurre inevitablemente en la sanción que decreta el artículo 773.

En contra de lo anterior se argumenta que mientras no se haya practicado el emplazamiento no puede decirse que exista una relación procesal entre las partes y no existiendo ésta, no puede suponerse la existencia de un procedimiento que este obligado a impulsar el actor, de donde se deduce que su obligación para promover comienza hasta después del citado emplaza-

miento.

Esta misma teoría, la robustecen en atención a los ar
tículos 327 y 328 del Código Federal de Procedimientos Civiles
supletorio del Laboral de 1931, sosteniendo que es el emplaza-
miento el que establece relación procesal entre las partes y -
como el artículo 773 se refiere a la falta de promoción que -
sea necesaria para la continuación del "procedimiento" (que na
ce con la relación procesal), no puede tener aplicación el pre
cepto antes del multicitado emplazamiento, por la sencilla ra-
zón de que no existe procedimiento que impulsar.

Para otros más, para que tenga aplicación la caduci--
dad, es necesario que se haya celebrado la audiencia de concili-
ación y aún la de demanda y excepciones. Sostienen que si -
no se celebra la citada audiencia de conciliación, propiamente
no se ha deducido acción alguna, por lo que, no puede tenerse_
por desistido al actor de una acción que aún no es intentada.

Este último criterio, realmente nos parece no fundado
en Derecho. Sin embargo, los dos anteriores son dignos de es-
tudiarse más a fondo por el interés que entrañan y la verdad -
que asiste en parte a cada uno.

Nosotros estamos por la primera tesis o sea, la que -
sostiene que el actor está obligado a promover desde la presen
tación de su demanda. Nos parece la más acertada considerando
que, si el actor ha presentado demanda, a la cual debe recaer_
_

un acuerdo de la Junta, si ésta no lo hace y se abstiene de re
 solver lo que corresponda, sin duda alguna es indispensable y
 necesario que el actor promueva también lo necesario, para que
 su escrito no duerma y quede paralizado indefinidamente el pro
 cedimiento.

Aclarado lo anterior, pasamos a otra parte del mismo pre
 cepto que agrega "siempre que sean necesarias".

En efecto, las promociones deberán hacerse solamente cu
 cuando sean necesarias; cuando el procedimiento esté paraliza-
 do, pues si la Junta respectiva prevé de oficio o por petición
 de la contraria, no es necesario que promueva el obligado. De
 lo anterior se deduce que la necesidad de promover resulta de
 la inactividad de todas la partes en el proceso.

¿A partir de qué momento corre el término para la ap
 licación de la caducidad?

Explicando que la necesidad de promover resulta de la
 inactividad de todas las partes en la relación jurídica, es ló-
 gico pensar que corre el término para la aplicación de la san-
 ción desde la última promoción o acto procesal; la última pro-
 moción pudo haberla hecho inclusive, el no obligado y el acto pro
 cesal obviamente la autoridad y cualquiera que sea la natu-
 raleza de este acto.

Finalmente las promociones de que veníamos hablando, a
 efecto de que interrumpen el término, deben ser las que den de

impulso al procedimiento y no las que lo dejen en situación -- igual a la que se encontraba éste antes de las multicitadas -- promociones.

Ahora bien, hipótesis normativas del artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo son las que a continuación se describen:

a).- Que el actor en el conflicto haya dejado de promover durante seis meses, y

b).- Que esa promoción sea necesaria para que el procedimiento continúe. De acuerdo con lo anterior, debe concluirse que para la aplicación de dicho precepto se necesita un elemento "tiempo" y un elemento "promoción" necesarios para la - continuación del procedimiento; ambos elementos son igualmente indispensables, pero el primero se constituye por el simple - transcurso del término señalado en tanto que el segundo entraña diversos contenidos esenciales, a saber:

a).- Que haya promoción;

b).- Que esa promoción sea necesaria; y

c).- Que esa promoción produzca el adelanto en el -- procedimiento. De ello, debe concluirse que las promociones - que deben realizarse lleven adelante el procedimiento y no simplemente ameritar el dictado de acuerdos inútiles o intrascendentes en el juicio por lo que se refiere al proceso, como sucede, por ejemplo; con la solicitud de que se expida una copia

