

**Universidad Nacional Autónoma de México**

**FACULTAD DE DERECHO**

**LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES EN CASO  
DE DESPIDO Y DE SEPARACIÓN**

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
MEXICO**

**T E S I S**

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

**ANGEL SERGIO SANCHEZ ROBLEDO**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**A mis Queridos Padres  
a quienes con su cariño y  
esfuerzo hicieron posible  
mi formación profesional.**

**A mis Hermanos.**

**A mi Esposa y a mis Hijos**

**Con profundo Carifio.**

**A mi Querida Escuela**

**A mis Maestros  
Con gratitud y respeto.**

**A los Señores Licenciados**

**Manuel Luna Ruíz**

**Salvador Blanco Lazo**

**Al Señor Licenciado**

**Leopoldo Pacheco Calvo**

**Al Señor Licenciado**

**Mariano Pifia Olaya**

# C A P I T U L A D O .

## 1.- LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES EN CASO DE DESPIDO Y DE SEPARACION.

### CAPITULO PRIMERO

La Suspensión de las Relaciones de Trabajo

### CAPITULO SEGUNDO

Terminación del Contrato de Trabajo

### CAPITULO TERCERO

Rescisión en las Relaciones de Trabajo

### CAPITULO CUARTO

Acciones del Trabajador Despedido y  
Acciones del Trabajador que se Retira

### CAPITULO QUINTO

Prescripción de las Acciones del Trabajador para el caso de Despido y de Separación

## CAPITULO PRIMERO

### LA SUSPENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos -  
trajo como consecuencia en el Derecho Mexicano, la institu-  
ción de la "Suspensión de las Relaciones de Trabajo" y que --  
son: El conjunto de normas que señalan las causas justifica-  
das de incumplimiento temporal de las obligaciones de los tra-  
bajadores y de los patronos y los efectos que producen.

En la vida real surgen diversas circunstancias que  
hacen imposible para los trabajadores ó el patrón cumplir con  
sus obligaciones derivadas de la relación de trabajo; bien --  
porque al trabajador le es imposible concurrir a la fábrica o  
al patrón poder continuar con las actividades de la negocia-  
ción.

Estas causas que impiden el cumplimiento de las ---  
obligaciones, tanto de los trabajadores como de los patronos,  
pueden ser temporales o definitivas.

Cuando los impedimentos son temporales, es cuando -  
el derecho laboral tutela las relaciones individuales de tra-  
bajo.

La suspensión de las relaciones individuales de ---  
trabajo, es una aplicación de la idea de la estabilidad de --  
los trabajadores en sus empleos y tiene el propósito de forti-  
ficar dicha estabilidad, relevando temporalmente a los traba-  
jadores y a los patronos del cumplimiento de sus obligaciones;  
los obreros no prestaran sus servicios y los patronos no paga

ran sus salarios.

Son causas de suspensión, una enfermedad contagiosa, la prisión, el arresto judicial, el servicio militar, etc; en el caso de arresto o prisión, cuando el trabajador es de responsable ya no impera la suspensión, sino que la ley es tima que se dará por terminada la relación de trabajo.

Pérez Paton, define la suspensión de las relaciones de trabajo como: "El cese parcial de los efectos del contrato de trabajo durante un cierto tiempo, volviendo a tener plena-eficacia una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la interrupción".

Los caracteres que se desprenden de esta definición son los siguientes:

1º.- Suspensión de los efectos del contrato, o de algunos de los efectos, es decir, la suspensión no afecta la existencia del contrato, sino que simplemente interrumpe los derechos y obligaciones que surgen del mismo.

2º.- Por otra parte, la suspensión tiene un carácter temporal, es decir, solo interrumpe los efectos del contrato, en tanto que subsisten las causas que originaron la suspensión.

Por este motivo debemos hacer una distinción: Si las causas que impiden el cumplimiento del contrato son temporales, pongamos por caso, la enfermedad de un trabajador, o bien la falta de materia prima en la negociación, entonces se suspende los efectos del contrato; si por el contrario, los impedimentos son definitivos, entonces se produce la termina-

ción del contrato, por ejemplo el caso de una disposición administrativa que prohíbe la determinada actividad, o bien, el incendio de la negociación o la invalidez total y permanente del trabajador.

3º.- Consecuentemente con los puntos anteriores, tenemos que la suspensión se caracteriza por el hecho, de que una vez desaparecidas las causas que motivaron la suspensión, el contrato de trabajo cobra plena eficacia.

Como puede concluirse del análisis anterior, la suspensión tiene como finalidad evitar la disolución de las relaciones laborales, preservando la subsistencia del contrato durante la suspensión, de ahí la importancia que tiene esta institución para nuestro estudio, ya que la suspensión, puede decirse es una aplicación del principio de la estabilidad, que contribuye a asegurar la prolongación indefinida del contrato de trabajo.

Por otra parte, la suspensión produce efectos conciliatorios, toda vez que, ante la imposibilidad de las partes de cumplir sus obligaciones, exonera a las mismas de su cumplimiento. Ni los trabajadores prestan sus servicios, ni los patrones pagan los salarios. La suspensión es en este sentido, una aplicación del principio universalmente reconocido de que "nadie está obligado a lo imposible". Y por otra parte, al mismo tiempo que revela a las partes del cumplimiento de sus obligaciones, preserva la existencia del contrato durante la interrupción, suspendiendo como ya hemos dicho, exclusivamente los efectos del contrato.

La suspensión, se distingue esencialmente de la --- terminación por las siguientes razones: 1) La terminación --- afecta la existencia del contrato de trabajo, la suspensión - en cambio, afecta exclusivamente la ejecución del mismo; 2) - La terminación rompe las relaciones contractuales entre las - partes, la suspensión sólo las hace cesar temporalmente; 3) - La suspensión es producida por causas no previstas o ajenas - a la voluntad de las partes, la terminación en cambio, se pue - a producir por la voluntad de los contratantes.

#### I.- CAUSAS JUSTIFICADAS DE SUSPENSION

Brevemente nos vamos a referir a las causas de sus- pensión de los efectos del contrato, ya que un estudio porme- norizado queda fuera de nuestro problema de tesis.

Ahora bien, estas causas de suspensión las podemos- dividir de la siguiente manera: Por su origen; en causas pro- venientes de la imposibilidad del patrón de cumplir sus obli- gaciones, y causas provenientes del trabajador.

Por sus efectos, en causas individuales (que afec- tan a uno o varios trabajadores) y causas colectivas.

Si relacionamos estos dos grupos, encontramos que - las causas provenientes del patrón producen necesariamente un conflicto colectivo, que a la vez puede afectar a toda la em- presa o sólo a parte de ella, y que las causas que derivan -- del trabajador sólo producen efectos individuales.

Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de- las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, - sin responsabilidad para el trabajador y el patrón: la enfer-

medad contagiosa del trabajador; la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un -- riesgo de trabajo; la prisión preventiva del trabajador segui da de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la - obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de perci- bir aquél; el arresto del trabajador; el cumplimiento de los - servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el ar- tículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consig- nadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitu- ción; la designación de los trabajadores como representante - ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbi- traje, Comisiones Nacional y Regionales de los salarios míni- mos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajado res en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y, - la falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputa ble al trabajador.

Hemos dicho que la suspensión trae consigo la con- servación del empleo, es decir, cuando termina la causa que - la motivó, el trabajador podrá volver a su empleo y el patrón tendrá la obligación de reinstalarlo; si no se cumpliera con- lo anterior se produciría lo que se llama despido injustifica- do. Ahora bien, si al cesar la suspensión el trabajador no se- presenta al trabajo, el patrón podrá rescindir el contrato -- por considerarse como abandono de empleo.

Enfermedad contagiosa, es causa de suspensión, la -

circunstancia de que el trabajador padesca una enfermedad --- contagiosa. Dicha disposición se justifica en virtud de que - no es posible exponer a los demás trabajadores ni al patrón - al contagio. Esta causa no exige de manera alguna que el trabajador no puede desempeñar el servicio; sino que por el contrario encuentra su fundamento en una medida de prevención social.

Al presentarse esta causa el patrón puede y debe -- suspender al trabajador dando aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta compruebe sanción o desaprobe la - suspensión, ésta medida que llegue a tomar el patrón lleva en si un peligro puesto que si no se llega a probar la existen-- cia de la enfermedad. La Junta debe condenar al patrón al pago de los salarios que hubiese dejado de percibir el trabajador.

La suspensión opera a petición del patrón, es posibles suponer que el trabajador también está obligado a solicitar la suspensión cuando tenga conocimiento de la enfermedad, artículo 42 fracción I, y 43 fracción II. Es posible también considerar que si el trabajador no da el aviso respectivo se hace acreedor a una medida disciplinaria, y en ocasiones, --- cuando la enfermedad representa peligro para sus compañeros - podrá despedirse al trabajador.

Prisión Preventiva, la prisión proventiva supone -- que el trabajador se halle sometido a proceso por estar acusa do de la comisión de un delito; y arresto judicial o administrativo, supone que se ha cometido alguna falta o un hecho de delictuoso por el que se ha impuesto al trabajador el arresto.

Cuando se trata de prisión preventiva se ignora si el trabajador es o no culpable del hecho que se le imputa, y mientras se dicte la sentencia queda en suspenso la relación de trabajo.

Si la sentencia es absolutoria el trabajador volverá a ocupar su puesto y si es condenado será separado del mismo.

El arresto supone que el trabajador ha sido declarado culpable de una falta; la ley estima que no debe producirse sin más la terminación de la relación, puesto que el arresto judicial o administrativo se refiere a faltas leves.

Desempeños de comisiones o cargos públicos de elección popular. La ley se ocupa de los permisos que el patrón debe conceder a sus trabajadores para desempeñar algún cargo de elección popular o alguna otra comisión.

La ley supone que estos permisos se refieren, a interrupciones de corta duración.

En la suspensión de las relaciones de trabajo por causa del patrón, encontramos motivos de origen económico, y que por lo tanto afectan a la capacidad de la empresa, impidiéndole en un momento dado cumplir con sus obligaciones.

El artículo 427 dice que son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos; la falta de materia prima, no im-

putable al patrón; el exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado; la incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación; la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y , la falta de ministración, por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a la empresa, con que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

Se entiende por caso fortuito o fuerza mayor, el -- acontecimiento que independientemente de la culpa del deudor, impida el exacto cumplimiento de la obligación.

Algunos autores distinguen entre caso fortuito y -- fuerza mayor, y sostienen que caso fortuito es "el acontecimiento natural e inevitable, previsible o imprevisible que impide en forma absoluta el cumplimiento de la obligación", y -- por fuerza mayor entienden "el hecho del hombre previsible o imprevisible que impide en forma absoluta el cumplimiento de la obligación". Otros autores, en cambio, dicen que entre ambos conceptos sólo hay diferencia de grado, y otros en fin, -- sostienen que no hay distinción alguna entre ellos.

En cualquier forma, lo cierto es, que el elemento común indispensable de ambos acontecimientos, es el hecho de ser inevitables, y sus efectos también son los mismos: exoneran -- al deudor del cumplimiento de la obligación.

En nuestro caso, la fuerza mayor o caso fortuito, -- son temporales, pensemos por ejemplo, en una fábrica que se --

incendia pero es reconstruída por los empresarios, en cambio--  
si los efectos que se producen son permanentes, procede la --  
terminación del contrato y no la suspensión.

## II.- EFECTOS DE LA SUSPENSION

Los efectos de la suspensión se producen siempre --  
sobre los derechos y obligaciones que surgen del contrato de--  
trabajo.

La suspensión no importa la terminación de los con--  
tratos de trabajo.

Ahora bien, en relación con este primer efecto de --  
la suspensión encontramos dos situaciones: Una que produce la  
interrupción del servicio y el pago del salario, que constitu  
ye la verdadera y clásica suspensión; otra que produce la in--  
terrupción del servicio, pero no de los salarios. Vamos a --  
ocuparnos de estas dos situaciones:

En el primer caso, quedan comprendidas todas las --  
fracciones de los artículos 42 y 427 de la Ley Federal del Tra  
bajo, con una sola excepción; que es la relativa a la fracción  
III y IV del artículo 42, dentro de las cuales debemos distin  
guir dos hipótesis:

Si la prisión del trabajador es provocada por él --  
mismo, se suspende el contrato de trabajo, de suerte que ni --  
el trabajador presta el servicio ni el patrón paga los sala--  
rios; pero sí la suspensión procede por prisión preventiva del  
trabajador, motivada por hechos del servicio, y es seguida de  
sentencia absolutoria, el patrón debe pagar al trabajador su--  
remuneración por todo el tiempo que el contrato estuvo suspen

dido.

El origen de esta excepción fue el siguiente: Ocurrió un accidente de tránsito en el que intervino como conductor del vehículo un trabajador, el cual sometido a proceso y sujeto a presión preventiva, fue absuelto por no existir culpa de su parte. Durante todo ese lapso, el contrato de trabajo quedó suspendido, por cuya razón el trabajador a más de estar preso, dejó de percibir sus salarios ante esta situación, la Suprema Corte, resolvió que el patrón era responsable de los daños sufridos por el trabajador, en ejercicio o con motivo del servicio.

La suspensión como veíamos, puede producir únicamente la interrupción del trabajo, caso típico es la huelga imputable al patrón, en cuyo caso, debe pagar a los trabajadores sus salarios correspondientes al tiempo en que se prolongó la huelga.

Artículo 470 dice en el párrafo II, establece que-- "si la Junta declara en el laudo que los motivos de la suspensión son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga".

