



# Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela Nacional de Estudios Profesionales

" A R A G O N "

Derecho

" RESOLUCION DE LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION EN EL PROCEDIMIENTO JURIDICO LABORAL "

T E S I S  
Que para obtener el Título de  
LICENCIADO EN DERECHO  
p r e s e n t a  
GUSTAVO MACIAS SANDOVAL

San Juan de Aragón Edo. de Méx. 1993

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

UNAM



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

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

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

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

## I N D I C E

Pág.

### INTRODUCCION

#### CAPITULO I

##### EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

A).- Concepto de Derecho Procesal del Trabajo	1
B).- Sujetos del Proceso Laboral	3
C).- Objeto del Proceso del Trabajo	4
D).- Principios del Derecho Procesal del Trabajo	7
1.- Público	9
2.- Gratuito	10
3.- Inmediato	10
4.- Oral	10
5.- Dispositivo	11
6.- Concentración	12
7.- Informal	12
8.- Apreciación de las pruebas en conciencia	13
9.- Tutela en beneficio del trabajador	14

#### CAPITULO II

##### LOS CONFLICTOS LABORALES

A).- Concepto	17
B).- Características	21
C).- Estructura	22
1.- Presupuestos	22

2.- Actos Preparatorios	23
3.- Actos de Perfeccionamiento	23
D).- Clasificación	24

### **CAPITULO III**

#### **EL PROCESO JURIDICO LABORAL**

A).- El proceso (Concepto)	30
B).- Clasificación de los Procesos de Trabajo	34
1.- Proceso Individual Jurídico o Económico	35
2.- Proceso Colectivo Jurídico	36
3.- Proceso Colectivo Económico	36
4.- Proceso Burocrático	37
C).- El Proceso Jurídico Laboral	
1.- Procedimiento Ordinario	37
2.- Procedimiento Especial o Sumario	39

### **CAPITULO IV**

#### **LAS ACCIONES Y EXCEPCIONES EN MATERIA DE TRABAJO**

A).- La Acción	
1.- Concepto	43
2.- Elementos	45
3.- Clasificación	48
4.- Prescripción de las acciones del trabajo	50
B).- EXCEPCIONES Y DEFENSAS	
1.- Concepto	52
2.- Clasificación de las excepciones	55

## **CAPITULO V**

### **OPOSICION Y RESOLUCION DE LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION**

A).- Oposición de la excepción de prescripción	60
B).- Resolución	76
C).- Necesidad de resolver incidentalmente	81
D).- Resolución interlocutoria y medios de defensa	88

### **CONCLUSIONES**

### **BIBLIOGRAFIA**

## I N T R O D U C C I O N

En tiempos recientes ha recobrado fuerza la idea de reformar el contenido de la Ley Federal del Trabajo en vigor, la virtual culminación de un Tratado Trilateral de Libre Comercio entre México, Canadá y los Estados Unidos de Norteamérica ha sido un elemento más que hace creer el rumor de un proyecto de reforma.

Desde 1980, año en que por última vez se modifica la ley en cita, misma que incluyó un apartado de normas procesales, ha sido criticado por los más destacados juristas algunos de sus contenidos, tanto desde el punto de vista de derecho sustantivo, como desde el punto de vista de derecho procesal.

Así, los factores de la producción; capital y trabajo, han expresado sus ideas básicas sobre que temas deben ser reformados; en este contexto, patrones y trabajadores a través de sus respectivas representaciones tratan de defender los intereses y derechos que representan.

Lo que es evidente es que ambos sectores, han coincidido sobre la necesidad de reformar la ley de la materia; que para el Obrero, con todo derecho, debe considerar la conservación de las conquistas laborales; y para el Patronal, deberá considerarse temas como la flexibilización de las relaciones individuales de trabajo incorporando conceptos como productividad y descentralización de la legislación laboral, entre otros.

En esa inteligencia, el presente trabajo recepcional pretende proponer en forma específica de tema, uno de los aspectos que pudiera ser considerado a fin de simplificar, observando los principios que rigen el derecho procesal del trabajo, la procuración e impartición de la justicia laboral, partiendo de la premisa que, efectivamente; consideramos, algunos aspectos procesales de la ley deben ser reconsiderados en la forma en que se tramitan.

El aspecto procesal a que nos referimos, es la forma en que se resuelve durante el procedimiento jurídico laboral la prescripción, cuando ésta es opuesta por las partes como excepción.

En efecto, en la actualidad la prescripción en el proceso laboral mexicano, cuando es opuesta en vía excepcional, se resuelve hasta que se estudia el fondo del negocio, del cual conoce la autoridad del trabajo; es decir hasta que dicta resolución, agotándose así inexplicablemente todo un procedimiento con la consecuente pérdida de tiempo, afectación de intereses y acumulación de carga de trabajo.

En otras palabras, se agota todo un proceso general con su respectivo desahogo de pruebas, para que al final después de uno, dos o tres años se declare que, como es procedente la excepción de prescripción opuesta impide el estudio del fondo del negocio, situación esta que pudiera resolverse inicialmente o a través de un incidente de previo y especial pronunciamiento,

habida cuenta que lo que van a resolver hasta el final de la tramitación del juicio, va a ser lo mismo que pudiera resolverse previa y especialmente, evitándose así un engorroso e inútil procedimiento, lográndose de esta manera la rápida y efectiva impartición de la Justicia Laboral siguiendo el principio de concentración que la rige.

Partiendo de esta idea; y dado que como se ha señalado, lo importante para nuestro tema recepcional era cuestionar la forma actual en que se resuelve la prescripción cuando es opuesta como excepción laboral, el tema lo estructuramos partiendo de la base primero, que la excepción de prescripción independientemente de la forma en que se resuelve, la cual se insiste es cuestionable, implica la constitución de un conflicto laboral el cual es sinónimo de proceso jurídico de trabajo, estudiando temas que le son afines a este como el de las acciones y excepciones en la materia, encuadrando todo esto en un gran tema inicial que es lógicamente el derecho procesal del trabajo.

Así en el Capítulo I proporcionamos los elementos básicos del derecho procesal laboral, definiendo el concepto y objeto del mismo, los sujetos que intervienen en él y los principios que lo rigen.

Una vez que se establecieron las situaciones elementales del Derecho Procesal del Trabajo en el Capítulo II, abordamos el tema de los conflictos en el trabajo, que es fundamental para la existencia de un proceso contencioso en el cual surge la



posibilidad de oponer por las partes la excepción de prescripción, materia de este estudio. En este subtema analizamos cuestiones como el concepto mismo de conflicto, las características, estructura y su clasificación.

Considerando que los conflictos laborales como se explicó deben entenderse como sinónimos de un proceso de trabajo en el Capítulo III, se estudió el proceso jurídico laboral, que para efectos del tema recepcional era el más importante.

Precisamente por las características de la prescripción de las acciones, opuesta como excepción que puede dar por terminada una controversia laboral sin entrar al estudio del fondo del negocio, era menester analizar lo que constituyen las acciones y excepciones en materia de trabajo, mismas que fueron abordadas en el Capítulo IV donde fueron estudiados los subtemas de la acción y excepciones, proporcionando sus conceptos así como los elementos que constituyen a cada institución y sus respectivas clasificaciones.

Expuestos los temas que necesariamente guardaban relación con el título recepcional del presente trabajo, en el Capítulo V y último empezamos por hacer un estudio más profundo acerca de la prescripción en el derecho mexicano del trabajo y la forma en que se resuelve actualmente esta cuando es opuesta como excepción, para después establecer la necesidad de que fuera resuelta previa o incidentalmente, estudiando brevemente los medios de defensa que operarían en contra del acto que resuelve

sobre la procedencia o improcedencia de esta multicitada excepción.

El tema abordado tiene como fin primordial proponer se suprima la forma en la que actualmente se resuelve la excepción de prescripción, proponiendo que en su lugar se resuelva esta en forma previa y especial, constituyéndose así una posibilidad más de incidente de previo y especial pronunciamiento en la Ley Federal del Trabajo, modificándose como consecuencia el contenido del artículo 762 de la Ley en cita.

**CAPITULO I**  
**EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

- A).- Concepto de Derecho Procesal del Trabajo**
- B).- Sujetos del Proceso Laboral**
- C).- Objeto del Proceso del Trabajo**
- D).- Principios del Derecho Procesal del Trabajo**
  - 1.- Público**
  - 2.- Gratuito**
  - 3.- Inmediato**
  - 4.- Oral**
  - 5.- Dispositivo**
  - 6.- Concentración**
  - 7.- Informal**
  - 8.- Apreciación de las pruebas en conciencia**
  - 9.- Tutela en beneficio del trabajador**

**CAPITULO I****EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

El tema que hemos denominado "RESOLUCION DE LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION EN EL PROCEDIMIENTO JURIDICO LABORAL", lo abordamos, porque precisamente constituye una polémica si la excepción de prescripción en los procedimientos jurídicos laborales puede ser resuelta por vía incidental, o bien en el laudo respectivo, siendo que nuestra postura, al mismo la sostendremos en el Capítulo V del Trabajo Receptional. Pero antes consideramos, debemos estudiar las figuras jurídicas necesarias con la finalidad de llevar de lo mínimo de los conocimientos básicos del Derecho Procesal del Trabajo a los complejos del tema que sostenemos a consideración; y así, poder estar en aptitud de sostener nuestra hipótesis de trabajo, y hacer asequible al lector, el conocimiento que plasmamos en nuestra tesis.

Por consiguiente iniciaremos proporcionando los elementos básicos del Derecho Procesal del Trabajo.

**A).- CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

El Derecho Procesal del Trabajo se entiende como "El conjunto de principios y normas que rigen la relación de trabajo y que van a establecer la constitución, funcionamiento y competencia de las Autoridades del Trabajo, así como de los sujetos procesales y de

las Instituciones íntimamente relacionadas con estos, así como los procedimientos que van a seguir con la finalidad de armonizar los factores de la producción" (1).

Alberto Trueba Urbina, expresa que es él "Conjunto de Reglas Jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreras e interpatronales" (2).

También ha sido conceptualizado como "La Rama del Derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas reguladoras de las relaciones laborales, desde el punto de vista jurídico y económico" (3).

De las definiciones que hemos citado, se desprende que el derecho procesal del Trabajo es un conjunto de principios y normas, o bien reglas que nos establecen los lineamientos que debemos seguir en los aspectos vinculados con las acciones de trabajo, debiendo intentarse un equilibrio entre los sujetos intervinientes en las misma, y que como denotamos, la existencia de principios y reglas nos llevaría a precisar el camino para llegar a declarar el derecho sustantivo del trabajo, y es desde la

- (1) Arriaga Flores Arturo. " Derecho Procesal del Trabajo". México 1990. E.N.E.P. P. 22.
- (2) Trueba Urbina Alberto. " Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". México, 1985. Porrúa. P. 181.
- (3) Porras López, Armando. Citado por Bermúdez Cisneros Miguel "Derecho Procesal del Trabajo". México 1989. Trillas. P. 20

definición o concepto del derecho procesal del trabajo, donde observamos que la problemática del tema recepcional, estriba en la ausencia de una norma exacta que prevea en que momento del procedimiento se debe resolver la excepción de prescripción en el procedimiento jurídico laboral, por ello opinamos que al estudiar perfectamente el tema a estudio contribuiremos a reafirmar el concepto mismo del derecho procesal del trabajo.

#### B).- SUJETOS DEL PROCESO LABORAL

En todo proceso del trabajo se da la existencia de sujetos procesales, estimando la necesidad de abordar el relativo al mismo.