certificada, ya que en el Derecho Laboral no se expiden con ci tación de la contraria ni se discuten derechos, obligaciones o facultades de las partes. En otras palabras, es indispensable que toda promoción en los juicios obrero-patronales, debe con- tener: la cosa pedida, la causa de pedir y adelanto en el mo- mento procesal, como son: las peticiones para la fijación de - audiencias; para solicitar una nueva fecha si no se ha podido_ verificar la misma, para el desahogo de pruebas, para fijación de términos para alegar, para pedir libramiento de exhortos, - para que se giren recordatorios en relación con algún elemento procesal encargado a autoridades diversas del Tribunal y, en - fin, los elementos tendientes a impulsar el procedimiento.

D).- INDIVISIBILIDAD DE LA CADUCIDAD.

Dado el abandono en que tiene la doctrina del Derecho Procesal del Trabajo a esta institución, recurriremos al Dere- cho común, para referirnos tan sólo a dos aspectos más de la - caducidad que consideramos importantes, como son al que se re- fiere este apartado y al modo como opera la citada caducidad,- dejando para otra ocasión algunas cuestiones igualmente neces- rias para su estudio y que no incluimos en este trabajo.

El licenciado Pallares expresa:

¿En qué sentido la caducidad es divisible? "El pro- blema de la divisibilidad o indivisibilidad sólo se presenta - en el caso del litisconsorcio o sea cuando hay varios actores_

o varios demandados". (5) Se dice entonces que la caducidad es indivisible cuando:

1º.- El acto procesal realizado por uno de los litis consortes para interrumpir el término de la caducidad no sólo favorece a él, sino también a los demás.

2º.- Cuando la caducidad que hace valer uno de los litisconsortes favorece a los otros.

3º.- Cuando interrumpida contra una de las partes, se interrumpe frente a todos. En caso contrario es divisible.

Debemos aclarar que existe litisconsorcio cuando intervienen en un juicio varias personas que ostentan la misma posición en el proceso, es decir, que sostienen las mismas pretensiones o que oponen las mismas excepciones, siendo activo cuando existen varios actores y pasivo cuando la pluralidad es de los demandados.

A continuación, el autor señala los argumentos que se hacen valer en pro de la indivisibilidad, de los cuales creamos destaca el primero y que será el único a que nos referimos enseguida. La instancia es por su propia naturaleza indivisible, de lo que se sigue que su caducidad debe también serlo. Es ilógico que una instancia indivisible muera para una de las partes y siga al mismo tiempo viva para las otras.

(5) Pailares, Eduardo, Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, -- S. A., México 1961, p. 241.

Este argumento puede ser válido en el Derecho Común, sin embargo, creemos que la caducidad de la instancia en materia laboral, no debe ser homologada para su estudio y aplicación a la del mencionado Derecho, ya que así lo exige la naturaleza misma de la caducidad laboral y de las acciones del trabajo, sino que debe ser tratada tanto por legisladores como por la doctrina pensando en que es una institución propia del Derecho del Trabajo y en función del espíritu proteccionista que caracteriza a la Legislación Laboral.

E).- COMO OPERA LA CADUCIDAD.

El autor citado anteriormente opina que: "la caducidad opera de pleno derecho, sin necesidad de declaración judicial." (6)

Esto quiere decir, que la caducidad se produce y debe considerarse existente aún cuando no haya sido solicitada su declaración. Está ahí oculta, viciando y nulificando el proceso, el que sólo tiene una existencia aparente y material, pero ya ha sido herido de muerte por la inactividad de las partes.

Sin embargo, analizando la forma en que opera la caducidad en la Ley Federal del Trabajo de 1970, encontramos que ha desaparecido la facultad de las Juntas para aplicar de oficio esta sanción, lo que en la práctica casi no ocurría.