Por otra parte, la suspensión produce un segundo efecto, que consiste en la conservación del empleo del trabajador por todo el tiempo que perdure la suspensión, y como consecuencia de lo anterior, la suspensión produce la obligación del patrón de utilizar a los trabajadores suspendidos, -

tan pronto como desaparezcan las causas de suspensión, para lo cual se deben distinguir dos aspectos:

Si la causa de la suspensión proviene del trabajador, y el obrero se presenta a sus labores tan pronto como desaparezca la causa de interrupción, el patrón tiene la obligación de restituirlo en su empleo.

Si el motivo de suspensión proviene de la empresa, el patrón debe avisar a los trabajadores la fecha de reanudación de actividades, y si los obreros se presentan en tiempo está obligado el patrón a restituirlos en el empleo que venían desempeñando.

Al reanudarse los trabajos, parcial o totalmente, el patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha en que se inicien de nuevo las labores; llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligada a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que no podrá ser menor de treinta días, contados desde la reanudación de los trabajos.

### III.- TERMINOS EN QUE SURTE EFECTO LA SUSPENSION

Artículo 43 de la Ley Federal del trabajo dispone que la suspensión surtirá efectos: En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, o de la-

en que se produzca la incapacidad para el trabajador, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo; tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la Autoridad Judicial o Administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto; en los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y, en el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

Al reanudarse los efectos del contrato suspendido, aparecen nuevamente las obligaciones suspendidas derivadas del contrato de trabajo que como consecuencia también se encontraban suspendas; esta interrupción de los efectos, no afectan en lo más mínimo, los derechos adquiridos por los trabajadores respecto a antigüedad, vacaciones y demás prestaciones que les correspondan, ya que el contrato no sufre alteración alguna durante el tiempo que este vigente la interrupción en cuanto a su contenido o esencia.

Así podemos ver que cuando los trabajadores sean llamados al servicio de la guardia nacional, el tiempo que dure en suspenso el trabajo será tomado en consideración para determinar la antigüedad del trabajador, conforme lo señala el -----

artículo 44, los trabajadores deberán regresar al trabajo una vez que ha cesado la causa que dio origen a la suspensión de la relación de trabajo, conforme lo señala el artículo 45 de la Ley, o sea que al desaparecer la causa que dio origen a la suspensión el trabajador tiene derecho a regresar a su empleo y el empresario la obligación de reinstalarlo en su trabajo.- En consecuencia, si el empresario no cumple con su obligación de reinstalar, se produce un despido injustificado.

## CAPITULO SEGUNDO

### TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

El derecho del trabajo se creo con el propósito de proteger a la clase obrera y para dar cumplimiento a este fin se pensó en asegurar a los trabajadores con una duración indefinida del contrato de trabajo que permitiera la permanencia en sus empleos.

Es así como nace la figura jurídica de la estabilidad, como un medio necesario e indispensable para lograr esta finalidad. En consecuencia, es indudable que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una garantía fundamental del derecho laboral.

La disolución del contrato de trabajo, como su nombre lo indica, produce la extinción del contrato, haciendo -- desaparecer los derechos y las obligaciones que surgen entre las partes.

La terminación del contrato de trabajo es en consecuencia, la institución antagónica del principio de estabilidad que acoge nuestro derecho, de ahí que la Constitución, -- con el fin de garantizar al trabajador su permanencia en el - empleo, haya establecido en la fracción XXII del artículo 123, que el empresario no puede disolver la relación de trabajo sin causa justa. Así, observamos que la norma básica de nuestro - derecho continúa siendo la estabilidad de los trabajadores en sus empleos; ciertamente, autoriza la ley la terminación de - las relaciones de trabajo, pero no como una medida arbitraria, sino cuando interfiere algún hecho, independiente de la volun - tud de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible

el desarrollo de las relaciones de trabajo, o bien el mismo acuerdo de voluntades ya sea expresando en el momento de la estipulación o bien en un convenio celebrado con posterioridad.

La terminación del contrato de trabajo, puede afectar a un solo trabajador, a un grupo, o a todos los trabajadores de una empresa; ejemplo: Cuando se trata del cierre de una negociación, las causas que producen estos fenómenos en su mayoría son de orden económico, malas condiciones del mercado, quiebra o liquidación de la empresa o introducción de nueva maquinaria, razón de carácter técnico o fenómenos de la naturaleza como son el caso fortuito y la fuerza mayor.

Cuando el patrón da por terminado el contrato de trabajo, y al reclamar el trabajador, no justifica la causa de la terminación, el patrón quedará obligado a reponer al trabajador en su empleo o a pagarle una indemnización en las mismas condiciones que se establece para los casos de rescisión.

Partiendo de este principio básico, en nuestro derecho vamos a ocuparnos de la terminación del contrato de trabajo y posteriormente de la rescisión, que si bien es una forma de terminación del contrato, está regulada en nuestra Ley en un capítulo especial, y se distingue así mismo de la terminación, por su origen y forma de producirse.

Antes de continuar, como vamos a hablar de contrato individual y contrato colectivo en general empezaremos por decir que se entiende por contrato en términos generales: "El -

contrato es el convenio por medio del cual, dos o más personas, transfieren y crean derecho y obligaciones".

#### CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo, lo define de siguiente manera en el artículo 20: "Contrato Individual de Trabajo, -- cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

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

Pérez Botija, define el Contrato Individual de Trabajo como "el acuerdo expreso o tácito, por virtud del cual -- una persona realiza obras y presta servicios por cuenta de -- otra, bajo su dependencia a cambio de una retribución".

Los elementos del contrato son: La prestación de un servicio personal, el pago de la remuneración convenida y la subordinación.

Los primeros elementos o sea la prestación de servicios y retribución señalan al contrato de trabajo como un contrato sinalagmático, que establece para ambas partes de la relación derechos y obligaciones.

Para que exista un contrato de trabajo, es necesario la subordinación, entendiéndose por subordinación el acto en virtud del cual el patrón ordena y da las instrucciones al trabajador para el desempeño de sus labores, consecuentemente éste tiene la obligación de desempeñar dichas labores de acuer

do con las instrucciones recibidas.

Los elementos del contrato de trabajo son:

- a) Elementos esenciales;
- b) Requisitos de validez.

Los primeros son: El consentimiento y el objeto; el consentimiento, es el elemento esencial del contrato y consiste en el acuerdo de dos o más voluntades sobre la producción o transmisión de derechos y obligaciones. El objeto, es el hecho que el obligado debe hacer, precisa ser posible y lícito; el hecho que el obligado no debe hacer, viene a ser la abstención que el obligado debe observar, al igual que el hecho, este debe ser posible y lícito. En el contrato de trabajo es la prestación de servicios y nunca se da el caso de ilicitud, si no que la prestación de servicios es perfectamente lícita.

Los requisitos de validez son la capacidad de las partes, la licitud en el fin objeto o motivo, la ausencia de vicios en el consentimiento y la forma.

La Ley Federal del Trabajo, señala reglas especiales sobre la capacidad en sus artículos 22 y 23, en cuanto se refiere a los trabajadores. Por lo que se refiere a los patronos supone aplicables las reglas del derecho común.

El artículo 22 dispone textualmente que queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciseis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

El artículo 23 dispone, los mayores de dieciseis -

años, pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciseis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del Sindicato a que pertenezcan de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

La licitud en el fin, objeto o motivo.- Como hemos visto el contrato de trabajo es la prestación de energía de trabajo, por lo que esta prestación no puede ser por sí sola considerada como ilícita, porque la prestación del servicio -- traducido en fuerza es completamente ajeno e independiente -- del fin que persigue el empresario que lo contrata. En este sentido debe entenderse el artículo quinto Constitucional que autoriza al ejercicio, profesión, industria, comercio o trabajo cuya finalidad sea lícita, asimismo, el artículo cuatro -- nos dice que no se podrá impedir el trabajo a persona alguna ni que se dedique a la profesión, industria, comercio que le acomode, siendo lícitas y que solamente podrá impedirse cuando ataque a derecho de terceros, mediante resolución de las autoridades competentes. Esto quiere decir, a contrario sensu, que no siendo lícito no se puede permitir el trabajo de una persona.

Lo ilícito se toma aquí en los términos del artículo 830 del Código de Comercio, esto es, que aquéllo es contrario a las leyes que a las buenas costumbres.

**Vicios del consentimiento.**- En la Ley Federal del Trabajo no existe una reglamentación especial al respecto, -- por lo que solamente haremos mención sobre estos en forma particular y posteriormente mencionaremos algunas casos dispersos en la Ley.

El consentimiento puede ser viciado; por error, dolo, mala fe o violencia.

El error es una creencia no conforme a la verdad; - un estado psicológico en disconcordancia con la realidad objetiva.

Dolo y Mala Fe, según en Código Civil vigente, lo define de la siguiente forma en su artículo 1815.- Se entiende por dolo en los contratos cualquier sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en el a algunos de los contratantes.

Y por mala fe, la disimulación del error de uno de los contratantes, una vez conocido.

**Intimidación.**- Causa intimidación cuando se emplea la fuerza física o amenazas que importan peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud o una parte considerable de los bienes del que contrate, de su cónyuge o de sus ascendientes o descendientes.

**Violencia.**- Hay violencia, cuando se emplea la fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud o una parte considerable de los bienes del contratante, de su cónyuge, de sus ascendientes o descendientes o de sus parientes colaterales dentro del

segundo grado (artículo 1819 del Código Civil.)

Los vicios del consentimiento en la celebración de los contratos son causa de nulidad relativa, pues si cesa el valor o motivo de nulidad, puede ser confirmado en el contrato, siempre que no ocurra otra causa que invalide la confirmación.

En el Capítulo relativo a la rescisión de los contratos y en el capítulo relativo a la prescripción, existen algunas disposiciones que se refieren a los vicios del consentimiento por dolo o violencia. Esto se debe a que en materia de trabajo, tanto la prescripción como la rescisión tienden a producir los mismos efectos. Dice el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, fracción I "El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo: por engañarlo el trabajador, o en su caso el Sindicato que lo hubiera propuesto o recomendado al tiempo de celebrarse el contrato, con certificados falsos o referencias en los que se atribuya al trabajador, capacidad, aptitudes o facultades de que carezca".

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción I dice: "El trabajador podrá rescindir el contrato - por engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal que le hubiere propuesto el trabajo, al tiempo de celebrarse el contrato, respecto a las condiciones del mismo".

La Forma.- En el derecho civil la formalidad de un contrato puede tener dos finalidades, bien ser un elemento esencial para la validez del contrato, o ser simplemente un medio de prueba, en el primer caso cuando faltan las formali-

dades no existe el acto jurídico, porque le falta un elemento esencial, en el segundo, si existe se concede acción a cualquiera de las partes para que se revista este acto jurídico-- de las formalidades exigidas por la Ley, y una vez obtenido - esto, ese acto produce todos sus efectos jurídicos.

El derecho del trabajo no exige la formalidad como un elemento esencial para la existencia del contrato, se exigen ciertas formalidades en el contrato, pero como un elemento probatorio.

Podemos afirmar que el contrato de trabajo es un -- contrato consensual porque se perfecciona con el consentimiento de las partes sin necesidad de determinar formalidades.

El artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, señala que los contratos de trabajo deben constar por escrito, -- cuando no existan contratos colectivos aplicables en estos ca sos, serían dos ejemplares por lo menos de los que quedará -- en poder de cada uno en cada parte; asimismo, el artículo 26-- nos señala que a falta de contrato escrito, no privará al tra bajador de los derechos que la Ley o el contrato le concedan, o será imputable al patrón la falta de dicha formalidad.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, defi-- ne al Contrato Colectivo de Trabajo , diciendo que es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de patrones, -- con el objeto de establecer las condiciones según las cuales-- debe prestarse el trabajo en una o más empresas o estableci-- mientos.

Desde el punto de vista de los sujetos, poderemos --

afirmar que el titular del contrato colectivo es el Sindicato de Trabajadores.

El Contrato Colectivo de Trabajo, tiene una doble - relación jurídica: Por una parte la que vincula en lo individual al patrón con el trabajador y por la otra, la que une -- al Sindicato con la empresa.

De la relación del contrato que se ha referido se - desprende que el citado contrato colectivo comprende derechos y obligaciones para trabajadores y patrones.

La Duración del Contrato.- El contrato puede cele-- brarse, por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra de terminada. Para que tenga efectos, deberá celebrarse por es-- crito y por triplicado, bajo pena de nulidad. Un ejemplar de-- be entregarse a cada una de las partes y el tercero se deposi-- tará en la Junta de Conciliación respectiva, para el registro correspondiente.

La Ley dice que no producirá efectos legales, sino-- hasta la fecha en que quede depositado por cualquiera de las-- partes.

#### CAUSAS INDIVIDUALES DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, seña-- la como causas de terminación de la relaciones de trabajo, el mutuo consentimiento, es esta una forma natural de extensión-- del contrato, pues así como el contrato surge de mutuo acuer-- do, así también puede extinguirse por mutuo consentimiento, - sin que pueda obligarse a las partes a prolongar el contrato-- de trabajo en contra de su voluntad, por otra parte, la termi--

nación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento es nula, si la terminación es obtenida por algunos de los medios que vician el consentimiento, o sea, por medio de error, dolo o intimidación, en estos casos, el trabajador debe demostrar la existencia de algunos de estos vicios para obtener la nulidad respectiva; la muerte del trabajador, pone fin necesariamente a la relación de trabajo; cuando sea concluído la obra por la cual se contrató cuando ha llegado a su fin el tiempo estipulado en el contrato sin que persistan las causas que le dieron origen; o cuando regresa el trabajador substituído así también vemos que se da por terminada la relación de trabajo o cuando resulte incosteable la explotación de una mina o agotamiento de la misma.