"Los Sujetos Procesales del Trabajo son las partes que de hecho intervienen en el Proceso Laboral en nombre propio o bien representando a otra persona jurídica, pero debemos tomar en cuenta que los sujetos van a venir a ser las partes y las autoridades del trabajo, reconociendo a los primeros una parcialidad, ya que los segundos dan una imparcialidad y esto es en cuanto a que la autoridad del trabajo debe poseer neutralidad habida cuenta que no debe inclinarse a favor de alguna de las partes en el conflicto y porque, si alguno de los integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje se encuentra impedido de conocer de un asunto, debe excusarse; en cuanto a la parcialidad referida a las partes esta debe ser entendida como el interés

jurídico que persigue cada una de ellas y que es independiente a la contraria.

Así pues, los sujetos procesales del trabajo son definidos como todas las personas físicas o morales y todas las Instituciones que se encuentren vinculadas con el origen, desarrollo y extinción de una relación de trabajo siempre y cuando participen, ya sea por propia voluntad o porque sean llamadas por la Autoridad del Trabajo en un juicio laboral, así como también son sujetos todos los Tribunales del Trabajo.

Entre los sujetos procesales del trabajo tenemos a las autoridades del trabajo, patrón y trabajadores, los sindicatos, las Federaciones y Confederaciones de Sindicatos, los dependientes económicos de un trabajador en caso de muerte de este cuando es con motivo de riesgo de trabajo, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y demás Instituciones que estén vinculadas con una relación de trabajo (4).

#### C).- OBJETO DEL PROCESO DEL TRABAJO

El Constituyente de 1917 debatió y sostuvo la postura de que se creara una Ley Protectora de la Clase Trabajadora, por consiguiente surgió el Artículo 123 Constitucional y en consecuencia la Ley Federal del Trabajo. La citada Ley tiene como objetivo la existencia de las buenas relaciones entre el Capital y

(4) Cfr. Arriaga Flores Arturo. Conceptos proporcionados en su cátedra de "Derecho del Trabajo II" ENEP-ARAGON UNAH Período 1993-I ó en su texto "Derecho procesal del Trabajo". Obcit. P. 73 a 78.

el trabajo, así como el equilibrio de los factores de la producción y regula el procedimiento laboral en los litigios planteados por la clase trabajadora cuando se ve afectada en sus condiciones de trabajo o se haya violado alguna cláusula del Contrato Colectivo o individual de Trabajo.

En este orden de ideas, el proceso del trabajo tiene como objetivo principal se aplique la norma jurídica de una forma adecuada y sin perjuicio de persona; física o moral alguna en caso concreto. El título catorce de la Ley Federal del Trabajo contiene disposiciones de carácter procesal, pero en definitiva no forman un cuerpo integrado de normas procesales.

En diversas ocasiones se han elaborado proyectos de Códigos Procesales del Trabajo, pero hasta el momento no se ha promulgado ninguno, aunque sí es una necesidad para la actualidad. Algunos sectores del capital y producción han expresado que la causa de su no definitiva aceptación lo es el hecho de impedirse pierda el sentido de unidad de la norma laboral sustantiva, sosteniendo en esta forma el principio proteccionista de la clase trabajadora que nuestra actual legislación contiene, tal fue el razonamiento utilizado por el legislador de 1970 al expresar en la exposición de motivos "Antes de entrar al análisis de las normas concretas del derecho procesal, se estudio la conveniencia de dividir la Ley Federal del Trabajo en dos partes, una Ley sustantiva y una adjetiva, pero vuelve a decirse, se juzgo que se rompería la unidad del derecho del trabajo y que, al separar el



derecho procesal del sustantivo, se le separaría de la finalidad fundamental del derecho del trabajo que es la realización de justicia social. Expresado en otras palabras, el derecho procesal del trabajo se integra con las normas que tienden a dar efectividad al derecho sustantivo, cuando este es violado por alguno de los factores de la producción. El estudio también contempló la posibilidad de efectuar una modificación sustancial en los procesos del trabajo, transformándolos de un procedimiento oral y escrito en un procedimiento puramente oral, las encuestas que se hicieron entre el personal de las juntas y entre los trabajadores y los patrones llevaron a la conclusión de que si bien un sistema oral puede ser teórico preferible, en la práctica adolece de numerosos defectos, se consideró esencialmente que la procedencia del juicio de amparo en contra de los Laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje exige los datos fundamentales del proceso, pues de otra manera no podrían ser juzgados por nuestro más alto Tribunal. Por otra parte, un proceso puramente oral exigiría la multiplicación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que nos parece ni conviene ni es posible en el estado actual de nuestras Instituciones jurídicas" (5).

Con las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de Mayo de mil novecientos ochenta, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el cuatro de (5) Revista: "Laudo". México 1976. pp 40-43.

Enero de mil novecientos ochenta se ha resuelto, podría decirse, en forma inicial el problema, ya que conservando la intención del Legislador de 1970, la reforma indicada con mejor técnica jurídica dentro de la ley de la materia, incluyo un apartado en el Título Catorce que se refiere exclusivamente a normas de derecho procesal del trabajo, en el cual se incluyeron muchos usos y costumbres que se habían venido dando ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje que redundan en beneficio de los intereses en conflicto, así como normas que tienden a la realización de una justicia más eficaz y expedita en la resolución de los conflictos que ante los Tribunales del Trabajo se ventilan; tan es así que agrupando las normas netamente procesales se trasladaron algunos artículos ubicados con anterioridad a las reformas de Mayo de mil novecientos ochenta, en la parte procesal, resultando así una congruencia lógica y adecuada a estos dos tipos de normas, la sustantiva y la adjetiva o procesal en materia de trabajo.

En tales circunstancias, la Ley Federal del Trabajo fija las limitantes del proceso para llegar a la verdad del conflicto entre las partes que intervienen en ella.

#### PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

En el Derecho Procesal del Trabajo, existen principios rectores que le son propios, y con esto queremos decir que son diferentes a los demás, ya que estos principios y los principios

del derecho procesal son sinónimos. Los diferentes tratadistas como Tena Suck, Climent Beltrán, Cavazos Flores, Trueba Urbina y otros más desde su punto de vista de cada uno de estos, casi ninguno coincide en el total de los principios, que son para unos siete y para otros son ocho aproximadamente, es mínima la diferencia, pero para efectos de este trabajo trataremos de abarcar todos los que comprende la Ley laboral y que para nosotros son los fundamentales.

En nuestro País la política jurídica laboral se ha formado a través de la historia, siendo el resultado de una lucha de clases económicamente desiguales, estableciendo una serie de principios consistentes en obtener una armonía y la proporcionalidad de las relaciones laborales; estos principios propios del derecho del trabajo como ya lo hemos dicho antes, no son diferentes a los otros principios procesales, sino por la motivación inspirada en ellos puesto que en la práctica sí se llevan a cabo.

Los principios procesales en el Derecho Procesal del Trabajo se encuentran en los Artículos del 685 al 688 de la Ley laboral y son los siguientes:

- 1.- Público
- 2.- Gratuito
- 3.- Inmediato
- 4.- Oral
- 5.- Dispositivo

6.- Concentración

7.- Informal o aformal

8.- Apreciación de las pruebas en conciencia

9.- Tutela en beneficio del trabajador

1.- Público.- Con este principio nos da a entender que los procedimientos laborales se pueden presenciar por cualquier persona; es decir, son públicos.

Pero este principio no es absoluto, hay sus limitaciones, puesto que dispone el Artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo que las audiencias se celebrarán a puerta cerrada cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Este principio del que hablamos da al público en general la facilidad de presenciar el desarrollo del proceso, los que presencian las audiencias se enteran de las conductas de las partes, de las personas que intervienen en el proceso, desde las mismas partes en contienda hasta los testigos y peritos, así como los miembros del Tribunal del Trabajo. Es conveniente pero no muy común en la práctica la presencia de público en las audiencias, para observar la buena marcha de la justicia laboral, habiendo cierto temor a la censura, hay control en el comportamiento de las personas que intervienen en el proceso para no influir en el grado de imparcialidad de las autoridades del trabajo, los que para

tener respetabilidad deben ser los primeros en someterse a lo establecido por la Ley.

2.- Gratuito.- Refiriéndose a este principio, significa que no existen costas ni pago de ninguna especie en el proceso laboral, todas las actuaciones son gratuitas.

3.- Inmediato.- En cuanto a este otro principio nos indica que los miembros de las Juntas deben estar en contacto directo con las partes.

En la Ley Laboral se regula a este principio a través de la obligación de las partes a comparecer a la Audiencia de Conciliación al igual que a la de Demanda y Excepciones, lo anterior basado en el Artículo 876 Fracciones I y II de la Ley de la Materia, con la diferencia de que a la primera etapa la comparecencia es personal sin abogados, asesores o apoderados y en la segunda etapa sí podrán comparecer estas últimas personas.

El Artículo 721 de la ley en cita reglamenta este principio procesal al levantar acta de todas las actuaciones y a entregar copia firmada a las partes que hayan comparecido, con el fin de dar seguridad a las mismas y viendo lo anterior, tiende a ser eficaz el principio rector de inmediatez.

4.- Oral.- Por lo que hace al principio de oralidad, tenemos que todos los actos del procedimiento son predominantemente orales. Esta forma oral sin duda es la más adecuada para solucionar las controversias; a través de la palabra

se pueden resolver los conflictos con mayor posibilidad de realización a la justicia y equidad que por otro medio.

Debemos tener en cuenta que el proceso moderno es mixto, siendo oral y escrito de acuerdo a la importancia dada al mismo en cuanto a la oralidad o a la escritura. En lo que respecta al procedimiento laboral la legislación se rige hacia la oralidad, expresada así en el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, lo anterior quiere decir que el sistema de nuestra legislación, en las audiencias, está encaminado hacia la oralidad para que las partes manifiesten de viva voz la forma que deseen sus pretensiones y que estas sean apreciadas por las Juntas.

Para concluir con este principio con el que se pretende dar mayor rapidez al procedimiento y no retardarlo, para que este no quede en palabras se deberá manifestar por escrito tanto la demanda como la contestación pues como dicen los tratadistas y con sobrada razón, "lo que no está en el expediente no está en el mundo".

5.- Dispositivo.- El órgano jurisdiccional no puede actuar si las partes no lo hacen, o sea, para que este intervenga por conducto de sus titulares, se necesita que los particulares ejerciten sus acciones que pretenden intentar, la actuación de los particulares es lo que denominamos el principio dispositivo. Este principio es llamado o conocido como la instancia de parte es decir, esto significa que a las partes se les impone la obligación de estimular la actividad del órgano jurisdiccional para que con

esto se active el proceso, podemos aplicar a este principio otro del derecho romano que dice " No hay juez sin parte ".

El principio que nos ocupa no es rígido, se da a través de la reforma procesal de 1980 otorgando facultades para que el órgano jurisdiccional continúe de oficio el procedimiento, antes de las reformas ya citadas, decía el Artículo 756 de la Ley en 1970, que si ninguna de las partes concurría a la audiencia, el expediente se archivaría hasta nueva promoción.

Lo que nos dice ahora el Artículo 873 de la multicitada Ley de la Materia es que la audiencia se llevará aún cuando no concurren las partes, reproduciéndose la demanda del trabajador o actor de oficio y a la demandada se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo si esta parte fuera la ausente.

6.- Concentración.- Este principio se refiere a que los incidentes planteados en el procedimiento sean resueltos junto con el principal para que dicho procedimiento sea más rápido, salvo lo dispuesto por la misma Ley que deban resolverse previamente o sean promovidos después del laudo, únicamente en esta situación se suspenderá el procedimiento y se tramitará por cuerda separada, sólo los previstos por la Ley Federal del Trabajo.

7.- Informal.- La forma en el derecho procesal juega un papel importante ya que así responden a una seguridad jurídica.

El formalismo que es garantía hacía las partes y hacía el estado para que el proceso se lleve a cabo sin que en él se

cometan injusticias pretendiéndose el respeto a los derechos de cada parte; es decir, cuando el procedimiento, tenga por objeto la realización a través del aseguramiento y ejecución forzosa de intereses que estén bajo tutela del derecho, la primera experiencia de todo sistema procesal es que los intereses protegidos por el derecho se garanticen en el procedimiento, por consecuencia, para obtener la pretensión de la tutela jurídica se necesitan formas que determinen a futuro ya que por medio de esta se determina con precisión los actos procesales.