De lo anterior, deducimos una diferencia ya más clara

(6) ob. cit., Pallares Eduardo, P. 241.

respecto a la caducidad del Derecho Común, ya que ahora, para que pueda ser considerada la caducidad laboral, deberá existir siempre la solicitud de parte.

F).- SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL Y SU CONSECUENCIA EN RELACION AL DESISTIMIENTO DE LA ACCIÓN.

No procede declarar en dicho desistimiento, si el tiempo durante el cual el actor omite promover, transcurre durante el tiempo en que está suspendido el procedimiento por acuerdo de la Junta, en virtud de que no es necesario promover.

Son varias las causas por las cuales puede suspenderse el procedimiento: por nulidad, por incompetencia de una Junta Central o Federal de Conciliación y Arbitraje (artículo 762) y por causa de fuerza mayor que impida a la autoridad respectiva funcionar.

Por lo anterior concluimos que, por esa suspensión del procedimiento, se hace innecesario que el obligado promueva, toda vez que no se presenta en este caso la única causa para el desistimiento de la acción y que es: que el obligado no promueva durante el término de seis meses.

G).- LA CADUCIDAD EN EL PERIODO CONCILIATORIO.

Nuestra Ley Laboral establece dentro de los juicios de trabajo un período conciliatorio. Este período, tratándose de conflictos que tienen lugar fuera de la jurisdicción de las

Juntas de Arbitraje, se lleva a cabo ante las Juntas Municipales o Federales de Conciliación.

El procedimiento que rige esta conciliación se encuentra establecido en los artículos 500 y 510 de la Ley Federal de 1931 y 870 a 876 de la Ley vigente. De la simple lectura de cada uno de ellos, se deduce que ese procedimiento que determinan en totalmente de oficio, desde la audiencia de conciliación hasta la opinión que emite la Junta correspondiente como amigable componedor.

Entonces, si la Ley dispone que el procedimiento que se lleve a cabo durante ese período conciliatorio, tenga como única finalidad el tratar de avenir a las partes, sin que sus decisiones tengan obligatoriedad, resulta evidente que no es posible a dichas Juntas aplicar la caducidad en dicho período.

En efecto, las Juntas de Conciliación citadas sólo tienen funciones conciliatorias y nada más, en consecuencia, carecen de la función jurisdiccional o decisoria y por ende, sus facultades están limitadas a lo que la propia Ley les ha señalado, incluso a esperar la promoción de las partes cuando han archivado el expediente; cuando los interesados no han concurrido a las audiencias que señala el artículo 873 de la Ley vigente.

En estas condiciones, concluimos que las multicitadas Juntas de Conciliación, en atención a que no gozan de facultad decisoria, sino únicamente conciliadora, no pueden aplicar la

caducidad en el período conciliatorio, sin embargo, ésto no -- significa que no pueda sancionarse la falta de promoción de -- las partes en dicho período, sino únicamente, que tal sanción_ debe ser aplicada por la Junta de Conciliación y Arbitraje res_ pectiva.

H).- ARTÍCULO 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE_ 1970.

Analizando el artículo 873 recientemente establecido en nuestra Legislación Laboral, podemos decir que la audiencia ordenada por él representa una mayor conquista de la clase tra_ bajadora y una mejor observancia a la garantía de audiencia es_ tablecida en el artículo 14 Constitucional, en atención a que_ la parte actora deberá ser escuchada, con la mencionada facul_ tad de aportar las pruebas que a su derecho convenga.

Es necesario aclarar también, que el Código Federal_ de Procedimientos Civiles, ha dejado de ser fuente supletoria_ al procedimiento laboral, atento a lo dispuesto por el artícu_ lo 17 de la Ley Federal del Trabajo vigente, la cual dispone:

"Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los trata_ dos a que se refiere el artículo 60., se tomarán en considera_ ción sus disposiciones que regulen casos semejantes, los prin_ cipios generales que deriven de dichos ordenamientos, los prin_ cipios generales del Derecho, los principios generales de jus-

ticia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad." (7)

La eliminación del Derecho común, como fuente supletoria del Derecho Laboral, ha sido una medida correcta y necesaria en atención a la autonomía de este último, la que creemos haber dejado plenamente comentada, por lo que muchas figuras no establecidas perfectamente en el Código Laboral, encontrarán ahora una mayor claridad en los nuevos principios informativos del proceso laboral y con ello, tendremos la existencia de un mayor grado de justicia en el Derecho Social por excelencia.