Estas causas de terminación pueden traducir la disolución de una relación de trabajo, o afectar a un grupo de trabajadores, y en consecuencia, puede ser una causa individual o colectiva de terminación.

Por último tenemos como causas de terminación de las relaciones individuales, la capacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible el cumplimiento del contrato. Las prestaciones que constituyen el objeto de las relaciones de trabajo son la prestación del servicio y el pago de salarios, si aquélla se hace imposible por la causa señalada, tiene que producirse necesariamente la terminación del contrato.

CAUSAS COLECTIVAS DE TERMINACION  
DE LOS CONTRATOS

El artículo 434 nos señala las causas de terminación de las relaciones de trabajo: La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón. Sobre este particular debemos recordar, que la terminación del contrato derivada de caso fortuito o fuerza mayor, procede siempre y cuando los efectos, que deriven del caso fortuito o fuerza mayor, sean permanente y constituyan un obstáculo insuperable para que el patrón cumpla sus obligaciones, en tal virtud, un hecho cualquiera que haga más difícil o más honeroso el cumplimiento de las obligaciones, pero sin impedir las, no podrá ser causa de terminación del contrato, sino de modificación del mismo.

La incapacidad física o mental o muerte del patrón, solo producirá la terminación del contrato de trabajo cuando por tenga como consecuencia ineludible y forzosa la terminación del negocio, esto solo sucede en el servicio doméstico y en la pequeña industria que vive de la actividad del patrón. En la industria y en el comercio la muerte del empresario no causa la terminación de las relaciones de trabajo.

La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, si la materia objeto de la explotación desaparece o resulta incosteable, las relaciones de trabajo se dan por terminadas o se reducirán en la medida que lo determine la ley, asimismo, cuando la materia objeto de una industria extractiva llega agotarse o hacerse incosteable en el mercado.

Con los procedimientos respectivos, se resuelve el-

tierra de la empresa, se produce la terminación, de lo que se puede deducir que es un acuerdo con los procedimientos legales respectivos, como se puede señalar el cierre o continuación o reducción del trabajo.

Asimismo, vemos que el artículo 401 nos señala también el mutuo consentimiento y la terminación de la obra por la que contrato, como causas de terminación de los contratos de trabajo.

El artículo 421 señala que el contrato ley terminará por mutuo consentimiento de las partes, o sea cuando los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos de una rama o industria, de una o varias entidades federativas, convienen con los patronos o Sindicato Patronal dar por terminado el contrato; si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patronos no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

Debemos observar que las causas individuales de terminación operan sin necesidad de acto especial del patrón, en cambio las causas colectivas requieren generalmente la previa autorización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que produzcan la terminación del contrato, autorización que se concede solamente si se comprueba la causa justificada de terminación, así como la necesidad de terminar los contratos.

En relación con las causas colectivas, encontramos que el artículo 435 de la Ley previene que se someteran al procedimiento de las Juntas (conflictos económicos) las si---

güentes causas de terminación: La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que le produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos. El concurso o la quiebra legalmente declarada, sin la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

#### EFFECTOS QUE PRODUCE LA TERMINACION DEL CONTRATO

La terminación del Contrato de Trabajo, de acuerdo con los que hemos afirmado produce la disolución de los vínculos jurídicos que surgen entre las partes, sin embargo a pesar de la disolución de ese vínculo que surgió entre las partes a consecuencia del contrato de trabajo que se da por terminado subsisten aun algunas obligaciones a cargo del patrón como a continuación indico:

Supóngase el caso de que la relación de trabajo se termina legalmente por la causa prevista en la fracción IV -- del artículo 53 de la Ley, es decir, por el hecho de que el trabajador física o mentalmente resulta incapaz de realizar el objeto que constituye la materia de la prestación del servicio y por otras causas le resulte una inhabilidad manifiesta para la prestación de un servicio. Supongamos asimismo que dichas incapacidades físicas y mentales provienen de un riesgo o enfermedad no profesionales.

Cuando se den las circunstancias que apuntamos en la última parte del párrafo que antecede, a pesar de que las relaciones de trabajo se terminan y por ende se produce la diso

lución del vínculo jurídico que a consecuencia de ella surgen entre patrón y trabajador subsisten a una obligación a cargo del primero conforme lo establece el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, surge en el caso que venimos tratando un derecho del trabajador y por ende la correlativa obligación del patrón de pagar al trabajador un mes de salario que viene devengando más el importe de doce días calculados sobre ese salario por cada año que haya laborado ese trabajador; en caso de que exista posibilidad del trabajador incapacitado para desempeñar otro empleo compatible con sus circunstancias y posibilidades, a elección de este a que se le proporcione dicho empleo al servicio del mismo patrón, hacemos notar que la disposición del artículo 54 de la ley, contempla derechos y obligaciones a los que se equiparan a los que en los términos de la ley común se designan como alternativas puesto que en el caso, el obligado que es el patrón cumple proporcionándole al trabajador una de las dos prestaciones que establece el propio precepto aun cuando la elección de ellas con pacto contrario o sin él, corresponde al trabajador y no al patrón deudor; pero siempre y cuando ~~sea~~ el trabajador optare por la segunda de las prestaciones a que tiene derecho, lógicamente se encuentra en condiciones físicas y mentales, idóneas para desempeñar el otro empleo que pretende le proporcione su propio patrón, pues de no ser así debe afirmarse que éste no queda obligado a proporcionar al trabajador ese nuevo empleo y que cumple pagándole la primera de las indemnizaciones.

Si el patrón, no comprueba las causas de terminación, el trabajador tendrá derecho a solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice -- con el importe de tres meses de salario, teniendo derecho además el trabajador independientemente de la acción intentada a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

El patrón, estará obligado a pagar tres meses de -- salario y una prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162, cuando se trate de fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o su muerte.

En los casos en que la terminación de las relaciones de trabajo y por ende la extinción del vínculo jurídico que a merced de ellas se establece, no implica que no subsistan ciertas obligaciones a cargo del patrón para con los trabajadores, lo contempla el artículo 434 en relación con el 436 de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, supongamos que en una determinada relación de trabajo surge una causa de fuerza mayor, un caso fortuito o bien la incapacidad física o mental o la muerte del patrón, de suerte que estas circunstancias impidan la realización material del trabajo que constituye el objeto del trabajo; y supongamos también que de manera fehaciente el patrón -- demuestra que dada las circunstancias económicas operantes resulta notoriamente incosteable la explotación que constituye el objeto materia de la relación de trabajo; que surge un ago

tamiento en la materia objeto de la industria extractiva queda lugar a esa relación de trabajo o bien que siendo el patrón declarado legalmente en estado de quiebra, el concurso de --- sus acreedores resuelve el cierre de la empresa que da lugar a las relaciones de trabajo o a la reducción definitiva de -- los trabajos propios de su giro.

En todos estos caso, por disponerlo así la Ley en su artículo 434 queda terminada la relación de trabajo sin que - en ninguno de los supuestos apuntados esa terminación resulta imputable al patrón. No obstante ello, es decir, que la relación de trabajo se termina y que por lo tanto también termina se el vinculo jurídico que merced a ella se estableció entre el trabajador y patrón, es el caso que aun subsistan obligaciones a cargo de éste para con aquél, según lo dispone el artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, el precepto últimamente mencionado establece el derecho de los trabajadores y por lo tanto la correlativa obligación de los patrones de indemnizar a aquéllos -- con el importe de tres meses de su salario, cantidad que se - aumentará con el importe de la prima de antigüedad a razón de doce días por cada año laborado.

A diferencia del caso que apunta el artículo 54, el que contempla el 436 no consigna por lo que hace al patrón -- una obligación de carácter alternativo sino pura y simple --- puesto que el patrón no se libera de ella más que pagándole - al trabajador precisamente la prestación a que le da derecho el precepto. Resulta explicable lo anterior y además claro de

entender, pues si en el caso del artículo 54 la realización material del trabajo continúa así como las relaciones obrero-patronales que en ella se sustentan, a excepción del trabajador o trabajadores que particularmente se encuentra comprendidos en el caso de la fracción IV del artículo 53, los que aun resita posible desempeñar otro tipo de trabajo al servicio del propio patrón que si así lo decidieron; en cambio, en el caso del artículo 436, por su relación necesaria con el artículo-- 434 resulta imposible, la continuación material del trabajo y por lo tanto la relación obrero patronal que en ella se sustenta no solo por lo que hace a uno o varios trabajadores, si no respecto de todos lo que por consecuencia no pueden optar por prestar otros servicios al patrón compatibles con sus aptitudes, puesto que la empresa se encuentra imposibilitada para realizar las labores propias de su giro.

En las causas colectivas de terminación, vemos que es necesaria la autorización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; y si las Juntas consideran que no existe una causa que amerite la terminación del contrato, el patrón tiene dos posibilidades: o bien continúa las labores de la empresa, o con base en la fracción 21 del artículo 123 Constitucional, - da por terminados los contratos mediante indemnización de --- tres meses de salario y la responsabilidad que resulte del -- conflicto en los términos de los artículos 844 y 845 de la -- Ley Federal del Trabajo.

### CAPITULO TERCERO

#### LA RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La rescisión es la disolución de las relaciones individuales del trabajo, motivada por un hecho imputable al -- trabajador o al patrón. El problema tiene varios aspectos:

a).- Primeramente, la determinación de las causas - justificadas de rescisión, las cuales permiten al patrón sepa rar al trabajador y al trabajador separarse de la empresa. Es tos motivos los encontramos considerados en el artículo 47 y - 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Le enumeración contenida en estos preceptos no es li mitativa, sino enunciativa; en consecuencia, los artículos ci tados, en su enumeración, señalaron los motivos más importantes, pero no los único; por ello, dicen las fracciones fina-- les que la rescisión de las relaciones de trabajo se produci-- ran por causas análogas a las contenidas en la enumeración.

La posición de los trabajadores y los patrones es - diferente, según que el motivo este previsto en alguna de las fracciones de los artículos 47 y 51, o se pretenda la aplica-- ción de las fracciones finales; En el primer caso, comprobado el hecho, la Junta de Conciliación y Arbitraje reconocerá la - legitimidad de la rescisión; en el segundo caso, las Juntas - de Conciliación y Arbitraje, decidiran, si el motivo alegado - es grave y analógico con alguno de los expresamente previs--- tos.

b).- En segundo término la manera como opera la --

rescisión; c).- En tercer término, las acciones que nacen con motivo de la rescisión de las relaciones de trabajo: Las acciones del trabajador despedido cuando no hubo causa justificada; la acción del trabajador que se separa de la empresa -- por motivo imputable al patrono; y las acciones del patrón en contra del trabajador validamente separado y del que se separa sin motivo imputable a la empresa.

#### RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Concepto y caracteres.- Despido justificado del --- trabajador.- Despido injustificado.- Separación con justa causa.- Separación sin justa causa.

#### CONCEPTO Y CARACTERES

Se entiende por rescisión la facultad de cualquiera de las partes, para dar por concluido el contrato cuando el otro miembro de la relación comete alguna falta o incumple -- sus obligaciones.

Por lo tanto, siendo la rescisión un derecho de ambas partes debemos distinguir cuatro situaciones diferentes -- que surgen de la rescisión.

- I.- Despido justificado del trabajador.
- II.- Despido injustificado.
- III.- Separación con justa causa.
- IV.- Separación sin justa causa.

Es decir, en el primer caso (despido justificado -- del trabajador), el patrón rescinde justificadamente el contrato por culpa del trabajador; en el segundo (despido injustificado), el patrón despide al trabajador, sin que haya causa-

que amerite la rescisión; en el tercero (separación con justa causa), es el trabajador quien rescinde el contrato por culpa del patrón; en el cuarto (separación sin justa causa), el trabajador abandona el trabajo sin mediar causa justificada para ello.

Antes de ocuparnos de estas distintas situaciones, vamos a puntualizar las características de la rescisión:

1.- La rescisión en primer lugar como hemos visto, es una forma de terminación del contrato que se distingue de la misma, por su origen y forma de producirse; no insistiremos más sobre este punto por haber sido tratado en el epígrafe anterior.

2.- La rescisión por justo motivo, tiene un carácter forzoso, originado por la falta o cumplimiento de las obligaciones de una de las partes.

3.- La falta o cumplimiento de las obligaciones, para ser causa de la rescisión debe ser grave, atento que dicha falta se castiga con la máxima sanción, y debe referirse por lo mismo a hechos presentes y no pretéritos.

4.- La rescisión por ser motivada por culpa de las partes, exime de toda responsabilidad al que rescinde el contrato de trabajo.

5.- Si por el contrario, una de las partes rescinde injustificadamente el contrato, la parte afectada goza de la protección legal en estos casos si es el trabajador el afectado puede exigir al patrón el cumplimiento del contrato, si es el patrón, puede ejercitar contra el trabajador, la acción de

pago de daños y perjuicios que le haya ocasionado.

La Ley Federal de Trabajo, dispone en el artículo - 46 que el trabajador o el patrón, podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada -- sin incurrir en responsabilidad.

#### DESPIDO JUSTIFICADO DEL TRABAJADOR

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, señala los motivos por los cuales el patrón puede rescindir el -- contrato de trabajo sin su responsabilidad, y estas causas -- son:

I.- Por engañarlo el trabajador o en su caso el Sin dicato que le hubiese propuesto o recomendado con certifica-- dos falsos o referencias en las que se atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de tener efectos después de treinta días de prestar su servi-- cio el trabajador.