En el Derecho Procesal del Trabajo, por su naturaleza rige la simplicidad y la sencillez, ya que en el ordenamiento laboral prevalece el fondo sobre la forma.

8.- **Apreciación de las pruebas en conciencia.**- En el derecho del trabajo se ha inclinado por la libre apreciación de las pruebas, este principio está regulado por el Artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra establece: "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

Cuando las pruebas sean apreciadas en conciencia, significa que tal apreciación no se haga con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después del análisis que se forma en nuestro



espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio; a verdad sabida, como es expresado en la disposición que comentamos significa la verdad que se halla en el proceso, sin formulismo frente a la verdad legal o técnica.

Ahora bien, la motivación que exige la Ley como obligatoria para las juntas en su función de impartir justicia por medio de la formulación de laudos, constituye una significativa restricción a la libertad de criterio de las mismas.

9.- Tutela en beneficio del trabajador.- Este principio está firmemente asentado en todo lo largo de nuestro ordenamiento laboral y de forma muy especial en el Artículo 685 segundo párrafo que dice: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley deriven de la acción intentada, conforme a los hechos expuestos por el trabajador la junta, al momento de admitir la demanda subsanará esta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en términos del Artículo 873 de esta Ley".

Este principio se encuentra también en el Artículo 784 de la Ley laboral, en el sentido de que obliga a la junta a eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, requiriendo al patrón exhibir la documentación que conforme a la Ley debe conservar en la Empresa, igualmente dice que le

corresponderá al patrón probar su dicho si hay controversia en los aspectos que concretamente señala el Artículo antes invocado.

Como es de notarse, hemos abordado el subtema de los principios que rigen en el derecho procesal del trabajo, ya que precisamente en el relativo a la concentración ha de girar el tema recepcional, aún cuando hemos de establecer el objetivo de la tesis.

**CAPITULO II**  
**LOS CONFLICTOS LABORALES**

**A).- Concepto**

**B).- Características**

**C).- Estructura**

**1.- Presupuestos**

**2.- Actos Preparatorios**

**3.- Actos Perfeccionamiento**

**D).- Clasificación**

**CAPITULO II****LOS CONFLICTOS LABORALES**

Estimamos que, una vez expuestas las nociones básicas del Derecho Procesal del Trabajo, habiendo narrado lo que constituye en sí el concepto de la materia, los sujetos intervinientes, el objeto y los principios integrantes, debemos analizar el tema del conflicto en el trabajo, ya que es precisamente fundamental para la existencia de un proceso contencioso, en este deben darse dos sujetos procesales con intereses opuestos o desavenencias vinculadas con una relación de trabajo y otros sujetos procesales como serían la autoridad del Trabajo, y los que posibilitan el desarrollo del mismo, aún cuando no desconocemos que los principios y reglas del derecho procesal del trabajo también se aplican en aspectos no contenciosos pero que no son motivo de nuestro tema recepcional, así pues abordaremos el subtema de los conflictos del trabajo.

A).- Concepto.- Los conflictos del trabajo se han generado básicamente con el origen o surgimiento de la relación de trabajo subordinado el cual termina en enfrentamiento, de igual forma podemos llegar a la determinación que este tipo de puente son la consecuencia inmediata a un proceso económico, social y político.

Ambos conceptos tienen su principal asiento en el proceso de producción, en el cual intervienen dos factores elementales; el capital y el trabajo, lo que trae como consecuencia la lucha de clases cuyo principal objetivo es el equilibrio de los factores que en el proceso intervienen, de tal forma que los conflictos del trabajo resultan la fuente generadora de la revolución industrial; es decir, el sometimiento de los más débiles por los más fuertes.

Los conflictos del trabajo en esencia no son otra cosa que la oposición de intereses entre quienes con su fuerza física, mental o ambas prestan un servicio personal subordinado y quienes están en oposición de recibir ese servicio.

Se estima que cualquier desavenencia con relevancia de tipo jurídico que afecte las relaciones marcadas como laborales por la Ley, tanto en su aspecto individual como en el aspecto colectivo se traduce en un conflicto, mismo que puede ser resuelto de diferentes formas.

La principal causa generadora de los conflictos laborales es la desavenencia y desequilibrio entre los factores de la producción; y como consecuencia, se da la falta de cumplimiento y debida observancia de las normas del trabajo, lo que se puede considerar como la causa secundaria de la generación de los conflictos del trabajo.

La palabra conflicto proviene del latín *conflictus*, que a su vez deriva de *confligere*, que significa combatir,

pelear (6).

Los conflictos son índices de ajustes dinámicos que son tomados en consideración para entender la evolución de la sociedad como fenómeno de desarrollo. Así mismo, el conflicto debe ser tal que debe de caracterizarse por la estereorización, difiriendo del mero malestar laboral, ya sea como situación conflictiva permanente, necesaria para el derecho que como sistema rector de la vida dentro de la sociedad busca la armonía de los intereses que se encuentran en pugna para darles una solución adecuada.

Para poder llegar a la definición de conflictos del trabajo, debemos definir que es un conflicto de derecho.

El conflicto de derecho es la coincidencia de dos o más derechos o deberes incapaces de ser ejercitados simultáneamente en una relación jurídica.

A partir de esta definición ya nos encontramos en la posibilidad de definir lo que es el conflicto del trabajo.

Existen algunas definiciones de distinguidos tratadistas del derecho del trabajo.

Mario de la Cueva define al conflicto del trabajo como "Las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y patrones, o solamente entre aquellos o unicamente entre estos en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas

(6) Enciclopedia jurídica Omeba. Tomo I. Edit. Bibliografica. Argentina. pp 801

del trabajo" (7).

Eugenio Pérez Botija por su parte, sostiene que "El Nombre de conflicto laboral se alude a una serie de fricciones susceptibles en las relaciones laborales" (8)

Rodolfo Cepeda Villareal, indica que el conflicto de trabajo " Es la coincidencia de dos o más derechos o deberes dentro de la relación laboral, incapaces de ser ejercitadas o cumplidas simultáneamente" (9)

Arturo Arriaga Flores expresa que el conflicto del trabajo "Son las desavenencias que se dan entre los sujetos procesales de una relación de trabajo, o bien los choques de intereses jurídicos, pugnas, fricciones o malos entendidos que surjen entre los sujetos procesales vinculados en una relación de trabajo" (10)

Trueba Urbina indica "Que los conflictos de trabajo son pleitos, pugnas o malos entendimientos entre trabajadores y patronos, sólo entre estos o sólo entre aquellos con la lucha de clases, por cuestiones laborales o económicas que requieren la intervención de un tercero o de la Autoridad para resolverlos, todo lo cual proviene del régimen de explotación

(7) De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo " México 1964, T. 3. Porrúa. p. 725.

(8) Citado por Trueba Urbina. Ob.cit. p. 610

(9) Citado por Arriaga Flores, Arturo. Ob. cit. p.26

(10)Ob.cit.p.26

del hombre por el hombre " (11)

Manuel Alonso García sostiene que "El conflicto de trabajo es toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídica laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo" (12).

Así pues, podemos indicar que los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan con motivo de las relaciones individuales o colectivas de trabajo, tratase de cuestiones económicas o jurídicas.

B).- Características de los conflictos de trabajo; podemos señalar como características de los conflictos del trabajo; las siguientes:

1.- El aspecto humano de los conflictos de trabajo; ya que en las contiendas de trabajo la posición personal de las partes se desplaza del eje central de la órbita del conflicto, como consecuencia derivada del trabajo como acción jurídica social, actuando predominantemente en la formación de las relaciones contractuales y regulando las desavenencias que se presentan en el mismo.

2.- La despersonalización de los conflictos de trabajo; el derecho privado regula las desavenencias suscitada entre los particulares, considerandolos en el mismo plano, en

(11) Ob.cit.p.311

(12) Citado por Arriaga Flores, Arturo. Ob.cit.p.27



relación al derecho del trabajo, la despersonalización de los conflictos del trabajo se encuentran contemplados en el Artículo 123 Constitucional, al hablarnos de controversias suscitadas entre el Capital y Trabajo.

3.- El aspecto de orden social de los conflictos del trabajo.- La trascendencia de los conflictos del trabajo interesa a toda la sociedad, debido a la repercusión que el mismo pueda tener dentro de la sociedad.

#### C.- La estructura del Conflicto del trabajo.

Es menester cubrir los elementos que caracterizan la estructura del conflicto del trabajo, a efecto de integrar éste.

Dentro de la estructura del conflicto encontramos: Presupuestos, Actos preparatorios y Actos de perfección del mismo.

Presupuestos.- Son los hechos o realidades necesarias sin las cuales no hay conflicto posible y sin cuya existencia no se puede hablar siquiera de controversia jurídica; son los tres presupuestos :

- 1.- Relación jurídica de trabajo.
- 2.- Un hecho determinante; el cual va a ser la causa del conflicto y que va a traer la situación de enfrentamiento entre las partes de la relación de trabajo.
- 3.- Una Subjetivación de la causa del conflicto; con la virtud suficiente para que nazca en una de las partes una

pretensión que podrá o no actualizarse dando lugar, en caso afirmativo a la perfección del conflicto, quedando en el supuesto contrario como una creencia interna sin fuerza alguna para originar un litigio entre las partes.

Actos preparatorios.- Son los actos previos al conflicto y en estos se dan:

1.- Una exteriorización de la pretensión; la cual consiste en la manifestación de esta ante la autoridad del trabajo competente para producir los efectos jurídicos.

2.- Una notificación de la pretensión; que significa que se debe llevar en las condiciones formales suficientes del conflicto.

3.- Una negativa de la parte requerida respecto a la pretensión planteada.

4.- Una ratificación de la pretensión por la parte actora.

Actos de perfeccionamiento del conflicto: "Aquel por el cual se manifiesta en forma definida y eficaz en derecho el acuerdo de las partes de una relación jurídica de trabajo individual o colectiva de hacer una discrepancia sobre el valor, términos o subsistencia de esa relación" (13).

Así pues, en desavenencias, o posiciones contrarias que surgen entre dos sujetos procesales de una relación de

(13) Arriaga Flores, Arturo. "Derecho del Trabajo II, apuntes" México 1993. UNAM pp. 10 y 11

trabajo, si se cubren los elementos de la estructura, podemos hablar del conflicto laboral y al existir este, cada una de las partes puede ejercitar sus acciones, o la excepciones y defensas con que cuenten, y es aquí precisamente donde se encuentra nuestro tema recepcional que analizaremos en los capítulos posteriores.

#### D.- Clasificación de los conflictos de trabajo.

Reviste especial importancia la clasificación de los conflictos de trabajo, debido a que de las definiciones y conceptos de los principales y más frecuentes conflictos de trabajo, se determinará la naturaleza de los órganos a los que se encomendará la resolución de los problemas planteados. Los conceptos comprenderán el objeto y materia de los procedimientos que deban seguirse para resolverse en justicia, mismo que se justificará dentro del procedimiento.

El Profesor Argentino M.TISSEM (14) clasifica a los conflictos de trabajo en dos grandes grupos:

1.- Atendiendo a la naturaleza de los conflictos y la calidad de los sujetos que intervienen en ellos:

ar. conflictos individuales o de derecho.- Siendo aquellos que afectan a la aplicación e interpretación de un derecho nacido y actual, teniendo en consideración que este tenga su origen en una prescripción formal o la Ley, o que derive de una disposición de un Contrato Individual o Colectivo de Trabajo.