Así pues, vemos que en la nueva Legislación, aún cuando se corrigieron algunos defectos de la Ley de 1931, respecto a la caducidad, no se cambió el fondo de dicha figura y que por consiguiente, persisten los problemas apuntados anteriormente en relación a ella.

Con ésto, creemos haber dejado analizado el tema correspondiente a este último capítulo, es decir, la caducidad en materia laboral. Sin embargo, queremos añadir que en nuestro criterio, la nueva Ley, en sus artículos 772 y 773 debió haberse referido no a desistimiento sino a caducidad, a fin de terminar de una vez con las inexactitudes de redacción que criticamos en nuestra exposición.

(7) ob. cit., Ley Federal del Trabajo, P. 37

Además, por lo que se refiere a caducidad, pensamos que ésta debería existir en el procedimiento laboral de una manera menos tajante; con ésto queremos decir, una caducidad que extinga la instancia, más no la acción, para que el derecho sustantivo no muriera y el actor pudiera volver a ejercitar su derecho.

Más, podría alguien decir, que de esta manera, nos encontraríamos ante el problema que ya antes señalamos y que se refiere a que el actor podría aprovecharse de esta situación para acumular más tiempo a su favor, mismo que aumentaría considerablemente los salarios caídos, con lo que se cometería una injusticia para la parte contraria.

Podría entonces pensarse, que una posible solución, sería que al aplicarse la caducidad, todo quedara sin ningún efecto y que los salarios caídos empezaran a contarse a partir de la presentación de la nueva demanda (todo ésto independientemente de la prescripción). Pero entonces, quedaría a un lado el derecho a las diversas prestaciones (en este caso los salarios caídos nacen desde el momento en que el trabajador es injustamente despedido).

Así pues, la solución que a nosotros nos parece la más indicada, es que los salarios caídos empiecen a correr a partir de la fecha de presentación de la demanda para que así la caducidad laboral deje vivo el derecho sustantivo, sin de-

jar lugar a los problemas que dejamos señalados en líneas anteriores, con lo que también se evitaría que el trabajador espere hasta el último día del término que la Ley le concede para demandar, obteniendo con ello mayores ventajas.

I).- LA CADUCIDAD EN LA REFORMA PROCESAL DE 1980.

¿Qué es — o qué era, para ser congruente — la caducidad?. En realidad, sin otro propósito que el de hacer una presentación "popular" de la institución, podría decirse que en la Ley de 1931 constituía la sanción en contra del actor que dejaba de promover en el juicio leboral por más de tres meses, siempre y cuando no se hubiere concluido la instrucción. A -- virtud de ello al trabajador omiso se le tenía por desistido -- de las acciones intentadas. Ciertamente, dados los términos -- tan breves de prescripción, particularmente con relación a los despidos, el trabajador perdía con ello la oportunidad de de-- mandar de nuevo, con lo que, además de inutilizarse las gestio-- nes procesales ya realizadas, también se extinguía su derecho.

La Ley de 1970, no obstante sus escasas preocupacio-- nes procesales, también se metió con la caducidad, seguramente bajo presión de los sindicatos obreros y sin dejar de regular-- la, la moderó de tal manera que empezó a convertirse en una -- más que difícil oportunidad de concluir los procesos laborales. El artículo 773 extendió a seis meses el plazo y además fijó -- excepciones importantes al señalar que "no se tendrá por trans-- currido dicho término si 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". (8) Cualquier litigante laboral sabe lo difícil que es se produzcan esas hipótesis.

Entre las nuevas disposiciones procesales la caducidad ha quedado, de nuevo incluido. Ahora integra, nada menos que todo un Capítulo, el XI, cuya denominación claramente indica cuál es la verdadera intención del legislador. "De la continuación del proceso y de la caducidad", es el nombre estridente. El contenido no lo es menos.