Las causas de rescisión consignadas en esta frac--- ción, es el dolo del trabajador o del Sindicato que lo propo-- ne, que engañan al patrón, por medio de certificado o referen-- cias falsas, atribuyéndole el atrabajador una capacidad del - que adolece.

Ahora bien, si en realidad es cierto que el dolo--- como vicio del consentimiento produce la nulidad y no la res-- cisión, también es cierto que la nulidad en esta caso opera - en la misma forma que la rescisión, de allí la razón por la - cual la Ley incluye a esta causal dentro del capítulo de la - rescisión.

II.- Por incurrir el trabajador, durante sus labores en falta de providad u honradez, en atos de violencia, -- amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, -- sus familiares o del personal directivo o administrativo de -- la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o -- que se obre en defensa propia.

Ahora bien, las causas enumeradas por esta fracción son restrictivas, es decir, el patrón solo puede rescindir el contrato, si el trabajador incurre en una de las faltas mencionadas, las cuales serán causas de rescisión, si son de tal manera graves que hagan imposible la continuación del contrato, pero sin que sea necesario que constituya delitos para -- que se justifique la rescisión.

III.- Por cometer el trabajador contra alguno de -- sus compañeros, cualquiera de los actos ennumerados en la -- fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera las disciplinas del lugar en que se desempeña el trabajo.

El presupuesto clave de esta fracción, radica en -- que se altere la disciplina de la negociación, por cualquiera de los actos ya mencionados.

IV.- Por cometer el trabajador, fuera del servicio -- contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción -- II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumpli miento de la relación de trabajo.

V.- Por ocasionar el trabajador intencionalmente --

perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o-- con motivo de ellas, en los edificios, obras maquinarias, ins-- trumentos, materias primas y demás objetos relacionados con - el trabajo.

En estos casos, no es necesario que el perjuicio -- causado por el trabajador sea grave, en esta fracción la in-- tención dolosa del trabajador es la causa fundamental de la - rescisión.

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

En estos casos puesto que los daños son fruto exclu-- sivo de la negligencia del trabajador, necesitan ser graves - para que se justifique la rescisión.

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

La falta que se sanciona en esta fracción, es la imprudencia o descuido inexcusable del trabajador que compromete la seguridad del establecimiento o de las peronas, independientemente de que no se produzcan males mayores.

VIII.- Por cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX.- Por revelar el trabajador secretos de fabrica-- ción o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjui-- cio de la empresa.

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

Para los efectos de esta fracción, conviene aclarar que, se empiezan a contar los treinta días a partir de la primera falta de asistencia, debiendo acumular más de tres faltas durante este período sin permiso del patrón y sin causa justificada.

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

La razón de esta causal de rescisión es patente, ya hemos visto que la subordinación es el elemento esencial del contrato de trabajo de la cual derivan el poder de mando del patrón, y el correlativo deber de obediencia del trabajador, en consecuencia, si la subordinación es la esencia del contrato de trabajo es evidente que si el trabajador se niega a obedecer sin causa justa, el contrato debe rescindirse.

XII.- Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

La fracción es una consecuencia lógica del deber del patrón de responder de los riesgos profesionales, es decir, si el patrón es responsable de los accidentes y enfermedades profesionales, es natural que el patrón rescinda el contrato cuando el trabajador se niega a cumplir las medidas preventivas que los reglamentos establecen ya que el trabajador-

con su resistencia está agravando la responsabilidad del patrón.

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

La embriaguez del trabajador justifica el despido, aunque por ella no se resintiera la eficiencia de su trabajo, ya que la presentación de un trabajador en estado alcohólico implica un atentado a la disciplina del establecimiento, por otra parte, la causa de la rescisión es la alteración mental en que concurre el trabajador sin que se requiera que el estado de embriaguez o la inconciencia producida por la droga sean completos.

XIV.- La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

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

Asimismo el precepto que comentamos dispone que el patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Como se desprende de esta fracción las causas de res

cisión que establece la Ley no son de manera restrictivas, -- sino enunciativas, esto es, deja al arbitrio judicial la apreciación de causas distintas a las que la misma ley enumera, - las cuales serán causas de rescisión si son de tal manera --- graves y de consecuencias semejantes a las enunciadas por la ley.

En esta fracción, en consecuencia es de gran importancia en nuestro derecho y viene a demostrar que si bien --- nuestra Legislación ha garantizado la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, dicha estabilidad no menoscaba de - ninguna manera los intereses de los patronos quienes pueden - rescindir el contrato de trabajo por cualquiera causa justifi cada.

En esta misma fracción, se hace mención de que el - patrón deberá dar aviso por escrito al trabajador, haciéndole saber la fecha y la causa o causas de despido a fin de que -- el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas. Entre tanto, no se le - comunique al trabajador por escrito, no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, y por otra parte el patrón que rescinda o despida - al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito no podrá oponer como excepción otras causales distintas - de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador.

En esta forma, a través del artículo 47 y a través - de la fracción XV del mismo artículo, los intereses de los pa - tronos quedan debidamente salvaguardados y perfectamente com-

paginado el derecho de los trabajadores a la estabilidad y el de los patrones de velar por sus intereses.

La rescisión por las causas antes enumeradas se producen en forma inmediata con la condición de que el patrón notifique por escrito al trabajador la fecha y causa de la rescisión de contrato, pudiendo desde luego, despedir al trabajador sin necesidad de acudir a la Junta.

La rescisión en el Derecho del Trabajo, es en consecuencia, radicalmente distinta a la forma como opera la rescisión en materia civil, en el Derecho Civil, en efecto, es necesario que la parte que pretende rescindir el contrato acuda ante los Tribunales para que estos dicten la rescisión del contrato en el Derecho del Trabajo, en cambio, es el patrón quien declara rescindido el contrato por culpa del trabajador.

#### DESPIDO INJUSTIFICADO

El artículo 48 señala que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

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

El despido del trabajador sin causa justificada va contra la estabilidad, ya que la duración indefinida del contrato y la exigencia de una causa justa de despido, son lo que

integra la figura jurídica de la "Estabilidad".

Dice el Maestro Mario de la Cueva: "la permanencia o persistencia de la relación de trabajo, es la esencia de estabilidad y la exigencia de una causa razonable para su disolución; es la garantía de la misma".

La fracción XXII del artículo 123 Constitucional establece el principio fundamental de que, las relaciones de trabajo, solo podrán disolverse cuando exista una causa justificada.

El derecho mexicano, concede al trabajador que es despedido en dos acciones: la de cumplimiento de su contrato de trabajo o bien la indemnización, a elección del propio trabajador.

#### RETIRO SEPARACION CON JUSTA CAUSA

Analizadas las faltas del trabajador que faculta al patrón a rescindir el contrato, vamos a ocuparnos de las causas por las cuales el trabajador puede rescindir justificadamente el contrato por culpa del patrón, situación que se puede equiparar al despido injustificado, ya que en estos casos, el patrón obliga al trabajador, con su conducta a rescindir el contrato.

Ahora bien, según el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador puede rescindir el contrato de trabajo en los siguientes casos, sin responsabilidad para él:

I.- Por engañarlo el patrón o en su caso la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efec

to despues de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

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

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

IV.- Por reducir el patrón el salario al trabajador.

V.- Por no recibir el salario correspondientes en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

VI.- Por sufrir perjuicios causados maliciosamente -- por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

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

VIII.- Por comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

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

Tratándose de las causas señaladas en el mencionado artículo 51, debemos suponer que, el trabajador podrá separarse de sus labores en el término de treinta días contados a partir de la fecha en que se produzca cualquiera de las causas-- en dicho artículo y tendrá asimismo derecho a que se le indemnice en la forma y términos señalados en el artículo 50, - puesto que el retiro ha sido provocado por un despido arbitrario o injusto del trabajador, por tanto las causas de retiro--suponen un despido injustificado del trabajador; es decir, -- que el trabajador tendrá derecho a ser indemnizado con el importe de tres meses de salarios, veinte días por año de los - servicios prestados y los salarios vencido o caídos desde la fecha del retiro hasta que se haya cumplimentado la resolu--- ción dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje; tenien do así mismo acción para reclamar las demás prestaciones a -- que tuviere derecho, como son la prima de antigüedad, vacacio nes y otras, que para impedir que prescriban deberán ejerci-- tarse simultáneamente.

#### RETIRO SEPARACION SIN JUSTA CAUSA

Por otra parte, así como el patrón puede despedir -- arbitrariamente al trabajador, así también el obrero puede -- abandonar el empleo sin mediar causa justificada para ello.

En estos casos y en virtud de que la coacción sobre las personas es contraria a las garantías individuales consignadas en nuestra Constitución, se otorga al patrón la acción de daños y perjuicios contra el trabajador que abandonó el -- trabajo, pero no se obliga al obrero a volver al empleo.

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la Autoridad Judicial...", dice el artículo 5º Constitucional, y en relación con el contrato de trabajo establece expresamente que el contrato de -- trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles, la falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Este precepto a su vez es reproducido por el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO CUARTO

ACCIONES DEL TRABAJADOR DESPEDIDO  
Y ACCIONES DEL TRABAJADOR QUE SE-  
RETIRA

ACCIONES DEL TRABAJADOR DESPEDIDO

La disolución de las relaciones de trabajo tiene lu-  
gar por un acto unilateral del patrón cuando considera que --  
existe justa causa, pudiendo por tanto despedir al trabajador.  
En consecuencia se formulan las interrogantes respecto a las-  
defensas que el trabajador tendría contra el despido injusti-  
ficado.

El Derecho Mexicano, concedió al trabajador dos ac-  
ciones según la fracción XXII del artículo 123 Constitucional  
que textualmente dispone: "El patrón que despida a un obrero-  
sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación-  
o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, -  
estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el con--  
trato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de sala--  
rio. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser-  
eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el -  
pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de  
indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de sala-  
rio, cuando se retire del servicio por falta de probidad del-  
patrón o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su --  
persona, cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no po--  
drá eximirse de esta reponsabilidad, cuando los malos trata--  
mientos provengan de dependientes o familiares que obren con-

el consentimiento o tolerancia de él".

Según el precepto constitucional, el trabajador --- despedido tiene dos acciones: La de cumplimiento de contrato y la de pago de una indemnización de tres meses de salario.-- Por virtud de la primera se opone a la rescisión de la relación de trabajo decretada por el patrón y por virtud de la segunda, el trabajador despedido está de acuerdo con la rescisión, pero reclama el pago de la indemnización.

La elección de cualquiera de las acciones corresponde al trabajador de acuerdo con lo que dispone la fracción -- XXII del artículo 123 Constitucional.

Al establecer dichas acciones, el derecho mexicano se propuso garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, situación que se logra evitando la ruptura unilateral de las relaciones de trabajo.

Al proponer la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el trabajador debe elegir la acción que va a ejercitar, no pudiendo posteriormente variarse la acción.

Las acciones producen efectos distintos tanto por la finalidad esencial que persiguen, como respecto de las consecuencias que derivan de aquella finalidad.

La acción de cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato implica la reinstalación en el empleo.

La acción de cumplimiento de contrato es una de las más importantes de las concedidas por la fracción XXII del artículo 123 y tiene como finalidad garantizar la estabilidad del trabajador en su empleo y si dicha acción se suprimiera, se desvirtuaría el principio de estabilidad.

Los empresarios sistemáticamente se negaron a cumplir los laudos que ordenan reinstalar a los trabajadores o han pretendido desvirtuar la interpretación del mandato Constitucional de acuerdo con los siguientes argumentos:

Primero, la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, en relación con los artículos 601 y 602 de la anterior Ley Federal del Trabajo de 1931, autorizaba aparentemente al patrón para no someterse al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y para no aceptar el laudo que estas dictasen. Estas negativas ocasionan la ruptura de las relaciones de trabajo y la obligación de reparar los daños y perjuicios que causen.

Segundo, la obligación de reinstalar es una obligación de hacer y su falta de cumplimiento se traduce en pago de daños y perjuicios, tal como lo dispuso el artículo 600 de la Ley anterior.

El Maestro Mario de la Cueva señala que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia, aceptaron la argumentación que antecede; pero al crearse la Sala de trabajo de nuestro Tribunal Supremo cambiaron las ideas. En la ejecutoria de 29 de julio de 1936, toca 6849/35/Ia., Gustavo Adolfo de la Selva, sostuvo la Cuarta Sala, la inaplicabilidad de la fracción XII del artículo 123 a los problemas de naturaleza jurídica, entre ellos a los problemas de despido y, en consecuencia, ordena la reinstalación de los trabajadores en los empleos de los que hubieren sido despedidos.

"La fracción XXII del artículo 123, según lo sostenido por esta Sala una de sus ejecutorias, vino a resolver el problema relativo a la terminación unilateral del contrato de trabajo. El derecho común admitía, en todos aquellos contratos en que no se había fijado plazo de duración o no se habían celebrado para la conclusión de una obra determinada, -- que cualquiera de las partes podría darlo por terminado, exigiéndose, a lo más un aviso anticipado, cuya duración variaba entre ocho y treinta días; y como en realidad, los contratos de trabajo se celebran siempre por tiempo indefinido, existió en la mayoría de los casos, la posibilidad para los patronos, de despedir a voluntad a los trabajadores. La fracción XXII del artículo 123, determinó que el patrón no podría despedir a sus obreros sin causa justificada y apareciendo evidente -- que el espíritu de ese artículo era aquella de corregir la situación de los contratos por tiempo indeterminado, la Ley Federal del trabajo al reglamentarlo, estableció que los contratos por tiempo indeterminado no pueden darse por concluidos, -- por voluntad del patrón, sino cuando concurren esas causas a que se ha hecho referencia.