(14) Citado por de la Cueva, Mario. Obcit. p.731.

br. Conflictos Colectivos.- Que a su vez se subdividen en dos más, siendo los primeros los que se relacionan con la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo o de la Ley y el segundo el que se relaciona por el cambio de las condiciones de trabajo.

cr. Conflictos Intersindicales.- Mismos que pueden ser colectivos o individuales, consistiendo los colectivos cuando las organizaciones obreras pretenden las contrataciones colectivas y los individuales, cuando las funciones de las agrupaciones obreras no se relacionan con las actividades productivas o de sus agremiados, ya que como entidades orgánicas poseen un patrimonio y una organización interior.

2.- Por la naturaleza de las partes que intervienen dentro del conflicto, dando lugar a variedad en el tipo de conflicto, encontrándose los siguientes:

ar. Controversias Obrero-Patronales, que a su vez se subdividen en: Controversias de derecho, que pueden ser individuales cuando el interés particular se encuentre en juego, y colectivos relativo a la categoría proporcional, y controversias de intereses relativos a una categoría profesional.

br. Controversias intersindicales, estas pueden surgir entre patronos o entre trabajadores y pueden ser de derecho o de intereses gremiales.

cr. Controversias entre la asociación gremial y sus representados

dr. Controversias interobreras o interpatronales en controversias entre sindicatos, patronales y el estado.

José de Jesús Castorena (15) para clasificar a los conflictos de trabajo, parte de la base de los individuos que intervienen y posteriormente de la naturaleza del conflicto, quedando de la siguiente manera :

Conflictos Obrero - Patronales; tiene lugar entre trabajadores y patronos, atendiendo a la naturaleza del conflicto, subdivide a esta clase de conflictos en:

ar. Conflictos individuales colectivos, partiendo de la base del interés que se encuentra en juego, en conflictos colectivos y jurídicos, diferenciándose los primeros en que el objeto del conflicto es la modificación de los estatutos del Contrato Colectivo y los segundos los que derivan de la violación o aplicación del derecho.

br. Conflictos interobreros, siendo aquellos originados por la contraposición de los derechos de los trabajadores.

cr. Conflictos interpatronales, este tipo de conflictos lo deducen de la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, por varios patronos, sus intereses se encuentran en oposición.

dr. Conflictos intersindicales, originados cuando

(15) Castorena J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero". México 1964. 4a. Edición. pp. 82 y 83

dos organizaciones obreras pretenden la titulariad del contrato colectivo de trabajo dentro de una Empresa.

Alberto Trueba Urbina separa a los conflictos de trabajo en tres grupos; siendo estos:

ar. Tomando en consideración a los individuos que participan en él, arrojando las siguientes clases:

Conflictos Obrero-Patronales, conflictos interobreros y conflictos interpatronales e intersindicales.

br. En atención al interés que se encuentra en juego, en conflictos individuales y conflictos colectivos.

cr. Atendiendo a la naturaleza del conflicto, en conflictos jurídicos y conflictos económicos.

a.1. Obrero Patronales.- Conflictos suscitados entre trabajadores y patrones con motivo del contrato o relación de trabajo o de hechos íntimamente relacionados en ellos.

a.2. Interobreros.- Conflictos entre trabajadores derivados del Contrato o relación de trabajo o de hechos estrechamente concatenados con ellos.

a.3. Interpatronales.- Conflictos entre patrones originados por el Contrato de Trabajo o de hechos íntimamente vinculados con la relación obrero-patronal.

a.4. Intersindicales.- Los que se suscitan entre dos o más sindicatos.

b.1. Conflictos Individuales.- Son aquellas controversias que se suscitan entre los trabajadores y patrones

con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de la relación de trabajo.

b.2. Conflictos Colectivos.- Son aquellos que se suscitan entre un grupo o sindicato de trabajadores y un grupo de patronos y que tienen por objeto el interés profesional.

c.1. Conflictos Jurídicos.- Derivados de alguna estipulación del Contrato de Trabajo y cuya resolución la tiene que dar el derecho.

c.2. Conflictos Económicos.- Son aquellos que atañen a la producción y fenómenos económicos; asimismo los clasifican en:

- 1.- Obrero patronales: Individuales jurídicos.
- 2.- Obrero patronales: Colectivos jurídicos.
- 3.- Obrero patronales: Colectivos económicos.
- 4.- Interobreros: Individuales y colectivos.
- 5.- Interpatronales: Individuales y colectivos (16).

(16) C.f.r. citado por Arriaga Flores Arturo. "Derecho Procesal del Trabajo". Obcit.pp.26 a 31

**CAPITULO III**  
**EL PROCESO JURIDICO LABORAL**

- A).- El Proceso (Concepto)
- B).- Clasificación de los Procesos de Trabajo
  - 1.- Proceso Individual
    - Jurídico Económico
  - 2.- Proceso Colectivo Jurídico
  - 3.- Proceso Colectivo Económico
  - 4.- Proceso Brurocrático
- C).- El Proceso Jurídico Laboral
  - 1.- Procedimiento Especial o Sumario



**CAPITULO III**  
**EL PROCESO JURIDICO LABORAL**

Atento a que en los capítulos anteriores hemos expuesto los temas básicos del derecho procesal del trabajo, así como el relativo a los conflictos de trabajo; mismos que era necesario precisar con la finalidad de intentar llevar de la mano al lector no versado en el derecho, y considerando, que si hemos de hablar de la prescripción, excepción perentoria o propiamente defensa, que pueda dar determinada una controversia laboral, sin entrar al estudio del fondo del asunto, ahora brevemente analizaremos el proceso jurídico laboral.

**A).- E L P R O C E S O**

Los hombres ya sea por desconocimiento de su ubicación social o mala fé, no siempre van a mantener su conducta a lo establecido en el orden jurídico, consecuencia de este actuar de su parte creará un conflicto de intereses.

Con tal actitud la inobservancia del derecho, activa la actuación del estado de diferentes formas, ya que el titular de un derecho violado por la conducta ilícita de otro, no se encuentra en posibilidad de hacerlo respetar de forma personal, y en consecuencia provoca la intervención del estado para que este ponga a salvo y haga respetar su derecho. El estado va a

intervenir por medio de órganos específicos, que se van a encargar de aplicar la ley general al caso particular y concreto a efecto de tratar de solucionar la controversia.

Ahora bien, esta función supone una actividad que va a generar actos jurídicamente regulados y cuya finalidad va a hacer la de obtener una determinada resolución jurisdiccional, recibiendo todas estas actuaciones el nombre de proceso.

La palabra proceso proviene del derecho canónico y se deriva de *procedere*, que equivale a avanzar, a dinamismo o actividad. Así para el Maestro Tena Suck (17), dice en forma general que se puede hablar de procesos biológicos, físicos, etc.

Por lo que respecta a la aplicación de la palabra proceso como vocablo jurisdiccional, los autores se encuentran de acuerdo en que significa la actividad jurídica de las partes y de la autoridad tendiente a la obtención de una resolución vinculativa.

Las definiciones y estudios acerca del concepto de proceso que lleva a cabo la doctrina, es muy amplio y variado, en algunos casos los autores difieren sino de lo esencial, si en cuanto a los elementos que lo componen o el fin que le atribuyen.

Así, Francisco Carnelutti (18) define al proceso como :

(17) Tena Suck Rafael. "Derecho Procesal del Trabajo". México 1989. 3a. Edición Trillas. p.17.

(18) Instituciones del Proceso Civil. Tomo I. Traducción Santiago Sentis, Buenos Aires 1959. pp. 21 y 22.

"Un conjunto de actos dirigidos a la formación, o a la aplicación de los mandatos jurídicos, cuyo carácter consiste en la colaboración a tal fin de las personas interesadas por una o más personas desinteresadas" "Sirven para la regulación del conflicto de intereses que consigna realmente la paz, y por tanto sea justa y cierta"

Para Cipriano Gómez Lara, el proceso es: " Un conjunto complejo de actos del estado como soberano de las partes interesadas y de terceros ajenos, actos todos que tienden; porque están proyectando a la aplicación de una Ley Federal, a un caso concreto para dirimirlo" (19).

En esta definición agrega el Maestro Cipriano Gómez Lara, "que el estado y las partes van a intervenir en todos los actos que se realicen y sujetándose a lo dispuesto por la Ley, y que esto se va a lograr mediante la aplicación del proceso" (20).

Por lo que hace al proceso laboral diremos que nace y tiene su fundamento en la revolución mexicana de 1910, y a partir del 1º de Mayo de 1917 en el texto del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, en las fracciones que señalan la jurisdicción especial de trabajo y que son en concreto las siguientes : XX, XXI Y XXII, las cuales contienen los derechos sociales de carácter reivindicador, impresas por el constituyente al derecho del trabajo por mandato constitucional.

(19) Gómez Lara, Cipriano " Derecho Procesal Civil". México 1985. Trillas. p.15

(20) Ibidem.

Alberto Trueba Urbina, dice que : "El proceso del trabajo, es un instrumento de lucha de los trabajadores en razón de su clase para la tutela y reivindicación de sus derechos en la vía pacífica. Continúa diciendo que el derecho del trabajo es un orden jurídico el cual va a dignificar, proteger y reivindicar a la comunidad obrera para alcanzar la seguridad colectiva y la justicia social" (21).

De lo anterior se va a derivar lo siguiente: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje van a tener la obligación para con los trabajadores, de suplir sus quejas o reclamaciones deficientes, fundamentando lo anterior el Artículo 685 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, esto es para equilibrar la desigualdad entre trabajadores y patrones.

Por otro lado, debemos considerar que los conflictos regulados por la Ley Federal del Trabajo se deben entender como sinónimos de procesos laborales, puesto que los tratadistas consideran que ese conflicto o litigio va a constituir una oposición de intereses, misma que va a dar origen al proceso.

Ahora bien, Niceto Alcalá Zamora y Castillo (22) nos proporciona un esquema del proceso, el cual, está formado por un triángulo y donde la base será el litigio entre las partes ( o sea el conflicto de intereses); los lados, en un extremo la acción y por el otro la reacción, mediante estas se

(21) Trueba Urbina, Alberto. *Obcit.* pp.317 y 515.

(22) Cfr. Citado por Climent Beltrán, Juan B. "Formulario de Derecho de Trabajo". México 1987, Esfinge. pp. 155 y 156.

van a dirigir al juzgador; y por lo que respecta a la altura corresponderá a la decisión.

Así, el proceso estará formado por el conjunto de actos de las partes y del juzgador que se encamina a realizar la jurisdicción, la cual es entendida como el poder legal del estado a efecto de dirimir el derecho al caso concreto, es decir que el Juez va a resolver la controversia interpretando con su ciencia y conciencia las normas establecidas por el Legistador.

Así pues, Couture J. Eduardo, ha definido al proceso laboral como: "El conjunto de actos de las partes y del juzgador, encaminados a la realización de la jurisdicción, entendida, esta como el poder jurídico del estado para definir el derecho en el caso concreto, "la justicia del caso concreto", donde la autoridad interpreta y desenvuelve con su ciencia y conciencia el pensamiento normativo del Legislador" (23).

#### B).- CLASIFICACION DE LOS PROCESOS DEL TRABAJO

Atendiendo a la clasificación encontrada que proporciona Trueba Urbina de los conflictos laborales, los procesos en materia de trabajo se pueden clasificar en:

ar. Proceso Individual Jurídico o Económico.

br. Proceso colectivo jurídico.

cr. Proceso colectivo económico.

dr. Proceso burocrático.

(23) Obcit. p. 74.

#### ar. PROCESO INDIVIDUAL JURIDICO O ECONOMICO

Es motivado por un conflicto entre los intereses individuales de los sujetos de una singular relación de trabajo.

El proceso individual jurídico del trabajo presenta cuatro estadios procesales:

##### 1.- Procedimientos conciliatorio y contencioso:

Los Actos jurídicos procesales en el período conciliatorio, tanto de las partes como de los Tribunales de Trabajo se encaminan a buscar la solución amigable del conflicto.