En primer término, en el artículo 771 se impone a los Presidentes de las Juntas y a los Auxiliares el cuidado, "bajo su más estricta responsabilidad", de que los juicios no queden inactivos. Pero como la promoción puede exigir la petición del trabajador, si éste no la efectúa en el término de tres meses, el Presidente deberá ordenar se le requiera para que se presente, advertido de las graves consecuencias que puede producirse su indiferencia. Es claro, que ante tales advertencias el trabajador promoverá lo necesario y que la caducidad, por lo mismo, será en el futuro una situación casi imposible.

Hay, sin embargo, algunas consideraciones que hacer. Al margen de las sanciones que puedan imponerse a los Presidentes para los casos en que no efectúen esas advertencias, que para ser congruentes con las previstas para los representantes de los trabajadores, habrían de llevarlos irremediablemente a (8) ob. cit., Ley Federal del Trabajo, p. 372.

la cárcel, cabe preguntarse si transcurridos los primeros tres meses de inactividad procesal, seguirán corriendo los otros tres para integrar los seis que fija la Ley, aún cuando el Presidente de la Junta no haya hecho las citaciones y advertencias al actor. La Ley no es clara al respecto y admite cualquier interpretación intencionada, porque puede pensarse que la carga de dar el aviso trimensual sea sólo un deber del funcionario, sin el correlativo derecho del actor, de manera que, su incumplimiento derive sólo en sanciones para el Presidente o los Auxiliares que no impidan se acumulen los seis meses fatales. Constituye un derecho de los actores trabajadores el ser advertidos, bastará la "indolencia" del funcionario —dicho sea de manera más discreta posible— para que el trabajador interesado pueda prolongar ad-infinitum su plazo de espera. Las consecuencias económicas para el patrón y de acumulación de expedientes para los tribunales serían ciertamente graves.

En realidad la caducidad intenta, con cierta razón, impedir el rezago de los expedientes, y de paso, evitar a los patrones una carga adicional de salarios caídos que resulta a veces increíblemente pesada. Claro está que, por otra parte, y en el ángulo de interés social, están aquellos trabajadores que ignorantes de su incómodo destino, no se ocupan de empujar eficazmente a sus representantes para que aceleren la marcha del proceso. Con ello les pueden venir situaciones de notable injusticia social, y no quisiéramos insistir en la posibilidad,

más que cierta, de que la extinción de la acción haya tenido un premio ilícito para el representante. Sólo en ese caso se pueden justificar las tremendas sanciones penales que la Ley va a imponer.

Hay un ángulo adicional a considerar. Si el amable lector ha tenido la oportunidad de penetrar a los archivos judiciales, ningún trabajo le costará imaginar la carga administrativa que va a suponer para las juntas el llevar un calendario riguroso de los expedientes inactivos. Salvo que la cibernética venga en su auxilio, me parece que los Presidentes y Auxiliares harán turnos prolongados entre el polvo y los ratones para descubrir los expedientes trimesinos de modo que no se les escapa el cumplimiento del deber de advertir. A los actuarios les caerá también la tarea ingrata de perseguir a los actores remisos.

Muchas complicaciones son éstas para resultados tan exiguos. Siento, honestamente, que no valía la pena mantener una institución tan deteriorada. Más hubiera valido mandarla al desván de las cosas inútiles, con lo que se habría justificado aún más el encabezado de este comentario.

CONCLUSIONES

1. Los objetivos de la caducidad son otorgar una seguridad jurídica a las partes dentro de un proceso laboral y de esta manera, se obtiene una certidumbre de que los juicios que se promuevan no serán indefinidos, en base al abstencionismo de cualquiera de las partes de no promover lo conducente en el proceso.
2. Tanto la prescripción como la caducidad son acciones que deben ejercitarse, pero la primera es: "un derecho de acción" y la segunda "una abstención para ejercitar dentro de un proceso una acción".
3. El derecho laboral en materia de prescripción y caducidad gozan de una plena autonomía, ya que en la Ley Federal del Trabajo se encuentran reguladas de manera específica.
4. La prescripción no puede en ningún caso ser decretada de oficio por el juzgador, en cambio la caducidad sí podrá ser decretada por inactividad de las partes cuando no efectúen promoción alguna por un período de seis meses y siempre y cuando no se encuentre pendiente el desahogo de alguna diligencia.