Ahora bien, la fracción XXII, concede al trabajador despedido dos acciones, la de cumplimiento de contrato y la de indemnización. La razón de éstas dos acciones, está en que el despido puede originar, que el trabajador ya no se sienta contento o no esté de acuerdo por lo injustificado del despido y no desee continuar trabajando en la empresa y en lugar de la reinstalación opte por la indemnización.

Dado el carácter imperativo del artículo 123, es -- evidente que todo acto o disposición que tienda a destruir el derecho del trabajador, es contrario al texto y al espíritu -- de la fracción XXII. Tanto la autoridad responsable como el -- Juez de Distrito se apoyan en la fracción XXI del artículo -- 123, afirmando que los derechos concedidos al trabajador en -- la fracción XII, se encuentran limitados por aquélla, siendo -- indudable que este criterio es contrario al espíritu del ar-- tículo 123 y a la naturaleza misma del derecho del trabajador, puesto que si se da ese alcance a la fracción XXI, se harían -- nugatorios los derechos del trabajador.

Si la fracción XXI, autorizará al patrón a no some-- tarse al arbitraje de la Junta o no aceptar el laudo, cuando -- el trabajador exija su indemnización por ejemplo, por acciden-- te sufrido en el servicio o por una enfermedad profesional, -- podrían los patronos, para eludir esa obligación, manifestar-- que no se sometían al arbitraje de la Junta, ya que en este -- caso tendrían solo una responsabilidad limitada, pago de tres -- meses de salarios y la responsabilidad del conflicto fijada -- en los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, res-- ponsabilidades que son menores a las que corresponden a los -- riesgos profesionales. Y lo mismo que se dice de los riesgos-- profesionales, puede decirse de los restantes derechos, pues-- to que si el patrón deja de pagar durante un tiempo prolonga-- do su salario a los trabajadores, podría eludir éste obliga-- ción no sometiendo al arbitraje de la Junta por tanto, ésta -- solución es contraria a la naturaleza del derecho del trabajo

y al espíritu del artículo 123, ya que la posibilidad de que los patrones dejen de cumplir con sus obligaciones. Como consecuencia de lo expuesto debe señalarse que la fracción XXI - del artículo 123 de la Constitución, no tiene aplicación cuando los trabajadores intentan la acción de reinstalación, ya que si se aplicara, se haría nugatorio el derecho concedido a los trabajadores en la fracción XXII, porque bastaría la negativa del patrón para someterse al arbitraje, para que el derecho de elección de los trabajadores entre las acciones de --- reinstalación y pago de la indemnización de tres meses de salario, dejará de producir efectos y por la misma razón, tampoco pueden tener aplicación los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo".

Los argumentos de la ejecutoria, Gustavo Adolfo de la Selva, pueden resumirse de la siguiente manera: La fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, concede las acciones de reinstalación y pago de daños y perjuicios. La fracción XXII del artículo señalado, no es aplicable cuando el trabajador intenta la acción de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, en primer lugar, porque el estado tiene la obligación de resolver los conflictos jurídicos que surjan entre particulares, siendo inadmisibles las negativas de una de las partes a someterse al arbitraje del órgano competente del estado; y en segundo lugar, porque su --- aplicación haría inoperante la fracción XXII que concede dos acciones, entre las que puede elegir el trabajador. Ahora bien, si el patrón puede negarse a cumplir la sentencia de reinsta-

lación, la elección, en realidad pertenece al empresario, --- puesto que la actividad de las acciones dependerá de su arbitrio. Si se aplicara la fracción XXI se desnaturalizaría la fracción XXII y ésta diría: El trabajador tiene dos acciones, la del pago de tres meses de salarios o la de una indemnización de tres meses de salarios y otra cantidad más que se fijará en la Ley o en la sentencia respectiva; siendo ésta solución un absurdo.

Al respecto el Maestro Mario de la Cueva dice: "En el año de 1940, cambió la integración de la Sala del Trabajo. Los nuevos Ministros variaron el rumbo de la Jurisprudencia y arrancaron al derecho mexicano una de sus mejores conquistas" Ejecutoria del 25 de febrero de 1941, amparo directo 4271/40/IA. Oscar Cue: "Cuando se demanda por algún obrero que haya sido despedido injustificadamente la reinstalación, se está en presencia de una obligación de hacer, porque si de acuerdo con lo previsto por el artículo 1949 del Código Civil Vigente, se debe entender por obligación de hacer, la prestación de un hecho, reinstalar a un trabajador tiene forzosamente que ser obligación de hacer, porque el hecho que presta el patrón, es el de devolverle al obrero su empleo, le vuelve a proporcionar el trabajo para que pueda operar el contrato que estaba en suspenso"

Dicho lo anterior, se tiene necesariamente que aceptar también que, en las obligaciones de hacer la ejecución -- forzada, es imposible.

Tanto la doctrina como nuestro derecho común, los -

antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, así como está --- aceptan tal premisa. En efecto, el cumplimiento de un contrato producen dos acciones a favor del acreedor, que son: Exigir el cumplimiento forzoso cuando esto sea posible, o en su defecto, la rescisión del contrato y el pago de los daños y perjuicios, así lo establecido tanto en el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo como la exposición de motivos que el Presidente de la República envió al Congreso en su proyecto de Ley Federal del Trabajo de fecha 12 de marzo de 1931, en el párrafo 52, en donde se dice: "Si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer) y el patrón se resiste a cumplirla, por aplicación de los --- principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios".

Sentado, pues, que la reinstalación es una obligación de hacer y que la obligación forzosa de esta es imposible, se debe estudiar la forma de aplicación e interpretación de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional. Se tiene en primer lugar, que la fracción XXII establece que cuando el patrón despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o indemnizarlo con el im porte de tres meses de salarios; en el presente caso Oscar -- Cue, pide el cumplimiento del contrato, o sea su reinstala--- ción en el trabajo que ha venido desempeñando; pero como la - fracción XXI establece que si el patrón se negase a someter -

sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con tres meses de salarios, además de la responsabilidad del conflicto.

Es evidente que, tratándose de una obligación de hacer, como lo es la reinstalación pedida, su incumplimiento se resuelva en el pago de daños y perjuicios, de conformidad con la doctrina y con todos los precedentes legislativos, así lo establece el artículo 1949 del Código Civil Vigente, principio este que ha sido consignado en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional y limitado, tratándose de los conflictos entre el patrón y el trabajador, al caso en que se puede dar por terminado el contrato de trabajo sin más consecuencias para el patrón que el pago de tres meses y la responsabilidad del conflicto y sin que las fracciones Constitucionales de que se trata puedan tener aplicación para conflictos económicos y de un orden distinto al de pugna individual entre el patrón y el obrero. No es conveniente que, estando distanciados uno y otro, continúen en una relación forzosa que perjudicaría el equilibrio y la armonía que debe existir para la producción entre el capital y el trabajo. Por último y --- aparte de lo antijurídico y hasta monstruoso que sería ejercer la violencia en las obligaciones de hacer, la reinstalación pedida equivaldría a considerar al trabajador con carácter de vitalicio lo que llevaría a los extremos que condena el artículo 5° Constitucional que prohíbe los contratos, ac--

tos o convenios que menoscaban o sacrifiquen la libertad del hombre, ya por causa de trabajo, educación o voto religioso"(1)

Esta ejecutoria desvirtua la acción de cumplimiento de contrato; autoriza la transformación de dicha acción en el pago de una indemnización y por otra parte, convierte el derecho del trabajador, de elegir entre el cumplimiento del contrato y el pago de una indemnización.

(1) Tomado de De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo Iro. Décima Primera Edición. Págs. 817, 818 y 819.

La Fracción XXI del artículo 123 Constitucional, no puede ser complemento de la fracción XXII, en virtud de que ambas fracciones son totalmente diferentes; partiendo de ésta distinción, diremos que la fracción XXI, sólo se refiere a -- conflictos de carácter económico.

La fracción XXI, resulta inaplicable a los conflictos de orden jurídico, en virtud de que en estos casos no se puede facultar a las partes, a aceptar o rechazar el arbitraje o laudo de las Juntas. Entendiéndose por conflictos jurídicos, los que surgen de la interpretación o aplicación de un derecho, y económicos los que nacen del cambio de las condiciones económicas.

La fracción XXI del artículo 123 Constitucional dice: "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto, siem-

pre que el trabajador no elija el cumplimiento del contrato de trabajo, conforme a la fracción XXII. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

La acción de Pago de Indemnización. Es la Segunda de las acciones que concede la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución a los trabajadores despedidos sin justa causa. Su fundamento, es el siguiente: La acción de reinstalación tiende a la estabilidad de las relaciones de trabajo, pero con frecuencia los trabajadores, en razón de actos que preceden o acompañan al despido, preferirán la rescisión de las relaciones de trabajo; pero como no sería justo que el trabajador perdiera los derechos adquiridos a través de los años de trabajo y quedara sin empleo, la Ley autoriza para reclamar una indemnización de tres meses de salarios como daños y perjuicios.

Se discutió en el pasado, si el trabajador despedido podía exigir una indemnización mayor: Hay ocasiones en las que los daños y perjuicios podrán ser mayores por ejemplo; cuando las relaciones de trabajo son a plazo fijo o para la construcción de una obra determinada o cuando se fijaron condiciones de trabajo ventajosas.

La fracción XXII, se propuso favorecer al trabajador y así es, dado que en los casos en que se pueda comprobar por el obrero la existencia de un daño mayor, serán mínimos en relación con aquéllos en que se pueda demostrar en que el daño es menor.

El Derecho Mexicano concede al trabajador la acción de reinstalación y cuando renuncia a ella sabe en ese momento, el monto de la indemnización que le puede corresponder. En ocasiones será preferible la separación, pero el trabajador - al ser reinstalado, está en aptitud de acudir a las Autoridades de trabajo para que eviten la repetición de los casos que hubieren acompañado a la separación.

#### ACCIONES DEL TRABAJADOR QUE SE RETIRA

La fracción XXII del artículo 123 Constitucional, - considera la posibilidad de que el trabajador se vea obligado a separarse de la empresa por injurias, malos tratos, falta de probidad y en general, todas las causales de rescisión a - que se refiere el artículo 123 de la ley, obligaran con frecuencia a los trabajadores a retirarse de sus empleos. Siendo injusto que el trabajador perdiera sus derechos en la empresa. Por ello la Constitución y la Ley con toda justificación, ordenaron el pago de una indemnización de tres meses de salarios. Vista esta situación se nota que es equivalente al caso en que el trabajador despedido opta por la indemnización; por otra parte, no siendo posible otorgar la reinstalación, el - único camino es la indemnización.

Las causas de rescisión y de terminación de los contratos de trabajo, se encuentran señaladas en los capítulos - cuarto y quinto de la nueva ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, el patrón puede eximirse de reinstalar

al trabajador en los términos del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo el artículo 50 señala el monto de las indemnizaciones a cargo del patrón en los casos en que -- quede eximido de la obligación de reinstalar,

Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, la indemnización correspondiente será la que equivalga al importe de los salarios por la mitad del -- tiempo de los servicios prestados; si la relación de trabajo fuere mayor de un año la indemnización que le corresponde al trabajador será la que equivalga a seis meses de salario por el primer año y por cada uno de los años siguientes la indemnización correspondiente será de veinte días por cada año. En el supuesto de que la relación de trabajo fuere por tiempo in determinado, la indemnización que corresponderá al trabajador será la equivalente a veinte días de salario por cada año de servicios prestados; Establece además este artículo que el pa trón independientemente de las indemnizaciones que debe cubrir en las dos situaciones anteriores, el importe correspondiente de tres meses de salarios y el de los salarios que se hubiesen vencido desde el momento del despido hasta en tanto no sean -- cubiertas todas y cada una de las indemnizaciones señaladas -- en el citado artículo.

CAPITULO QUINTO

P R E S C R I P C I O N

Bonnecase.- Dice que debe entenderse por prescripción, el medio de adquirir una cosa por efecto de la posesión prolongada por un tiempo determinado.

El Código Civil en su artículo 1135, establece que la prescripción es un medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, a través del tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley. De ésta definición, podemos entresacar dos clases de prescripción: La positiva que consiste en adquirir una cosa por efectos de la posesión prolongada que es a la que hace referencia Bonnecase y la negativa que tiene un carácter liberatorio de obligaciones.

La prescripción podemos asegurar que tiene su fundamento en consideraciones de orden social y económico porque el estado para poder cimentar la tranquilidad en el núcleo social tiene que hechar mano de dicha institución.

Esta institución es necesaria al orden social dados los fines que realiza en razón de la certeza y seguridad que presta al derecho por el solo transcurso del tiempo.

Desde el Derecho Romano, se han señalado los requisitos que debe reunir esta institución y que son los exigidos comunmente por todas las legislaciones: Una posesión propiamente dicha; exenta de vicios y por el tiempo señalado por la ley y finalmente el justo título que puede estimarse como un acto que habría sido traslativo de propiedad si hubiera derivado del verdadero propietario.

### PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA

Colin et Capitant, dicen que es un modo de extinción de los derechos patrimoniales provenientes del no ejercicio de estos derechos por su titular.

Bonnecase señala que: "La prescripción extintiva -- origina la extinción de las obligaciones, en razón de la inactividad del acreedor, prolongada durante determinado tiempo y bajo ciertas condiciones, a partir de la exigibilidad del adeudo.

El artículo 1158 del Código Civil, establece que --- "La prescripción negativa tiene lugar por el solo transcurso -- del tiempo fijado por la ley.

Esta prescripción extintiva empieza a correr a contar del día en que el acreedor puede intentar su demanda, o sea a partir del día en que es exigible la obligación, puesto que -- en caso contrario el derecho del acreedor no puede correr.