Estos actos iniciales de las partes, en caso de que no lleguen a un arreglo satisfactorio, provocan la intervención del tribunal al sugerir la forma de solución como componedor amigable; y si, la proposición conciliatoria del tribunal o la opinión de este es aceptada por las partes, termina el conflicto con el Convenio respectivo, cuyos efectos jurídicos son los inherentes a un laudo ipso iure. El acto conciliatorio es pues, el primer estadio del proceso del trabajo.

Si fracasa la conciliación se pasa al período contencioso; en el la parte actora tiene la posibilidad procesal de reproducir o formular, ratificar, ampliar, modificar su demanda, y la demandada de contestar y la de reconvenir al actor.

2.- Procedimiento Probatorio: Tiene lugar en la audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas siendo obligación de las juntas desahogar las probanzas ofrecidas y admitidas en

posterior o posteriores audiencias. Concluye sobre los hechos del proceso y pruebas rendidas por las mismas.

3.- Procedimiento de resolución: Esta fase culmina con el pronunciamiento del laudo que pone fin al conflicto. En el procedimiento de resolución se verifican una serie de actos jurídicos procesales de auxiliar de la junta que formula el dictamen y de los representantes del capital, del trabajo y del gobierno, que constituyen el tribunal del trabajo, termina este estadio con el laudo.

4.- Procedimiento de ejecución: Tiene por objetivo el cumplimiento del laudo y la efectividad de las prestaciones reclamadas.

El proceso individual económico: Se tramitará conforme a las normas procesales de los conflictos de naturaleza económica.

br. Proceso Colectivo Jurídico.

Tiene como motivación la controversia colectiva que afecta a la categoría profesional y cuya finalidad es tutelar o reivindicar los intereses de esta, relacionados con la interpretación del Contrato Colectivo o de la Ley, o de derechos que surjan del proceso.

Los estadios de este proceso son los mismos que los del proceso individual.

cr. Proceso Colectivo Económico.

Tiene por objeto establecer nuevas condiciones de trabajo o modificar las existentes, se rige por el contenido de

los artículos 900 a 919 de la Ley Federal del Trabajo.

dr. Proceso Burocrático.

Refierase al trámite de conflictos individuales y colectivos jurídicos entre el estado y sus trabajadores y organizaciones, conforme a las normas de los Artículos 123 Constitucional apartado "B" y 124 de la ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado. (24)

En el presente trabajo recepcional únicamente hemos de referirnos a los procesos jurídicos, que como se observa se encuentran vinculados con los conflictos jurídicos.

Por ello, solamente explicaremos enseguida el procedimiento ordinario y el especial o sumario, para mejor comprensión del tema.

C.- EL PROCESO JURIDICO LABORAL

C.1.- Procedimiento Ordinario

Para iniciar, indicaremos que los casos de procedencia son los excluidos en el Artículo 892 de la ley Federal del Trabajo.

El trámite y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica va a estar regulado por el título Décimo Cuarto, Capítulo XVIII de la Ley Laboral en sus Artículos del 870 al 891 y que se denomina como "El Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y

(24) Arriaga Flores, Arturo "Derecho Procesal del Trabajo"  
Obcit. pp. 35 a 37.



Arbitraje".

En este proceso, existen diferentes fases que expresaremos en forma general.

La demanda: Petición del titular de un derecho con el objeto de pedir su reconocimiento o de obligar a la otra parte a cumplir con una obligación.

La contestación de la demanda: La respuesta del afectado por la demanda, aceptando o negándola, para tal efecto expondrá sus acciones y defensas del caso.

Puebas: Medios necesarios para lograr en la resolución el fin o el interés buscado.

Alegatos: Son los razonamientos lógicos-jurídicos de las partes que van a exponer a la autoridad del trabajo y que van a ser a su favor para que este los tome en cuenta al momento de dictar su resolución.

Laudo; Para resolver el conflicto, el Presidente citará a una Audiencia de discusión y votación, celebrándose en los diez días siguientes a aquel en que fueron entregadas las copias del dictámen a los representantes.

En la audiencia antes señalada, se dará lectura al dictámen y a continuación el Presidente pondrá el negocio a discusión y se procederá con la votación.

Los laudos deber ser claros, precisos y congruentes con la demanda y pretensiones deducidas del negocio y para que la condena sea pagada en base al salario precisado en la demanda debe

darse, el engrose del laudo; o sea la redacción que el Secretario de la Junta hace del mismo. El laudo de referencia debe ser dictado a verdad sabida y buena fé guardada.

O en otras palabras, el procedimiento ordinario se inicia con la demanda presentada por el actor, la cual debe ser suplida por el tribunal en caso de deficiencia o prevenirlo en su caso cuando sea obscura, una vez admitida la demanda en un término de 24 horas de su recepción se señalará la primera audiencia conocida como: De conciliación, demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas, que se realizará en una o varias secciones en un término de 30 días, rendidas y admitidas las pruebas, las partes alegarán lo que a su derecho convenga, el Secretario de Acuerdos dará fé de que no quedan pruebas pendientes por desahogar y una vez hecha la certificación, el auxiliar declarará cerrada la instrucción, pasando a resolución donde el auxiliar formulará su proyecto de resolución el cual se someterá a una audiencia de discusión y votación, y los representantes de el capital y trabajo emitirán su voto junto con el del gobierno y formarán el laudo.

#### C.2.- Procedimiento Especial o Sumario.

Este procedimiento se encuentra establecido en los Artículos del 892 al 898 de la ley Federal del Trabajo. "Es un procedimiento muy breve debido a la importancia que reviste el asunto o bien por la sencillez que presenta el mismo. Los casos en

los que procede este procedimiento se encuentran establecidos en el Artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo." (25).

(25) Arriaga Flores, Arturo: " Derecho del Trabajo II Apuntes". Obcit.  
p. 45.

**CAPITULO IV**

**LAS ACCIONES Y EXCEPCIONES EN MATERIA DE TRABAJO**

**A.- LA ACCION**

- 1.- Concepto
- 2.- Elementos
- 3.- Clasificación
- 4.- Prescripción de las acciones del trabajo

**B.- EXCEPCIONES Y DEFENSAS**

- 1.- Concepto
- 2.- Clasificación de las excepciones.

**CAPITULO IV****LAS ACCIONES Y EXCEPCIONES EN MATERIA DE TRABAJO**

Expuestos los temas básicos del Derecho Procesal del Trabajo, los conflictos laborales y los procedimientos que se siguen en los mismos, habiendo manifestado que el tema central radica en los jurídicos laborales y una vez narrado que en la convivencia social, por la imperfecta naturaleza humana, siempre operan invaciones a esferas jurídicas, que en el presente caso se trata de invaciones a esferas jurídicas de las partes de la relación jurídica de trabajo, dándose así, las posturas encontradas que traen precisamente los llamados conflictos trabajos y si se da la existencia de desavenencias entre sujetos procesales, es menester analizar lo que constituyen las acciones y excepciones en materia de trabajo.

Es decir, cuando se da un conflicto de trabajo el que considera afectados sus derechos laborales, va a poseer una facultad para poder acudir ante los tribunales de trabajo y solicitarle se le restaure la esfera jurídica que le fué violada; pero asimismo, el demandado dispondrá de medios para defenderse como son las excepciones y defensas las cuales debera estudiar la autoridad del trabajo y tanto con acciones, excepciones y los elementos aportados tendientes a comprobar estas, deberá dictar la resolución respectiva, por ello y ante la situación de que nuestro tema recepcional lo constituye la prescripción en el

procedimiento jurídico laboral, hemos de estudiar el tema relativo a las acciones y excepciones.

Ar. La Acción.

1.- Concepto-

Para Eduardo J. Couture, la acción, se define como el poder jurídico que tiene todo individuo de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión (26).

"Acción. (Jus persequendi in iudicio quod gibi debetur). Es el derecho en ejercicio, el medio legal de hacer valer una pretensión ante la autoridad competente; es decir, hacer efectivo otro derecho, son tres las acciones: Reales, personales y mixtas" (27).

Este poder al cual hacemos referencia, compete al individuo como tal; es decir, como atributo de su personalidad, tiene un aspecto con características rigurosamente privadas, mediante la acción se cumple la jurisdicción que ya definimos.

La acción en sentido procesal puede por lo menos, tener tres acepciones distintas:

ar. Como sinónimo de derecho, por ejemplo, cuando se dice que el actor carece de derecho o carece de acción para reclamar y hace valer como medio la excepción.

(26) Couture, J. Eduardo: "Fundamentos de Derecho Procesal Civil" México 1981, Ed. Nacional, 3a. Edición p.57.

(27) Atwodd, Roberto: "Diccionario Jurídico " . México 1978. Ed. X. Distribuidor Librería Bazan. P.11

br. Como sinónimo de pretensión, se define como la pretensión válida a nombre de la cual debe promoverse la demanda, de este modo de acepción, se concluye que es el sentido substancial de la demanda y que se podría utilizar independientemente de lo infundado de la demanda.

cr. Como sinónimo de facultad, se habla de un poder jurídico que tiene todo individuo como tal y en nombre del cual le es posible acudir ante los jueces en demanda de amparo a su pretensión, el hecho de que esta pretensión sea fundada o infundada no afecta la naturaleza del poder jurídico de accionar.

Para Francisco Ramírez Fonseca la acción es: " Un derecho público subjetivo mediante el cual se requiere la intervención de un tercero, un órgano jurisdiccional para la protección de una pretensión jurídica considerando que la acción es el derecho a la jurisdicción " (28).

Faustino Mendez Pidal, expresa que la acción procesal es: " El Derecho Público potestivo en virtud del cual la persona puede dirigirse a los tribunales de justicia para poder obtener una decisión jurisdiccional, que implique generalmente respecto a otra persona, constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas" (29).

Alberto Trueba Urbina, manifiesta que la acción

(28) Ramírez Fonseca, Francisco: "La prueba en el procedimiento laboral". México 1982. Impresora Azteca. 3a. Edición. P. 52.

(29) Citado por Trueba Urbina, Alberto. Obcit. p. 322.

procesal "Es un derecho subjetivo de carácter social, en virtud del cual una persona (física, sindicato u obrero ) se dirige a los tribunales para obtener una decisión jurisdiccional que implique generalmente respecto de otra u otras declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas, así como la reivindicación de derechos provenientes de la explotación creadora de la plusvalía" (30).

Establecidos los anteriores conceptos, podemos llegar a la conclusión de que, siendo la acción el derecho del sujeto de acudir a los tribunales y accionar la función jurisdiccional, también se puede hacer mención a lo previsto en el Artículo 17 de la Constitución, que en síntesis prohíbe la autoaplicación de la justicia; es decir, nadie puede hacerse justicia por sí sola.

#### ELEMENTOS DE LA ACCION

La doctrina en forma unánime y uniforme ha considerado que la acción contiene tres elementos, los cuales es meneter mencionar:

Sujeto activo o actor, al cual corresponde el poder de obrar y el sujeto pasivo o demandado frente al cual corresponde el poder de obrar o sobre quien recae el efecto de la acción.

Pero asimismo, Arturo Arriaga Flores (31) manifiesta que los elementos de la acción son:

(30) Obcit. p.313.

(31) Arriaga Flores, Arturo: "Derecho del Trabajo II Apuntes". Obcit. p.63.



1.- "Se trata de una facultad potestiva, porque va a quedar a criterio o a la facultad de la persona que le afecta el hecho determinante; es decir , ella va a decidir si pone en marcha el mecanismo o actividad de la autoridad del trabajo, sin poder obligar a hacerlo.

2.- Se da la existencia de una actividad a cargo del afectado del hecho determinante de poder en conocimiento este a la autoridad competente.

3.- De conformidad con el Artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, el poner del conocimiento de la Autoridad del Trabajo el hecho determinante, no implica que se tenga que hacer en forma alguna, solamente, se está obligado a describir los hechos y los puntos petitorios, debiendo aplicar el derecho la Autoridad.

4.- La intervención del demandado.

5.- La obligación de la autoridad del trabajo, una vez que se le puso en conocimiento el hecho determinante, debe practicar actuaciones y en su momento emitir la resolución respectiva.