5. La naturaleza jurídica de la prescripción es la indiferencia de un sujeto, para promover una acción de un derecho que a su favor consagra la Ley Federal del Trabajo, dentro del tiempo y término que la propia ley establece; y la caducidad, implica la inactividad procesal de una de las partes dentro del juicio laboral.

"La indiferencia" sería pues la prescripción, pero entendida como una apatía al no ejercitar la acción de un derecho que se pierde por el sólo transcurso del tiempo.

Por otra parte, la caducidad es "la inactividad" procesal de las partes para ejercitar lo conducente en un proceso.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- 1.- Alsina Hugo, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Tomo I, Ed. 1941. (Pág. 341-342).
- 2.- Castorena J. Jesús, Procesos del Derecho Obrero.
- 3.- Couture Eduardo J., Estudios de Derecho Procesal Civil. Tomo I, Ed. 1948. (Pág. 128, 129, 130).
- 4.- Chiovenda Giuseppe, Instituciones de Derecho Procesal Civil. Vol. I, Ed. 1936 y 1948. (Pág. 37, 72, 73, - 74 y 75).
- 5.- De Pina Rafael y Castillo Larrañaga, Instituciones de Derecho Procesal Civil. Ed. 1958. (Pág. 16).
- 6.- De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. - Ed. 1969. (Pág. 124 y 151).
- 7.- De Litala Luigi, Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. Ed. 1949. (Pág. 25 y 85).
- 8.- Georgi J. Teoría de las Obligaciones. „
- 9.- Goldschmidt James, Derecho Procesal Civil. Ed. 1963. (Pág. 7).
- 10.- Lazcano David, Jurisdicción y Proceso. Ed. 1946.
- 11.- Menéndez Pidal Juan, Derecho Procesal Social. Ed. - 1947. (Pág. 6).
- 12.- Pallares, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal -- Civil. Ed. 1961 y 1963. (Pág. 108, 201 y 241).
- 13.- Porras Armando, Derecho Procesal del Trabajo.
- 14.- Recansens, Ciches, Luis, Vida Humana, Sociedad y - Derecho, Gráfica Panamericana. Ed. 1945. (Pág. 87 y 198).
- 15.- Stafforini Eduardo R. Derecho Procesal Social. Ed. - 1956.

19. Tapia Aranda Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, Edición 1981.
20. Trueba Urbina Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Edición 1941 (Págs. 101 y 184).

LEGISLACION CONSULTADA Y OTROS

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edición Secretaría de Divulgación Ideológica del CEN del PRI, 1982 (Págs. 225 a 244)
2. Ley Sobre Accidentes del Trabajo, expedida en el Estado de Nuevo León, Ed. 1906.
3. Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, Ed. 1914.
4. Ley Federal del Trabajo, Ed. 1931.
5. Jurisprudencia y Tesis sobresalientes sustentadas por - la Sala Laboral (4a. Sala), de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Ed. Mayo, 1965. (Págs. 37 y 334).
6. Ley Federal del Trabajo 1970. Ed. Porrúa, S.A., México. PÁGS- 3, 6, 35, 36, 37, 197, 198, 199, 251, 272, 273, 274, 297.
7. Código Federal de Procedimientos Civiles. 1980 Editorial Porrúa S.A. México, D. F.
8. Código Civil para el Distrito Federal. 1976 Editorial Porrúa, S. A: México, D. F., págs. 240 y 244.
9. Enciclopedia Jurídica Omega. Tomo III. (Pág. 445).
10. Colaboración del Departamento Autónomo del Trabajo al - II Congreso Nacional de Historia, celebrado en Mérida, - Yuc., en noviembre de 1935, Legislación del Trabajo en los Siglos XVI, XVII y XVIII. Ed. 1936.