### LA PRESCRIPCIÓN EN EL DERECHO CIVIL MEXICANO

El Código Civil en vigor reglamenta las dos modalidades de la prescripción que tradicionalmente son admitidas en la doctrina, señalando a cada una de ellas sus propios efectos. Y asimismo, da a cada una de ellas diferente denominación.

En efecto, tal es la situación que contemplan los --

artículos 1135 y 1136 del ordenamiento legal a que nos referimos ya que el primero considera a la prescripción como un medio de adquirir toda clase de bienes (entendiéndose por tales los que están en el comercio y salvo los casos de excepción -- previsto por la Ley), o de librarse de toda clase de obligaciones (salvo las que por disposición de la ley no sean imprescriptibles), todo ello por el simple transcurso del tiempo que para cada situación jurídica concreta va fijando el propio Código y el concurso de las demás condiciones establecidas por el mismo.

El propio cuerpo de Leyes a que nos referimos reglamenta en capítulos diferentes y por separado las dos modalidades de la prescripción que admite, en función de los efectos especiales de cada una de ellas. A la positiva, además del transcurso del tiempo le fija otras condiciones para que opere, a la negativa solo el transcurso del tiempo le señala para su realización.

#### SUSPENSION DE LA PRESCRIPCION

En nuestra legislación civil se establece, como regla de carácter general, que la prescripción comienza y corre contra cualquier persona. Sin embargo, ésta regla general que lo mismo vale para la prescripción positiva que para la negativa, sufre las excepciones que la propia ley consigna, en nuestra opinión, en atención a la peculiar índole de las relaciones que unen a determinadas personas con otras, o a las circunstancias especiales en que se encuentran colocadas. Quiere decir -

lo anterior, que las personas a que se refieren las excepciones a la regla general, aun cuando transcurra el tiempo y se configuren las demás circunstancias que la propia ley señala para que opere la prescripción positiva o negativa, nunca se verán afectadas por esa institución y por consiguiente nadie en su perjuicio se beneficiará con ella.

En efecto, por ejemplo, la prescripción ni comienza ni corre en contra de los intereses de los incapacitados, sino en el caso de que se les haya nombrado tutor y éste hubiera aceptado tal cargo y se le hubiera discernido. Lo anterior, cabalmente se explica con solo pensar que, si bien los incapaces naturales y legales tienen capacidad de goce y por ende la de contar con un patrimonio que les sea propio, no la tienen en cambio de ejercicio y por lo mismo se encuentran inhabilitados para defenderlo judicialmente o para realizar las gestiones extrajudiciales tendientes a ese fin, contra quienes en su perjuicio pretendan usucapir tal patrimonio o liberarse por el transcurso del tiempo de obligaciones que por cualquier acto, entre vivos o mortis causa, tengan para con el incapaz. Por ese motivo, nos parece que también muy acertadamente la ley establece que la prescripción los perjudica, comienza y corre en su contra, a partir del momento en que al tutor que conforme a la ley se le nombre se le haya discernido el cargo, ya que a partir de ese momento tienen quien cuide de su persona e intereses contra cualquier tercero que pretendiera prescribir positiva o negativamente en su perjuicio, circunstancia aquélla -- que, en esencia, constituye el objeto de la tutela. Claro es

que, existe la posibilidad de que aun en el caso antes antes--  
apuntado el incapaz se vea perjudicado en su patrimonio por la  
acción o la excepción prescriptiva de un tercero; pero éste ya  
no es el caso que animó a la ley a establecer la excepción que  
me ocupa, máxime que también por disposición de la misma exis-  
te un curador que vigila o debe vigilar la actividad del tutor  
y que el incapaz, en el supuesto que apuntamos, puede reclamar  
al tutor los daños y perjuicios sufridos en su patrimonio por-  
culpa o negligencia de éste, al llegar a la mayoría de edad o -  
cesar la causa de su incapacidad legal. En el mismo caso de los  
incapacitados no sujetos a tutela, se encuentran los descendien-  
tes con relación a sus ascendientes, mientras no cese la patria  
potestad.

En efecto, si por una parte corresponde a quienes --  
ejercen la patria potestad el hacer efectiva la capacidad de -  
ejercicio de los menores de edad que estan bajo de ella (legíti-  
ma representación) misma que estos en los términos de la Ley co-  
mún no pueden ejercitarla por sí mismos; y por otra, existiera  
la posibilidad de que los bienes que les pertenecen y sean admi-  
nistrados y uso fructuados por sus padres, no solamente no se-  
defiendan por éstos contra la posibilidad de prescripción por-  
parte de un tercero, sino que aun se vieran amenazados de tal-  
circunstancia por los propios padres, es obvio que el sujeto a  
patria potestad quedaría en franca situación de desventaja, --  
pues sino puede defenderse por si ni por tutela (que está ex--  
cluída por la patria potestad) y la amenaza de prescripción en  
menoscabo de su patrimonio proviene directamente de quienes es

tán encargados de su defensa ¿quién los defenderá de ello?

Constituye otra excepción a la regla general de como, cuando y contra quien corre la prescripción, la que se establece en beneficio de los consortes y que a nuestro juicio descansa en la naturaleza de la obligación primaria que la propia ley impone a cada uno de los esposos, y que consiste tanto en el deber contribuir cada uno por su parte, con el mayor de sus esfuerzos y el más puro desinterés a los fines del matrimonio, como en el socorro mutuo.

Mal hubiera estado que la ley no estableciera la excepción que comentamos; dejando así abierta la puerta a la posibilidad de que el interés económico mal entendido de alguno de los cónyuges de prescribir en su beneficio los bienes del otro (suponiéndolos casados bajo el Régimen de Separación) lo llevará a actuar no en favor de los fines del matrimonio y a socorrer al otro, sino a actuar en forma contraria buscando perjudicarlo en aras de su propio y personal beneficio en lugar del de el matrimonio como institución.

Una ficción de la propia ley la ha llevado a establecer que la prescripción no corre entre coposeedores respecto del bien común y ella es, a nuestro juicio, el indiviso. En efecto, parecería absurdo que el coposeedor no siéndolo de parte determinada y específica, sino de una parte alícuota que incluye a todas y cada una de las partes del bien común, pretendiera estarlo poseyendo en exclusividad por el tiempo establecido por la ley para prescribirlo en su beneficio, puesto que al mismo tiempo por esa ficción de la ley el otro coposeedor -

también lo habría estado poseyendo por todo el tiempo en la -- misma forma a virtud de la parte alícuota que le corresponda.

Consideraciones de servicio público que están por en cima del interés de los particulares e intereses también superiores a éstos y que miran quizá a la integridad del territorio o a la soberanía del País, han llevado al legislador a establecer otra excepción a la regla general del comienzo y cuenta de la prescripción, en beneficio de quienes por desempeñar un servicio público o por defender el País, se encuentran ausentes del Distrito Federal e imposibilitados física y anímicamente para ocuparse de sus intereses personales y defenderlos en contra de quienes pretendan afectarlos por el camino de la prescripción.

#### INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION

Fuera de los casos que con anterioridad comentamos y que como excepciones de una regla general deben entenderse limitativamente establecidos, la prescripción cobra toda su vigencia y comienza y corre contra cualquier persona. Sin embargo, puede suceder que habiendo comenzado y corriendo el término, la prescripción se interrumpa en beneficio de quien puede con ella resultar dañado en su patrimonio; y asimismo, que la prescripción que comenzó a correr y se interrumpió, vuelva a reanudarse en beneficio de quien pretende en el momento oportuno invocarla a su favor.

Las causas que interrumpen una prescripción que comenzó a correr, pueden originarse en hechos personales del perjudicado con ella, en hechos imputables al que llegado el caso

hubiera de beneficiarse con la misma o bien en hechos de terceras personas.

Como caso comprendido dentro del primero de los supuestos apuntados, tenemos la presentación de una demanda o de cualquier género de interpelación judicial que se notifique al poseedor que pretenda usucapir o al deudor que pretenda liberarse mediante el simple transcurso del tiempo de las obligaciones que tenga para con el demandante. Cabe aclarar que la prescripción en el caso que contemplamos, se considerará no interrumpida si el perjudicado con ella se desiste o si por resolución judicial resultare desestimada su demanda.

El segundo supuesto lo encontramos en los casos en que la persona que pretende usucapir o liberarse del cumplimiento de una obligación, reconozca expresamente, bien sea de palabra o por escrito, o bien tácitamente por hechos indubitables, el derecho de la persona contra quien prescribe.

El tercero, lo constituye para el caso de la prescripción positiva, el del poseedor que pretendiendo usucapir se vea privado de la posesión de la cosa o del derecho que ha venido poseyendo en forma pacífica y pública, por más de un año, pues ha de recordarse que además de tales requisitos y el de hacerlo a título de dueño, está el de la continuidad, la que cesa por disposición de la Ley con el transcurso de un año.

Por último, como ya lo apuntamos, la prescripción interrumpida puede reiniciarse y volver a computarse el término de la misma, en beneficio de quien pretenda aprovecharla, como en los siguientes casos:

Si ha mediado un reconocimiento espontáneo, sea expreso o tácito, de quien pretende liberarse del cumplimiento de una obligación, desde el día en que lo hizo. Si se hubiera renovado el título representativo de un crédito, desde la fecha en que este se hubiere expedido, y si simplemente se hubiere prorrogado el plazo primitivamente fijado para el cumplimiento de una obligación, a partir de la fecha del vencimiento del nuevo plazo.

Por último, en este apartado haremos notar que el efecto de la interrupción es inutilizar o hacer carente de todo valor para los efectos de la prescripción positiva o negativa, todo el tiempo que corrió hasta antes de que tuviera lugar esa interrupción; tiempo que salvo disposición expresa en contrario, se cuenta por años y no de momento a momento; que cuando se trata de meses, estos se regularan por el número de días naturales que les correspondan; y cuando se regula por días, éstos deberán entenderse computados de 24 horas naturales, es decir, de las 24 a las 24, el día en que comenzó a correr el término de la prescripción, se computa entero aunque no sea, como debe serlo el día en que termina.

#### LA PRESCRIPCION EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

En materia de Derecho Laboral Mexicano, la única modalidad de la prescripción que existe y que por lo tanto surte efectos, es la negativa o extintiva, que como hemos visto es, en última instancia un medio de liberarse de las obligaciones-ciertas. Por ese motivo, en diversas ocasiones y por distintos tratadistas se ha sostenido que la existencia de esta institución en materia laboral resulta contraria al espíritu de la --

Constitución y de la legislación del trabajo, ya que si constituye un medio para que el patrón con el transcurso del tiempo deje de cumplir sus obligaciones, merced a lo que desde el punto de vista del trabajador, aparece como abandono de las acciones que le corresponden en contra de aquél, abandono que en el fondo es una renuncia a los derechos que las Leyes les conceden. a estos, la existencia de esa institución queda expresamente prohibida por la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional, puesto que ésta prohibición engloba tanto la renuncia que hagan los trabajadores en un contrato para que no se apliquen determinadas disposiciones legales como la renuncia de prestaciones concretas, como pagos de salarios, etc., que se deriven de la prestación del servicio.

A pesar de estas argumentaciones, la Suprema Corte de Justicia en su Ejecutoria de 24 de septiembre de 1935, Toca 464/35/3a. Enrique Aguijosa sostuvo su Constitucionalidad: --- "Por lo que se refiere a la Inconstitucionalidad, que el mismo quejoso atribuye al artículo 328 de la citada Ley del Trabajo procede a declarar desde luego que tal Inconstitucionalidad no existe, 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 incertidumbres y vacilaciones, aun para la aplicación de la

Ley misma.

#### TERMINOS DE LA PRESCRIPCION

Independientemente de la cuestión antes apuntada - acerca de la Constitucionalidad de la prescripción en materia-laboral, lo cierto es que en esta, en el aspecto negativo o extintivo de la institución, se encuentra establecida en el artículo 516 de la nueva Ley Federal del Trabajo que, por principio de cuentas, consagra como una regla general el plazo de un año computado a partir del día siguiente a la fecha en que las obligaciones resulten exigibles, para que prescriban las acciones derivadas de los contratos de trabajo.

La ley fija términos, transcurrido los cuales las partes en el contrato de trabajo tienen la certeza de haberse liberado de las obligaciones y responsabilidades que respectivamente son a su cargo con motivo de ese contrato. Dichos términos, algunas veces los establece para ambas partes y con igual duración; y en otras, únicamente en beneficio de la considerada más débil en la relación, ampliados en su beneficio - al máximo de tiempo que resulta compatible con la necesidad jurídica de firmeza de las relaciones jurídicas que, por fundarse en consideraciones de orden público no puede ignorarse así- redunde también en beneficio de la que se considera parte fuerte de la relación de trabajo.

Como ejemplo del primero de los casos que antes -- apuntamos, se encuentra la disposición contenida en el artículo 517 de la Ley de la materia, que para las dos partes de la relación laboral fija un término de igual duración, un mes, para que prescriban las acciones que respectivamente pudieran in

tentar el patrón en contra del trabajador y éste en contra de aquél, por causas que ameriten la rescisión del contrato de trabajo. Por consiguiente, este precepto debemos interpretarlo debidamente relacionado con las disposiciones de los artículos -- 46, 47, 51 y 52 de la propia Ley, ya que es en éstos donde se establece la posibilidad de que tanto patrón como trabajador -- rescindan en la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad, cuando exista cualquiera de las causas que se consideran justificadas para ello en tales preceptos.