6.- El objeto.

7.- La causa".

Trueba Urbina, maneja tres elementos que son:

ar. Sujetos.

br. Objeto.

cr. Causa.

ar. Sujetos.- Dentro de estos encontramos al que endereza la acción, que es el actor.

Al sujeto frente al cual se ejercita esa acción, que viene a ser el demandado y se da también el sujeto procesal autoridad del trabajo, que es la que va encargarse de practicar diligencias y de dictar resolución.

br. Objeto.- Que viene a ser precisamente la consecuencia que pretende el que ejercita la acción.

cr. Causa.- Viene a ser el motivo de la acción, es decir, lo que origina que el actor efectúe su facultad de actuar.  
(32).

Tena Suck y Hugo Italo, establecen que la acción procesal tiene cuatro elementos que son:

#### Activo

ar. Sujeto

#### Pasivo

br. Existencia de la causa de la acción.

cr. Objeto.

dr. Existencia del interés de la acción.

ar. Sujeto Activo.- Es al que le corresponde el poder de obrar .

(32) Cfr. Trueba Urbina, Alberto. Obcit. p.318.

Sujeto Pasivo.- Es contra el que se ejercita la acción.

br. Existencia de la causa de la acción.- Viene a ser el acto que origina la acción.

cr. Objeto.- Es lo que se pide.

dr. Existencia del interés de la acción.- Es el fundamento para que la acción exista; es decir, debe haber interés para que exista la acción (33).

### 3.- CLASIFICACION DE LAS ACCIONES.

Las acciones se clasifican en:

1.- En razón del fundamento jurídico.

Individuales

2.- En atención a los sujetos

Colectivos

Declarativas

3.- En relación con el objeto

De condena

Constitutivas

Cautelares

1.- En razón del fundamento jurídico. Estas vienen a ser las de carácter social, se lucha por la supresión de la explotación del hombre por el hombre.

(33) Citados por Arriaga Flores, Arturo: "Derecho del Trabajo II Apuntes". Obcit. p. 64.

2.- En atención a los sujetos. Se clasifican en individuales y colectivas:

ar. Acciones individuales.- De acuerdo a la jurisprudencia son las que tienen por objeto el interés particular en los cuales exige el cumplimiento de los hechos que conforme a la ley y a los contratos le corresponden.

br. Acciones colectivas.- Según la Suprema Corte son las que se ejercitan por medio del Sindicato con el objeto de obtener la celebración de un Contrato Colectivo, su revisión o modificación y en general establecer nuevas condiciones de trabajo.

3.- En relación con el objetivo que persigue son:

ar. Declarativas.- Son las que persiguen el reconocimiento de un derecho con fuerza de cosa juzgada, o la existencia de una relación jurídica o económica.

br. De condena.- Las que ordenan el cumplimiento de un derecho y el mandato de plazo o bien son aquellas que tienen por objeto obtener en contra del demandado una sentencia por virtud de la cual se le constriñe a cumplir una obligación de hacer o de no hacer, de entregar una cosa, pagar alguna cantidad de dinero, etc.

cr. Constitutivas.- Son aquellas que tienen por objeto la modificación de las condiciones de trabajo, como pudieren ser en un conflicto individual económico, o bien en los conflictos económicos colectivos, en los cuales se intenta que las

condiciones sean ajustadas a las condiciones económicas existentes.

dr. Cautelares.- Son aquellas que intentan asegurar el buen desarrollo del proceso del trabajo, por ejemplo el embargo precautorio y arraigo, o bien, son aquellas que pretenden conseguir una resolución provisional que garantice la efectividad del derecho sustantivo.

#### 4.- PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES DEL TRABAJO

Al respecto el Doctor Nestor de Buen Lozano dice: "Las acciones del derecho del trabajo no prescriben, prescribe el derecho material, ya que no obstante la prescripción se puede ir a juicio y la autoridad está obliga a darle trámite, sin que la autoridad pueda invocar la prescripción que en todo caso debe hacerse valer en vía de excepción, ya que esta no debe estudiarse oficiosamente, de acuerdo con la corte" (34).

Sin embargo, de acuerdo con lo que establece la Ley hemos de manifestar que tal situación se traduce al contenido de los Artículos 516, 517, 518, 519 y 520 de la ley Federal del Trabajo que a la letra establecen:

"Artículo 516.- Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la

(34) Nestor de Buen Lozano: "Derecho Procesal del Trabajo"  
México 1988. Porrúa 1a.  
Edición.p.246.

obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los Artículos siguientes."

"Artículo 517.- Prescriben en un mes:

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

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

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

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

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

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

"Artículo 519.- Prescriben en dos años:

I.- Las acciones de los trabajadores paa reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

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

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

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

"Artículo 520.- La prescripción no puede comenzar ni correr:

I.- Contra los incapaces mentales sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley ; y

II.- Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra".

## B .- EXCEPCIONES Y DEFENSAS

### 1.- Concepto.

Excepción, " Es la oposición a la acción ejercitada en la demanda, las excepciones son tres; reales, personales y

mixtas, pueden existir entre las más usadas, la excepción dilatoria, perentoria, prejudicial y la excepción de Non numerata pecunia, que es la que se opone por parte del demandado que niega habersele entregado el dinero que se le pidió o sobre el que se ejecuta" (35).

La excepción para Eduardo J. Couture, "Es el poder jurídico, del que está investido el demandado, que la habilita para oponerse a la acción promovida contra él ". (36)

La excepción por principio de cuentas, contiene tres acepciones diferentes, en primer término, considerada como el poder jurídico que particularmente es defensa del demandado respecto a la acción que se ejercita en su contra.

En segundo término, la que considera que tienen un carácter material o substancial; es decir, la que alude a la pretensión misma del demandado, por ejemplo, la excepción de pago, compensación, etc.

Y en tercer término la que da a estas excepciones una denominación basada en ciertos tipos específicos de defensa procesal no substanciales, tales como: Las dilatorias, perentorias y mixtas, mediante las cuales el demandado pide la Autoridad su absolución o liberación de la carga por procesal de contestarla.

La acción como derecho de atacar, tiene una especie de réplica en el derecho del demandado a defenderse, es decir,

(35) Atwood, Roberto, Obcit. P.11.

(36) Couture, Eduardo J. Obcit. p. 89



toda demanda es un medio de ataque y la contestación a la misma es un medio de defensa por parte del sujeto sobre el cual recae el ejercicio de la acción.

La diferencia que existe entre la acción y la excepción no es otra cosa que en la primera se pide la justicia del actor en contra del demandado y en la segunda se pide la Justicia del demandado solicitando el rechazo de la demanda.

De tal forma, que la acción como la excepción no pueden correr la misma suerte en la sentencia, o procede la primera o procede las segunda, es decir, la segunda es capaz de destruir a la primera.

Aún más, algunos autores, hacen diferenciación entre la excepción propiamente dicha y la defensa.

"La Excepción: Es la figura jurídica que tiene por objeto poner un obstáculo temporal o perpétuo a la actividad del órgano jurisdiccional y se refiere a la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda establecerse la relación jurídica.

Defensa.- Es la oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendiendo por el actor ( excepción perentoria)" (37).

(37) Arriaga Flores, Arturo. " Derecho del trabajo II Apuntes"  
Obcit. pp. 68 y 69

## 2.- CLASIFICACION DE LAS EXCEPCIONES

Las clasificación más usada dentro de nuestro derecho es la que distingue en las excepciones dilatorias, perentorias, (defensas) y mixtas de las cuales haremos un estudio a mayor abundamiento en el Capítulo siguiente.

Esta clasificación tiende no únicamente a una finalidad de tipo procesal, sino que las relaciones en el proceso a veces tienden a postergar la contestación, ya sea que la ataquen directamente provocando una defensa sobre el fondo o que mediante una simple cuestión de fondo o previa se procure la liquidación total del juicio.

ar. Las excepciones dilatorias: Son defensas previas alegadas, que normalmente versan sobre el proceso y no sobre el derecho material alegado por el actor, tienden a corregir errores de fácil solución, por ejemplo, efectos legales de la demanda, es decir, evitar un proceso inútil o impedir un juicio nulo o asegurar el resultado del juicio.

Las características de dilación, para la mayoría de los autores, significa que esta excepción sirve para dilatar el proceso, sin embargo, para algunos otros, es claro que no es ajeno al resultado, pero en esencia su objetivo es postergar la contestación de la demanda.

Entre las excepciones dilatorias encontramos:

1.- Falta de personalidad ( Artículo 692-699,762 Fracción II y 928 Fracción IV)

2.- Incompetencia (Artículo 701-706, 762 Fracción II).

3.- Obscuridad e imprecisión en la demanda ( Artículo 783 en relación con el numeral 685,878 Fracción II vinculado al 687).

4.- Litispendencia (Artículo 766).

Br. Las excepciones perentorias: No son defensas sobre el proceso, sino sobre el derecho, no procuran la depuración de los elementos formales del juicio, sino que constituyen una defensa de fondo sobre el derecho que invoca el actor en el ejercicio de su pretensión.

A diferencia de las dilatorias, estas no tienen enunciamientos especiales en los códigos y no suspenden la marcha del procedimiento, ya que su resolución se posterga hasta la sentencia definitiva del asunto, y es aquí precisamente donde encontramos el punto central de nuestro tema recepcional y la hipótesis de nuestro trabajo, y estas excepciones se fundan en circunstancias de hecho y de derecho teniendo por objeto anular el derecho material que hizo valer la pretensión del actor.

Entre estas excepciones perentorias, o más bien propiamente defensas, encontramos la relativa a nuestro tema recepcional que es la prescripción, la cual abordaremos con mayor amplitud en el Capítulo siguiente.

Trueba Urbina establece que: "La prescripción como excepción de carácter perentoria, sólo puede ser estudiada por el

tribunal cuando se alegue por la parte a quien beneficie, precisamente por el principio que debe regir la sentencia, esto es sin haber sido hecha valer oportunamente, el juzgador se encuentra impedido de estudiarla oficiosamente"

Como hemos establecido, el sistema específico de prescripción laboral se consigna en los Artículos 516 a 522 de la Ley Federal del Trabajo, que es el sistema de mayor interés en nuestro trabajo recepcional y los cuales serán estudiados particularmente en el capítulo siguiente, y en los numerales 112 y 117 de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado.

Pero, también contamos con:

La compensación (Artículo 110 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

El cumplimiento de la obligación; la observancia de las obligaciones adquiridas.

La cosa juzgada.

La plus petitio (Artículo 878 Fracción II).

La preclusión (artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo).

La falta de derecho del actor, sine actione agis, que tiene un ámbito más amplio que la de cumplimiento de la obligación, aunque incluye a esta.

Entre estas excepciones la de prescripción y la de preclusión son de carácter procesal, porque extinguen la acción sin entrar a calificar el derecho material de la demanda.

cr. Las excepciones mixtas: Son aquellas que funcionando procesalmente, lo hacen en su acepción de dilatorias y son acogidas con efectos de excepción perentoria.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación a las excepciones hechas valer en el proceso del trabajo ha argumentado lo siguiente:

"El demandado al contestar la reclamación inicial del juicio, debe precisar los hechos constitutivos de sus excepciones opuestas a fin de evitar que la parte actora quede en estado de indefensión al no poder rendir u ofrecer pruebas relacionadas y de no hacerlo así la junta que conoce del juicio debe de abstenerse de tomar en consideración tales excepciones que por su imprecisión hayan sido opuestas".

Amparo directo 2064/61 Carlos Garcia Pedraza, 29 de Enero de 1962. Unanimidad 4 votos. Ponente: Agapito Pozo.