Supone lo anterior, que si el trabajador ha incurrido en alguna de las causas que ameritan que el patrón sin responsabilidad rescinda la relación de trabajo, corre para éste a partir del día siguiente al en que tenga conocimiento de esta causa, el término para ejercitar su derecho a la rescisión que deberá notificar al trabajador de una manera precisa y por escrito; término que dura un mes y que habrá de computarse por el número de días que corresponda, reputándose el primero completo aunque no lo sea y debiendo ser el último necesariamente completo y computado de las veinticuatro a las veinticuatro horas y siempre hábil.

Significa también, que si el patrón ha incurrido en alguna de las causas que ameritan que el trabajador de por rescindida la relación de trabajo sin responsabilidad para él, corre para éste, a partir del día siguiente al en que tiene conocimiento de tal causa, el término de un mes para proceder a la rescisión de la relación laboral. En cuanto a la forma de contar el término para que opere la prescripción, en perjuicio del tra

bajador reproducimos las consideraciones que hicimos sobre el particular al referirnos al patrón, puesto que son análogas.

Contempla el precepto que venimos comentando, una situación más de prescripción que opera en perjuicio del patrón - si éste, dentro del término de un mes, no ejercita el derecho - que pueda asistirle para disciplinar o castigar las faltas del trabajador conforme a lo pactado en el reglamento interior que rija en la empresa; así como para efectuar descuento a los salarios del propio trabajador en los estrictos términos en que tal descuento es permitido conforme a lo dispuesto en el artículo 110 de la Ley.

Añadiremos por último, que en el supuesto caso de - que el patrón o el trabajador a pesar de asistirles causa justificada, no hubiesen ejercitado su derecho a rescindir la relación laboral dentro del término de un mes; que no obstante ello y según sea el caso, uno rescindiera esa relación y el otro --- abandonara el trabajo; que con ese motivo se suscitase un procedimiento para dilucidar la cuestión y en el se opusiera la prescripción como excepción perentoria, las consecuencias serían -- las siguientes:

Para el patrón, reinstalar o indemnizar al trabajador, pagarle los salarios vencidos y en su caso las indemnizaciones de Ley; para el trabajador, la posibilidad de que él en caso de una reconvencción, se estimara que ha dado causa a la rescisión del contrato por abandono indebido del empleo y por lo tanto quedar sin derecho a la reinstalación o indemnización, a los salarios caídos y demás indemnizaciones. Como ejemplo del -

segundo de los casos que apuntamos en el inicio de este capítulo tenemos las disposiciones que contemplan los artículos 518 y 519 de la Ley Federal del Trabajo que enseguida pasamos a comentar.

En el primero de los mencionados, encontramos varias diferencias con la disposición contenida en el artículo 517. La primera, que desde luego salta a la vista por la mera letra de la Ley, es la diferencia del tiempo que debe transcurrir para que opere la prescripción, pues al de un mes que consigna el primero, se aumenta otro en beneficio de quien pueda resultar perjudicado con tal prescripción o se al trabajador.

La segunda, que no se aprecia por la simple redacción del texto, pero que nos parece constituye su esencia y la razón misma de existir del precepto que comentamos, es la siguiente: El supuesto de que no existiendo causa justificada para que el patrón rescinda la relación de trabajo, lo haga así en perjuicio del trabajador. Es decir, que mientras en el caso del artículo 517 se supone que existió causa justificada para la rescisión del contrato de trabajo por cualquiera de sus partes, esa causa debe hacerse efectiva en tiempo oportuno so pena de que prescriba, en el caso del artículo 518 se supone que sin que esa causa existiera como imputable al trabajador, éste se vió despedido de su trabajo injustificadamente por decisión arbitraria del patrón.

Por esa razón, el precepto se refiere a la acción que el trabajador debe intentar y por ende, debemos interpretarlo relacionado con los artículos 48, 49 y 50 de la Ley, ya que pre

cisamente tal acción del trabajador ante el Tribunal Laboral para cuyo ejercicio se señala un término de prescripción de dos meses, tendrá por objeto exigir bien su reinstalación en el empleo del que fue injustificadamente despedido o bien la indemnización de tres meses de salario y en cualesquiera de estos casos los salarios que se hayan vencido desde el día del despido hasta que se de efectivo cumplimiento al laudo que en su caso haya declarado injustificado tal despido.

Huelga decir que en el supuesto de que el trabajador hubiere optado por la indemnización o que el patrón quede eximido de reinstalarlo por existir alguna de las causas legales para ello, tendrá derecho el primero según las particulares condiciones del trabajo que desempeñó y su antigüedad en el mismo a las indemnizaciones y a la prima de antigüedad que respectivamente se encuentran tabuladas en los artículos 50 y 162 de la Ley.

Como en el caso del artículo 517, en el que nos ocupa con motivo del que comentamos ahora, el término para la prescripción corre a partir del día siguiente de la fecha en que sea materialmente separado de su trabajo, se vea impedido para realizarlo por hechos del patrón o sus representantes o, se le notifique por escrito tal separación; el término de dos meses se computará por el número de días que les corresponda, entendiéndose completo el primero y debiendo serlo de manera efectiva el último así como necesariamente hábil.

Si a pesar de que el despido fuera ilegal por no existir causa en la conducta del trabajador que lo amerite, si-

éste pretendiera haber valer los derechos que en tal caso le --  
asisten e intentara la acción idónea para ello después del tér--  
mino de dos meses, la oposición por parte del patrón de la ex--  
cepción perentoria de prescripción vendría a purgar la ilicitud  
del proceder de este y lo liberaría de todas las obligaciones -  
que hubiera tenido para con el trabajador, según lo apuntamos -  
en párrafos anteriores, de no haber operado tal prescripción.

Como corolario de lo que hemos venido apuntando en--  
materia de prescripción de los derechos que respectivamente ---  
asisten a los patrones en contra de los trabajadores y a estos--  
en contra de aquéllos, señalaremos lo siguiente: que de confor--  
midad con la interpretación de la Suprema Corte de Justicia de--  
la Nación, en Jurisprudencia definida, la institución de la ---  
prescripción por constituir según sea el caso, acción o excep--  
ción, no puede tomarse en cuenta en forma oficiosa por el Tribu--  
nal Laboral.

En efecto, e aquí el criterio de nuestro más alto -  
tribunal:

NO ESTA PERMITIDO EL ESTUDIO OFICIOSO DE  
LA PRESCRIPCIÓN

La prescripción no debe estudiarse oficiosamente por  
las juntas, sino que debe ser opuesta expresamente por el deman--  
dado o por el actor, en sus respectivos casos, para que sea to--  
mada en consideración, ya que el laudo deberá concretarse a es--  
tudiar los extremos de la litis planteada.

Sexta Epoca, Quinta parte: Vol. IV, Pág. 56. A. D.  
3046/56.- Alfredo Kawage Ramia.- 5 votos.  
Vol. IV. Pág. 56. A. D. 3559/57.- Cía. Comercial -  
Ocamic, S. A. 5 votos.  
Vol. XII. Pág. 214. A. D. 7197/57.- Ricardo Soto -  
Fernández. Unanimidad de 4 votos.

- 80 -

Vol. XVI, Pág. 82. A. D. 1537/57.- Nicolás Hernández Torres.- Unanimidad de 4 votos.

Que congruente con el principio de no poderse considerar oficiosamente, cuando se opone por vía de excepción, debe ser probada por el demandado sea este el patrón o el trabajador.

**PRESCRIPCION.**- Corresponde al demandado que opone esa excepción probar la fecha a partir de la cual comenzó a correr el término respectivo, por haber tenido concomio al actor desde entonces de que podía ejercitar la acción correspondiente, y no ha dicho actor acreditar desde cuando conoció el hecho que motivo que se iniciará el cómputo del término. Directo 782/1956. David Meneses Palma. Resuelto el 8 de abril de 1957, por unanimidad de 4 votos. Ausente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Srío. Lic. Rafael Pérez Miravete.

**PRESCRIPCION.**- Carga de la prueba, cuando se opone. Conforme al principio procesal de que toca al actor la carga de la prueba de su acción y al demandado la de su excepción o defensa, no corresponde al actor dejar sin efecto la excepción de prescripción opuesta en su contra, acreditando que no ha transcurrido el término relativo, sino al demandado probar cuando ocurrió el acto o hecho a partir del cual comenzó a correr, para acreditar de ese modo que la acción fue ejercitada extemporáneamente. Directo 2933/1954. Petróleos Mexicanos. Resuelto el 26 de septiembre de 1956, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Srío. Lic. Rafael Pérez Miravete. ---  
**SALA.**- Boletín 1956, Pág. 676.

Por último, que de acuerdo también con Jurisprudencia

cia definida, el término de la prescripción comienza a contar desde el momento en que la parte que puede resultar perjudicada con motivo de ella pudo acudir ante los Tribunales laborales a deducir los derechos que le asistan.

PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES DE LOS  
TRABAJADORES.

La lectura de los artículos 329 y 330 de la Ley Federal del Trabajo, indica, sin dejar a dudas, que la prescripción corre desde el momento en que la parte interesada puede acudir a los Tribunales, deduciendo la acción correspondiente.

Quinta Epoca:

Tomo XLVII, Pág. 2391. R. 6660/35.- Cárdenas Gódi--  
nez Angel y Coags.- 5 Votos

Tomo XLVII, Pág. 6127.- Molina Rita.

Tomo XLVII, Pág. 6127.- Martínez José.

Tomo XLVII, Pág. 6127.- FF. CC.NN. de México

Tomo XLVII, Pág. 6127.- Martínez Macario.

SUSPENSION E INTERRUPCION DE  
LA PRESCRIPCION

La regla general establecida en el artículo 516 --- de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que las accio-- nes que nacen a consecuencia del incumplimiento al contrato de trabajo o violación a las disposiciones de la Ley sobre la mate-- ria, prescriben en el término de un año, término que a virtud - de la regla general comienza a correr y cuenta en perjuicio de-- cualquiera de las partes entre las que se da la relación labo-- ral, sufre excepciones que la propia Ley consigna en su artícu-- lo 520. A virtud de ellas, la regla general resulta inoperante-- en los casos que edtablecen las dos fracciones del precepto ci-- tado en último término, y por consiguiente, cuando se está en - presencia de éstos, la prescripción ni comienza ni corre en per-- juicio de quien de otra manera se vería perjudicado con ella.

La primera de las excepciones al principio general-- de que la prescripción comienza y corre en perjuicio de cual--- quiera, a partir del día siguiente de la fecha en que pudo ejer-- citar las acciones que nacen a consecuencia del incumplimiento-- de la relación laboral o por violaciones a la ley de la mate--- ria, la constituye el caso de los incapaces mentales, contra -- quienes la prescripción no opera en su perjuicio sino a partir-- del momento en que, habiéndoseles nombrado tutor por esa causa-- de incapacidad legal, se le haya discernido a éste último el -- cargo que se le confiere.

La razón de esta excepción es tan clara, que no --- amerita mayor comentario acerca de la causa que llevó al legisla-- dor a establecerla, pues si el incapaz que con motivo de su per-- tubación mental resulta serlo para acudir a ala autoridad compe-- tente a efecto de deducir en tiempo la acción que le compete -

con motivo de violaciones en su perjuicio a la relación labo--  
ral o a las disposiciones de la ley sobre la materia, es obvio-  
que tal circunstancia amerita que la prescripción no lo perjudi-  
que mientras no tenga quien en su nombre realice las gestiones--  
tendientes a la defensa de sus intereses, lo que técnicamente -  
sucederá no solamente cuando se le haya nombrado un tutor, sino  
cuando éste pueda entrar al efectivo ejercicio de su cargo por-  
habérsele discernido éste. En el caso del incapaz mental, no po-  
dría argumentarse el tácito abandono de los derechos que en un-  
momento dado pueden asistirle, puesto que por razón misma de la  
perturbación mental que padece, no tiene siquiera conciencia de  
ellos, como tampoco, obviamente, de que en caso de no ejercitarl-  
los en tiempo, prescribieran en su perjuicio.

La excepción a la prescripción que venimos comentan-  
do, solo opera, según parece desprenderse del texto mismo del--  
precepto que la introduce, en beneficio de los incapaces que en  
la terminología del derecho común se consideran legales, pero no  
en beneficio de los considerados naturales o que lo son en fun-  
ción de no haber alcanzado la mayoría de edad. La explicación de-  
ésta circunstancia es bastante simple, atento a lo siguiente: -  
mientras en el derecho común el incapaz mental carece de capaci-  
dad procesal para deducir las acciones que le competen y solo -  
puede deducirlas a través de quien ejerce la patria potestad o-  
de su tutor, en el derecho laboral el no haber llegado a la ma-  
yoría de edad, no le impide ejercitar ante los Tribunales Compe-  
tentes las acciones que tenga por violaciones cometidas en su -  
perjuicio a la relación laboral o a la Ley de la materia, las--  
que puede intentar por si, siendo mayor de 14 años, en el caso-

de que se encuentre autorizado para trabajar, y si no tiene tal capacidad antes de cumplir los 14 años, es por la sencilla razón de que la ley prohíbe que se utilice el trabajo de los menores de esa edad. Quiere decir lo anterior, que en materia laboral, todo aquél que sin llegar a la mayoría de edad que prescribe el derecho común, pero que siendo mayor de 14 años desempeña un trabajo, tiene la capacidad procesal necesaria para deducir las acciones que le asistan con motivo de la relación laboral, de no ejercitarse dentro del término que la Ley fija según sea en cada caso la naturaleza de lo reclamado, prescriben en su perjuicio.

Tampoco tenía que hacer la Ley Laboral excepción alguna a la regla general de prescripción en consideración de las relaciones de ascendencia y descendencia, matrimonio, pupilo y tutor, ya que suponiendo que entre unos y otros existiera la prestación de un trabajo personal subordinado por el cual se pagara un salario, las peculiares circunstancias de éstas personas a los ojos del derecho común, en nada desvirtuarían la disposición contenida en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo puesto que, padres e hijos, cónyuges, tutores y pupilos se considerarían respectivamente, unos con relación a otros, según el caso, y por lo tanto sujetos en cuanto a la relación laboral existente entre ellos, a la regla general de la prescripción.

La segunda y última excepción a la regla general de la prescripción en materia laboral, la constituye el caso de los trabajadores que resultan incorporados al servicio militar en tiempo de guerra, contra quienes tampoco corre en su perjuicio la prescripción. La existencia de ésta excepción que no na-

rece plenamente justificada, nos la explicamos con ocasión de un prudente aquilatamiento de los valores sociales, puesto que parece indudable que no existe punto de comparación entre el particular interés del trabajador que, teniendo acción que deducir por violaciones cometidas en su perjuicio a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, se vea incorporado al servicio militar en tiempo de guerra, y la defensa de la independencia, la soberanía, el territorio, el honor, o los derechos e intereses de la Patria, amenazados en caso de guerra, ya que éstos quedan muy por encima del interés particular de cada trabajador en defender sus propios derechos, sin que quepa abrigar ninguna duda acerca de cual sería la actitud de éstos en caso de disyuntiva, ni acerca de cual sería la causa a cuya defensa se avocarían aun en el caso de que la Ley no subordinara el interés particular al interés público.

Sin embargo, como resultaría injusto que por defender los intereses más elevados de la Patria, precisamente quien los defiende vea prescritos en su perjuicio sus particulares intereses que no puede reclamar ni defender en tiempo por causa de la guerra, la Ley ha establecido que en tales casos la regla general de la prescripción sufra una excepción y a virtud de ella ni comienza ni corre en perjuicio del trabajador incorporado al servicio militar en tiempo de guerra, nos parece que existe cierta congruencia entre la disposición que comentamos y la que contempla la fracción Quinta del artículo 42 de la Ley, supuesto que sin responsabilidad para el trabajador, puede éste suspender la prestación de sus servicios en los casos a que se refiere el artículo 31 fracción III de la Constitución Política

de los Estados Unidos Mexicanos, o sea por adiestrarse y servir en la Guardia Nacional aun cuando no existe el estado de guerra.

La disposición del artículo 45 de la Ley, en ausencia de la disposición expresa del 520, no ha llevado a considerar que si bien la prescripción no comienza ni corre en contra de los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra, esta excepción cesa y por lo tanto recobra su vigencia la regla general de la prescripción, dentro de los quince días siguientes a partir del momento en que cesó la causa que impidió que la prescripción comenzara a correr, es decir, a partir del momento en que de manera efectiva cese el estado de guerra, se restablezca el funcionamiento normal de las instituciones y Tribunales y de manera efectiva puedan hacerse valer ante éstos últimos las acciones tendientes al efectivo ejercicio de los derechos particulares del trabajador con motivo de la relación laboral.

Por otra parte, contempla la Ley Federal del Trabajo algunos casos en los que la regla general de la prescripción se interrumpa para todos los efectos que más adelante indicaremos. Tales casos, como excepciones a una regla general, deben considerarse limitativamente establecidos y son los siguientes:

a).- La presentación de una demanda o de cualquier otra instancia ante las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje. En tal supuesto, la interrupción de la prescripción opera por el solo hecho apuntado, o sea, por la presentación de una reclamación o requerimiento ante el Tribunal de Trabajo, --

sin que tenga relevancia para ese efecto el hecho de que tal demanda o instancia se haga del conocimiento de la parte contra -- quien se dirige puesto que, además de que ésta circunstancia no resulte imputable al demandante, ni está en sus facultades el hacer la notificación, función que corresponde al Tribunal a través de los actuarios, es el caso que lo que llevó al legislador a establecer una causa que interrumpa la prescripción es la demostración evidente del interés del actor o promovente en ejercitar sus derechos ante los Tribunales de la materia, como ha quedado establecido en el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Jurisprudencia definida que a continuación ---- transcribo:

**\*PRESCRIPCIÓN, INTERRUPCIÓN DE LA, POR  
PRESENTARSE LA DEMANDA ANTE  
JUNTA INCOMPETENTE**

La presentación de la demanda, aunque sea ante una junta incompetente, por ser éste un acto demostrativo del interés del actor en el ejercicio de sus derechos, interrumpe la prescripción.

Amparo directo 2556/1937 - Epifanio Castillo.  
Mayoría de 4 votos. Tomo LIII, Pág. 2194.

Amparo directo 3419/1940. - Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera de la República Mexicana. Unanimidad de 4 votos. Tomo LXV, Pág. 3472.

Amparo directo 9046/1941 - Julio Chávez. Unanimidad de 4 votos. Tomo LXXII, Pág. 5726.

Amparo Directo 3480/1937 - Guadalupe Pérez.-  
Unanimidad de 4 votos. Vol. XC, Pág. 35

Amparo directo 4481/1952 - Antonio Sánchez. -

Unanimidad de 5 votos. Vol. XC, Pág. 35.

JURISPRUDENCIA 118 (Sexta Epoca), Página 119, Sección Primera, Volúmen 4a. SALA.- Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965".

Para la interrupción, de la prescripción por la cau-

sa que apuntamos, resulta también carente de eficacia el hecho -- de que el Tribunal ante quien se presente la demanda o se dirija la instancia resulte incompetente con tal de que sea un Tribunal de trabajo, y atentos al hecho de que la Ley no hace distincio-- nes poco importa que tal incompetencia provenga por razón de ma-- teria o de territorio pues en todo caso, bien sea que a virtud -- de una excepción o que la Junta oficiosamente se declare incompete y remita los autos a la que resulte ser competente, el --- efecto será que se considere nulo todo lo actuado ante la Junta-- incompetente, pero esa nulidad no afectará a la demanda o a la -- instancia en si misma considerada puesto que como hemos dicho, -- la existencia de esta revela la expresa voluntad de su promovente de hacer efectivo el derecho que le asiste.

b).- El reconocimiento de palabra, por escrito o por hechos indudables, de aquél a quien <sup>x</sup>beneficie la prescripción, -- del derecho de aquél a quien perjudica la misma, Nos parece que -- a diferencia del caso que comentamos en el inciso "a" en éste, -- la causa que interrumpe la prescripción, no tiene lugar ante la -- autoridad de trabajo puesto que el reconocimiento expreso de los -- derechos de quien demanda, presunto perjudicado con la prescrip-- ción, daría más bien lugar a que se dictara un laudo resolución-- favorable a tales derechos; sino por acto que implican ese reco-- nocimiento efectuados en ausencia de la autoridad laboral, y --- cuando este corriendo el término de la prescripción para presen-- tarse ante la misma a deducirse los derechos derivados de la re-- lación laboral.

Por último, añadiremos las siguientes consideracio-- nes en torno del tema que comentamos: Que por efecto de la inte--

rupción de la prescripción, queda inutilizado todo el tiempo que corrió hasta el día en que tuvo lugar cualquiera de las dos causas que dan lugar a tal interrupción y que el mismo vuelva a computarse a partir de ese momento, porque suponemos que tal circunstancia tiene lugar en el caso del supuesto "a" cuando el expediente formado con motivo de una demanda se mandó archivar por la -- Autoridad que conoce de la misma en el caso del artículo 756 de -- la Ley; y en el caso del supuesto "b" a partir del día siguiente en que hubiere tenido lugar por parte de aquél a quien beneficia la prescripción, de los derechos que en su contra le asisten a -- aquél a quien perjudica tal prescripción.

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

1.- Salvo los casos de los accidentes o enfermedades - considerados bajo la común denominación de riesgos de trabajo y - de los casos de enfermedades contagiosas, la suspensión de las - relaciones de trabajo tienen lugar sin responsabilidad para nin- guna de las partes por causas que no siendo queridas por ninguna de ellas en cuanto a su configuración, de hecho vienen a impedir que materialmente se preste el servicio.

2.- Los efectos de la suspensión de las relaciones de - trabajo por cualquiera de las causas que desde el punto de vista legal dan lugar a ella son las siguientes: Para el trabajador el no concurrir al desempeño de sus labores sin peligro de que se - le despidan o se le sujete a correcciones disciplinarias; Para el patrón verse liberado de las obligaciones de pagar sin que tal - circunstancia pueda significarle consecuencias por incumplimien- to al contrato o violaciones a la ley.

3.- A diferencia de los casos de suspensión de la rela- ción de trabajo, la terminación de las mismas tiene lugar tam- - bién, salvo el caso de mutuo consentimiento por causas que sin - ser queridas tampoco como tales por las partes, son de tal natu- raleza que no existe posibilidad de que cesen y por consecuencia de que se reanude la relación laboral, la que en lugar de quedar suspendida temporalmente, queda definitivamente terminada.

4.- A diferencia de las causas de terminación, que co- mo sostenemos no son queridas en cuanto a tales por ninguna de- - las partes, en los casos de rescisión de las relaciones de traba- jo, las causas que las motivan, provengan del patrón o del traba

jador son queridas por éstos y directamente imputables a hechos de su conducta aun cuando no sean queridas en sus consecuencias.

5.- Cuando se presenta alguna de las causas que da lugar a la rescisión de los contratos de trabajo notamos que no opera de la misma manera cuando provienen del trabajador o cuando se deben a hechos imputables al Patrón, pues mientras el patrón está en la obligación de avisar por escrito al trabajador la causa y fecha de la rescisión el segundo simplemente la hace valer por vía de hecho separándose materialmente del trabajo y ocurriendo a reclamar ante la autoridad del trabajo competente las indemnizaciones a que tenga derecho.

6.- En los casos en que el patrón notifique por escrito al trabajador la causa y fecha de despido y éste considera que no ha dado causa a la rescisión del contrato en superjuicio le asiste el derecho de reclamar a su elección, bien la reinstalación en el empleo que desempeñaba o bien una indemnización equivalente a tres meses de salario; sin perjuicio de que independientemente de que se le conceda cualquiera de sus dos pretensiones se le indemnice con los salarios que hubiere devengado de seguir trabajando, por todo el tiempo corrido entre la fecha del despido y el efectivo cumplimiento del laudo.

En el supuesto de que el trabajador hubiera optado por la indemnización o de que el patrón se encuentre eximido de la obligación de reinstalarlo por cualquiera de las causas que la Ley consigna, el trabajador tendría derecho además a una prestación establecida en la nueva Ley Federal del Trabajo y que no consignaba la anterior o sea la llamada prima de antigüedad que-

consiste también en una prestación en dinero que se cuantifica in dependientemente de la causa de separación en función de la anti-güedad en el empleo.

7.- La prescripción en su modalidad negativa o extintiva corre en perjuicio del patrón y trabajador y opera en el tér--mino de un mes para que cada uno de ellos pueda rescindir el con--trato de trabajo cuando exista causa justificada proveniente de--su cocontratante que amerite tal rescisión. Por el mismo término y en perjuicio del patrón opera la prescripción negativa para imponerla al trabajador correctivos disciplinarios o a efectuar --descuentos a sus salarios en los limitativos casos en que ésta--situación es legalmente posible.

8.- La prescripción en su modalidad negativa o extintiva corre en perjuicio del trabajador y opera en el plazo de dos--meses para que éstos cuando sean separados de sus trabajos sin--que hayan dado causa justificada para la rescisión del contrato--de trabajo ocurran ante la autoridad competente a deducir sus acciones y reclamar los derechos que en tal supuesto le asisten.

9.- La regla general de la prescripción negativa o extintiva en materia del derecho del trabajo sufre dos excepciones a virtud de las cuales ni comienza ni corre a perjuicio de patrones y trabajadores cuando éstos sean incapaces mentales y no ---cuenten con tutor que represente sus intereses y se le haya dis--cernido el cargo; en perjuicio de los trabajadores que por causa de guerra se vean incorporados al Servicio Militar.

10.- La prescripción negativa o extintiva que como re--gla general se establece en materia de derecho del trabajo, aun--corriendo en perjuicio del patrón o del trabajador, puede inter-

ponerse para el efecto de que resulte ineficaz todo el tiempo -- que haya transcurrido con anterioridad al momento en que surge -- cualquiera de las causas de interrupción que son las siguientes: La sola presentación de la demanda o de cualquier otra instancia ante la autoridad laboral aunque sea incompetente por razón de materia o territorio y aun cuando tal demanda no se notifique; o el hecho de que la parte en cuyo beneficio corre el término de la prescripción reconozca de palabra o por escrito o por hechos indudables el derecho de aquella a quien se perjudica.

11.- Cualquiera que sea el término que la Ley establece para que prescriban los derechos y acciones de las partes en relación laboral, éste empieza a computarse a partir del día siguiente en que el patrón conoció la causa de rescisión dada por el trabajador y debió notificársela por escrito; así como a partir del momento en que el trabajador tiene plena conciencia de que su patrón ha dado causa a la rescisión del contrato. Para el trabajador corre también en su perjuicio el derecho que le asiste para ocurrir ante la autoridad laboral a reclamar los derechos que le asisten si ha sido despedido injustificadamente, a partir del día siguiente de que el patrón por escrito le notifique su despido.

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

- De la Cueva Mario "Derecho Mexicano del Trabajo"
- González Blanco Salomón "Apuntes de Derecho Mexicano - del Trabajo" Primer Curso.
- Rojina Villegas Rafael "Teoría General de las Obligaciones".
- Borja Soriano Manuel "Teoría General de las Obligaciones" Tomo I
- Nueva Ley Federal del Trabajo.

SECRETARIA DE ECONOMIA  
M. A. N. N.