Ahora bien como establecimos en líneas anteriores la prescripción es de carácter procesal y con ella , al acreditarse, la autoridad de trabajo no debe estudiar el fondo del negocio pero por ello e independientemente de que debe estudiarse en el laudo definitivo, debido al principio de concentración que rige el derecho procesal del trabajo, proponemos que deba hacerse en vía incidental y no esperarse hasta la culminación del proceso del trabajo, lo cual analizaremos en el capítulo siguiente, que contiene la hipótesis toral de nuestro tema recepcional.

**CAPITULO V**

**OPOSICION Y RESOLUCION DE LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION**

- A).- Oposición de la excepción de prescripción.
- B).- Resolución
- C).- Necesidad de resolver incidentalmente
- D).- Resolución interlocutoria y medios de defensa

## CAPITULO V

## OPOSICIÓN Y RESOLUCION DE LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION

## A).- OPOSICION DE LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION

En este capítulo iniciamos un estudio más profundo sobre la prescripción en el Derecho del Trabajo. Para ello será necesario sin embargo, hacer una breve referencia de dicha institución desde el punto de vista del Derecho Civil, pero con el único objeto de señalar los antecedentes inmediatos de nuestro estudio.

"Un modo de adquirir el dominio de una cosa o liberarse de una carga u obligación mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la Ley". (38)

Por la definición anterior, comenta el mismo Escriche, hay dos especies de prescripción: una para adquirir y otra para quedar libre y exonerado: aquella puede llamarse prescripción de dominio y ésta, prescripción de acción. A una y otra se les conoce también como el nombre de prescripción Adquisitiva o Usucapión, por herencia del Derecho Romano y Extintiva o Liberatoria respectivamente. (39)

Nuestro Derecho civil en su Artículo 1136 las denomina Prescripción Positiva y Prescripción Negativa. "La adquisición de bienes en virtud de la posesión se llama

(38) Escriche Joaquín. "Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. México 1975. Editorial Cárdenas. P. 97.

(39) Ibidem

prescripción positiva; la liberación de obligaciones por no exigirse su cumplimiento, se llama prescripción negativa".

De la definición expuesta en el párrafo anterior, aceptada por toda la doctrina, surge la siguiente duda: la prescripción es una institución que sirve lo mismo para adquirir bienes que para liberarse de obligaciones, o son dos instituciones diferentes. Este problema se ha discutido extensamente entre los juristas, unos afirmando que se trata de una sola cosa en el fondo; y otros sosteniendo que se trata de dos instituciones, los que pugnan por el carácter unitario de la prescripción, aducen que si bien reviste dos formas distintas, es una sola institución en su esencia, pues ambas tienen como fundamento el transcurso del tiempo, el cual viene a modificar la situación jurídica de la persona.

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

Ahora bien, los partidarios de la dualidad de la prescripción sostienen exactamente lo contrario. Reconocen que en ambas prescripciones existen muchos caracteres semejantes; y que su régimen es igual en muchos puntos, pero si es cierto que tienen



semejanzas, ello no significa que se trate de una sola institución; ya que también es cierto que existen grandes diferencias entre ambas.

Para apoyar su doctrina expresan que la prescripción adquisitiva solamente es aplicable a los bienes y a los derechos reales, mientras que la extintiva, en nuestro derecho denominada negativa, sólo es aplicable a las obligaciones derechos y acciones, lo que constituye una diferencia fundamental. Para acentuar más la diferencia entre ambas, sostienen que la adquisitiva se intenta o procede como acción y la extintiva como excepción. Nosotros nos pronunciamos por la doctrina que sostiene la dualidad de la institución.

Ya hemos visto que por la prescripción negativa se queda liberado de obligaciones por no exigirse su cumplimiento. En consecuencia, parece que la institución que nos ocupa es contraria a la equidad natural, la cual no permite que uno se enriquezca con la pérdida de otro. Sin embargo, la Ley, reconociendo que el que lleva su negligencia hasta el límite de no reclamar o hacer uso de sus derechos en tanto tiempo, los abandona o cede; apoyándose en el público interés, ha fijado un término preciso, pasado el cual no se puede ejercitar acciones sobre derechos abandonados. En esta virtud, a la prescripción no solamente no se le puede tener por contraria a la equidad, sino que se le considera como una institución social necesaria para la seguridad pública. En efecto, para que la vida en sociedad se realice de una manera ordenada, es

indispensable que exista un principio de seguridad por el cual las personas pueden estar tranquilas; pues una situación insegura y temporal, no permitiría al hombre desarrollarse plenamente.

Sin embargo, de lo anterior existen juristas y filósofos que opinan en contra de la prescripción y no creen jamás en la legitimidad. Dejemos al prestigiado Autor Jorge Giorgi hablar sobre esa oposición. Dicho Autor nos dice: "Pero como se puede encontrar en el tiempo una causa de adquisiciones y de liberaciones. Si yo no era propietario de esta finca ayer, no vendré a ser tal no hoy, ni mañana, ni nunca, cuando ningún acto de adquisición ocurra o se verifique en ventaja mía. Si era deudor ayer permaneceré deudor también después de 30 años si no desembolso el dinero para pagar" (40).

Sin embargo, para los fines de nuestro estudio trataremos únicamente de la prescripción extintiva, ya que es la única a que se refiere la Ley Federal del Trabajo en su capítulo respectivo.

Nosotros consideramos que la prescripción extintiva puede definirse como un medio de extinguir las obligaciones, que depende de la pérdida de la acción relativa, ocasionada por la negligencia del acreedor durante todo el tiempo y bajo las condiciones citadas en la Ley, modo de extinción que produce su efecto, cuando el deudor u otras personas interesadas quieren

(40) Giorgi Jorge. "Teoría General de las Obligaciones". Madrid, España 1972. 2a. Edición. Editorial Reus. P. 325.

valerse de él.

La doctrina cita como condiciones esenciales para la prescripción extintiva las siguientes: Inercia en el acreedor, el transcurso del tiempo y la deducción que haga el deudor.

La inercia del acreedor es el primer elemento de la prescripción extintiva y comprende dos conceptos, que son: 1. El no uso, o sea que el acreedor no se cuenta de hecho en el ejercicio de sus derechos, y 2o. El olvido de ejercitar el derecho que da la Ley para colocar el hecho en armonía con el derecho, o sea lo que constituye la acción. Por lo que respecta al primer concepto, debe decirse que para que un derecho caiga bajo el dominio de la prescripción, se necesita que a quien estaba llamando a disfrutarlo puede inculpársele el no uso de su parte, comprendiendo en esto tan solo los derechos que se usan con hechos o actos positivos, sino también los derechos que se usan con actos facultativos de aquellos otros que su uso está constituido o se manifiesta por hechos o actos meramente negativos. Por lo que respecta al segundo concepto, debe afirmarse que un acreedor es inerte en el ejercicio de su derecho, cuando teniendo posibilidad jurídica y material de ejercitar la acción correspondiente para entrar en el uso de su derecho, no ha querido o se ha olvidado de ejercitarla, o simplemente no lo hace.

El tiempo, que se ha considerado como segundo elemento de la prescripción extintiva, debe ser el fijado por la Ley, el cual puede variar según las acciones a las cuales se aplique la

prescripción. Decimos que es la Ley la que debe fijar el tiempo, puesto que no puede quedar al arbitrio de las partes o de los tribunales el fijar los plazos en que debe operarse la pérdida o extinción de una obligación. Bien en verdad que muchas veces puede suceder que las partes o el juez fijan un plazo en el cual hay que ejercitar un derecho, pero entonces lo que sucede es que los plazos producen decadencias o caducidades, pero no precisamente son prescripciones. Para distinguir una institución de la otra, hay que tener en cuenta que la prescripción afecta siempre a la acción, de suerte que la muerte del derecho por prescripción se realiza siempre de un modo indirecto y está fundada siempre en la presunción de negligencia del acreedor, en tanto que la caducidad afecta directamente al derecho y lo extingue cuando no se ejercita. Independientemente de la negligencia del acreedor, por otra parte, a las caducidades no son aplicables las reglas de las interrupciones o suspensiones de la prescripción ordinaria, y por último, mientras la prescripción no puede ser nunca deducida de oficio por la autoridad y obra siempre por vía de excepción, la caducidad puede ser deducida de oficio por la autoridad y constituir una acción.

Por lo que respecta a la deducción que puede hacer el deudor, ya enunciábamos en el capítulo y párrafo anterior que la prescripción debe ser siempre opuesta por el deudor en vía de excepción, puesto que sólo extingue la obligación correspondiente si la persona en favor de la cual se realiza (la prescripción) la

invoca o la invocan otras personas interesadas. Esta es sin duda una de las condiciones fijadas también por la Ley para que la prescripción produzca sus efectos, por lo cual se concluye que no son simplemente el transcurso del tiempo y la negligencia del acreedor las causas que engendran la prescripción, sino que el deudor debe aprovecharse de la misma para que produzca el efecto de extinguir la obligación relativa; es decir, no produce la muerte de acción ipso jure, sino cuando se opone como excepción, por lo cual la autoridad no puede, de oficio, declarar la prescripción que no haya sido opuesta, ya que de lo contrario la autoridad, laboral se convertiría en Juez y parte a la vez, en tratándose de la prescripción a favor del patrón, sin embargo como es de todos conocido existe la suplencia de la deficiencia de la queja, en beneficio del trabajador.

Como señalamos, la Ley Federal del Trabajo, establece la prescripción de las acciones que se intenten ante las Juntas: sus términos, las excepciones a la regla general de aquellos, impedimentos para que empiece a correr, su interrupción y finalmente la forma de computar los días, meses y años que señalan los diversos artículos de la institución.

Los artículos 516, 517, 518 y 519 se refieren a los plazos señalados por la Ley y así vemos como el artículo 516 contiene la regla general que establece que las acciones que nazcan de la Ley o del contrato individual o colectivo, prescriben en un año. El 517 y 518 se refiere en sus textos a los casos de

excepción a la regla general y el 519 al problema de los riesgos profesionales.

Al respecto el Maestro Mario de la Cueva señala:

"La Ley nueva introdujo una distinción entre la facultad del patrono o del trabajador para disolver la relación de trabajo, cuestiones que se previeron en el artículo 517 y la acción de los trabajadores para reclamar su separación, asunto considerado en el 518.

La razón que impuso la distinción consiste en que se trata de dos problemas diferentes: a) En la primera hipótesis el término de la prescripción es el lapso dentro del cual el patrono puede despedir al trabajador y éste separarse del trabajo y reclamar la indemnización que le corresponda, actos a los que se da el nombre de acción, una palabra que se usa aquí con un significado diverso del que posee en el derecho procesal. Así, el despido de un trabajador no consiste en el ejercicio de una acción ante la junta de Conciliación y Arbitraje, sino que es un hecho material, consecuencia de una decisión unilateral de dar por disuelta la relación de trabajo; misma situación que se presenta en el caso del trabajador. O en otros términos, el trabajador y el patrono disponen de un término para la realización de un acto material: b) En la segunda hipótesis, el trabajador está colocado delante de un hecho material realizado y su problema consisten en ejercitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje una acción de

reinstalación o pago de la indemnización correspondiente" (41)

El artículo 520 señala los casos en los que no puede comenzar ni correr la prescripción; el 521 de qué modo y cuando se interrumpe ésta, y finalmente el 522 la forma como se regulan los meses para los efectos de la prescripción.

Ahora bien nos referimos primeramente al artículo 516 citado, que contiene la regla general sobre los términos de la prescripción. Dicha disposición siempre ha sido un tanto vaga para resolver los numerosísimos y diversos problemas que al través de muchísimo tiempo fueron planteados por las autoridades de trabajo, principalmente porque la disposición que comentamos no expresa a partir de que momento se inicia la prescripción, cuestión necesaria para la institución, considerando que el factor tiempo es uno de los dos pilares en que se apoya aquella. En tales circunstancias como la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación se vio, muchas veces, obligada a recurrir, en sus determinaciones, a fallar sus sentencias de acuerdo con la prevención contenida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: "que los casos no previstos en la presente Ley o sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre y el uso, y, en su defecto, por los principios que se derivan de esta Ley, por los del derecho común en cuanto no la contraríen y por la equidad".

Fueron muchas las ejecutorias de la H. Suprema Corte

(41) De la Cueva Mario. " El Nuevo Derecho del Trabajo".  
Editorial Porrúa. México 1980. P. 596

de Justicia que vinieron sosteniendo ese principio, considerando que la Ley Laboral carecía de disposiciones aplicables a la forma de computar los términos respectivos, aplicando en consecuencia los preceptos del Código Civil.

El Maestro de la Cueva, con su acostumbrada claridad, expone los antecedentes históricos de las ideas y teorías que trataron sobre cuestión tan importante como es el momento en que se inicia o empieza a correr el término de la prescripción, indica que diversos códigos, excepción hecha del Portugués y Español, fijaron la exigibilidad de la obligación como el momento a partir del cual empezaba a correr el término de aquella. A continuación transcribe los artículos de los citados Códigos Portugués y Español que determina el primero, que el plazo de la prescripción se contaría desde la separación del doméstico; y el segundo, desde que dejaron de prestarse los servicios. Agrega el Autor que el Código Civil Español, que influyó notoriamente en nuestro Código Civil de 1894, en su artículo 1099 determinaba que la prescripción corría desde el día en que cesó el servicio o se entregó el objeto (para el caso de servicios personales). Completando los antecedentes históricos del caso, el Maestro de la Cueva se refiere a la Legislación Española contemporánea. A ese efecto cita la Ley sobre contrato de trabajo de 21 de noviembre de 1931 que dispone que, las acciones derivadas del Contrato de Trabajo que no tengan señalado plazo especial, prescribirán a los tres años de su terminación. Y desde luego hace notar la diferencia tan importante



entre el Código Civil y la Ley del Trabajo que citamos. Pues mientras aquel ordenamiento señalaba la terminación de la prestación del servicio, la Ley del Trabajo fijó la terminación del Contrato de Trabajo, como plazo inicial de la prescripción. (42)

Volviendo a nuestro país, decíamos que la Suprema Corte se vio en infinidad de ocasiones, obligada a fallar de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, es decir a dictar sus ejecutorias fundándose en las disposiciones del Código Civil.

Por su parte el artículo 517 y 518 son las excepciones marcadas a la regla general, en la cual ya se establece propiamente desde que momento empieza, a correr la prescripción señalando que en tratándose de las acciones de los patrones para despedir así como para disciplinar las faltas de los trabajadores o hacer descuentos en sus salarios sera de un mes contando a partir del día siguiente en que tenga conocimiento de la falta.

Por lo que hace a las acciones que tienen el trabajador para separarse del trabajo, la prescripción correrá al día siguiente del conocimiento de la causa de separación.

Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. (43)

(42) Cfr. de la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". T.I. Editorial Porrúa. México 1970. P. 888.

(43) Ramírez Fonseca Francisco. "Ley Federal del Trabajo comentada". Editorial PAC. 8a. Edición. México 1989. P. 177

Por lo que respecta al artículo 519 dispone que prescriben en dos años: 1.- Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgo de trabajo; 2.- Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos en riesgos de trabajo, para reclamar la indemnización correspondiente; y 3.- Las acciones para ejecutar las resoluciones de las juntas.

La Fracción I que se refiere a la indemnización por incapacidad derivada de accidentes o enfermedades profesionales, es completa en virtud de que comprende los dos infortunios de trabajo citados.

La Fracción II se refiere a la acción de los que dependieron económicamente de los trabajadores que mueren por riesgos de Trabajo.

La Fracción III que trata de las acciones para ejecutar las resoluciones de las Juntas, no presenta problemas en su interpretación. La Ley es explícita sobre el inicio de la prescripción en estos casos, cuando dice que comenzará a correr desde que la Junta haya dictado resolución definitiva, o sea cuando ya no pueda atacarse o modificarse dicha resolución.

El mismo artículo señala la forma como correrá en las diversas fracciones que comprende. Respecto a la primera expresa que la prescripción correrá desde el momento en que se termine la incapacidad o la enfermedad contraída. En consecuencia de lo anterior, y con el objeto de entender cuando empieza a correr el

término para los casos de la fracción primera, es necesario precisar cuando está determinada la naturaleza de la incapacidad. Pues bien, se dice que está determinada la naturaleza de la incapacidad, desde que se inicia la imposibilidad de trabajar, o desde antes si queda establecido en forma indubitable la existencia de una incapacidad. El concepto de naturaleza de incapacidad, se refiere solamente a la incapacidad aceptada por nuestra Ley; o sea a la temporal o permanente y total o parcial. En otras palabras está determinada la naturaleza de una incapacidad cuando es cierta aquella, ya sea temporal o permanente.

Respecto al caso citado de incapacidad temporal, el Maestro de la Cueva opinó que la prescripción correrá desde que el trabajador deja de prestar sus servicios por incapacidad para trabajar; o antes, si se establece en forma auténtica la existencia de una incapacidad; o si el trabajador se separó de la empresa, a partir del momento en que aparezca la incapacidad. Esta fórmula comprende tres hipótesis que el Maestro explica con toda claridad. (44)

Tratándose de los casos de incapacidad permanente, se dice que corre desde el vencimiento del período de incapacidad temporal; o antes si se establece en forma auténtica la existencia de una incapacidad permanente. En

(44) Cfr. De la Cueva Mario. Obcit. P. 147.

relación a este caso de incapacidad también se presentan dos hipótesis que igualmente puede consultarse en la obra citada.

En el artículo 520, esta disposición señala los casos en que no puede comenzar ni correr la prescripción. En su Fracción I determina que no puede comenzar ni correr contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley, y la II dispone que no puede comenzar ni correr contra los obreros incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

El anterior artículo es suficientemente claro y no admite mayores comentarios. Cabe sin embargo advertir que, aunque el precepto no lo indica, cuando se refiere a los incapacitados mentales, se refiere a los privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad, y no a los incapacitados por minoría de edad.

El artículo 521 se refiere a la interrupción de la prescripción. Dispone que por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta correspondiente se interrumpe; igualmente si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Respecto a la interrupción de la prescripción se pregunta si aquella se interrumpe cuando se presente una demanda ante autoridad incompetente o bien si presentada correctamente dicha autoridad es declarada posteriormente incompetente. En relación a esto ya se ha resuelto repetidamente que no opera la

prescripción por el hecho de que la demanda en cuestión se presente ante autoridad incompetente. La razón principal de esas resoluciones estriba en que es contrario a la lógica jurídica y a la equidad que opere la institución cuando se ejercita el derecho oportunamente; ya que lo único que puede acontecer es que se declare nulo lo actuado ante Tribunal incompetente pero no prescrito.

La Fracción II del artículo de que se habla es suficientemente clara. Creemos que para que opere la interrupción de que ella trata basta sólo con comprobar si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de la parte contraria, de conformidad con lo establecido en dicha fracción.

Finalmente y como cosa importante sobre la interrupción, debe decirse que la institución opera por el sólo transcurso del tiempo y desde luego concurriendo la inercia del interesado por lo que, únicamente cabe su interrupción mientras no se ha consumado aquella. Es decir, para que la prescripción pueda interrumpirse necesita que este corriendo, pero no puede interrumpirse cuando ya se consumó.

Por último el artículo 522, creemos no es necesario hacer mayor comentario.

Después de haber analizado a la prescripción desde el punto de vista Civil y Laboral, así como de tratar lo relativo a los procedimientos laborales, sólo mencionaremos en que momento se opone como excepción la prescripción.

Como hemos visto en el Capítulo III el procedimiento laboral se inicia con la demanda que el trabajador presenta ante las Juntas, bien sea Local o Federal ambas de Conciliación, a esta una vez que se le da entrada o es admitida, se procede a emplazar al demandado, en el supuesto de que los derechos del trabajador han prescrito, esto no se determina en este momento procesal, si no que se sigue con la secuela del procedimiento hasta su resolución en donde se determinará si procede o no la excepción objeto de tésis.

De acuerdo a lo expuesto en el párrafo anterior, se ve con claridad que el hecho de resolver sobre la prescripción hasta la etapa procesal de dictar laudo, es incongruente, falta de toda lógica jurídica, e incluso contra derecho, ya que si bien es cierto que el derecho laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, también lo es que, lo que se busca, es tratar de equilibrar las fuerzas entre el trabajador y el patrón, sin embargo no por resolverse hasta el laudo la excepción de prescripción, se protege al trabajador ya que en el transcurso otorgado por la Ley puede hacer valer sus derechos, los que como sabemos son irrenunciables a más de que no se deja en ningún momento al trabajador en estado de indefensión.

Como consecuencia de resolver hasta el laudo, sobre la excepción, encontramos en primer lugar que las Juntas Federales y Locales se encuentran más trabajo el cual hace que los demás

procedimientos que se litigan ante ellas, se retrasen y sea más tardado la impartición de justicia.

Otra consecuencia la encontramos en el tiempo que pierde tanto el patrón como el trabajador quien reclama un derecho ya prescrito, que no prosperará y aún a sabiendas de ello lo intenta con la intención de obtener un beneficio económico, el cual es convenido con el patrón, a manera de extorsión ya que si el patrón no acepta el trabajador continuará con el procedimiento, ocasionando con esto gastos al patrón quien por no tener más gastos y pérdida de tiempo finalmente termina por aceptar.

Esta última práctica la consideramos contra derecho y falta de toda dignidad personal, práctica que desafortunadamente es cotidiana en nuestro medio y que constituye una notoria desviación de nuestro derecho.

#### B).- R E S O L U C I O N

De acuerdo con el Autor Eduardo Pallares resolución significa:

"Son todas las declaraciones de voluntad producidas por el juez o el colegio judicial, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa o inmediata". Se han propuesto diversas clasificaciones de las resoluciones judiciales, sin que ninguna de ellas haya prevalecido sobre las demás con valor científico indiscutible.

Las resoluciones se caracterizan: a) Por ser actos de jurisdicción; b) Porque mediante ellos el órgano declara su

voluntad y ordena o prohíbe algo: c) Por ser actos unilaterales aunque se lleven a cabo por tribunales colegiados; d) Porque mediante ellos se tramita el proceso, se resuelve el litigio o se pone fin y se suspende un juicio" (45).

"Toda decisión o providencia que adopta un juez o tribunal en el curso de una causa contenciosa o de un expediente de jurisdicción voluntaria, sea a instancia de parte o de oficio". (46)

Por su parte la exposición de motivos señala respecto de la multicitada Ley Laboral:

"El Capítulo XIII se refiere a las resoluciones laborales, las que se clasifican en acuerdos, autos incidentales y laudos. Esta clasificación además de precisar la terminología al describir cada una de estas resoluciones señala el alcance legal de cada una de ellas y establece términos para que sean dictadas por las Juntas. La mayor parte de este Capítulo regula la expedición y el contenido de los laudos, lo que se explica por la importancia que tiene esta clase de resoluciones en el proceso del trabajo. Los laudos claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, litis planteada y hechos probados se dictará a verdad sabida, y apreciando lo hechos en conciencia;

(45) Pallares Eduardo. "Diccionario de Derecho Procesal Civil". Editorial Porrúa. 19a. Edición. México 1990. P. 713

(46) Gómez Lara Cipriano. "Teoría General del Proceso Editorial Textos Universitarios". 2a. Edición. México 1980. P. 317.



pueden resolver conflictos de carácter individual o colectivo, incluyendo entre estos últimos los de naturaleza económica.

La verdad sabida y la apreciación de los hechos en conciencia son dos conceptos complementarios; se relacionan con la libertad que se otorga a las juntas para allegarse todos los elementos que les pueden aproximar mejor al verdadero conocimiento de los hechos, sin necesidad de sujetarse a formalismos y a aceptar rígidamente el valor atribuido previamente a las pruebas desahogadas durante la secuela del procedimiento. La iniciativa introduce importantes innovaciones en esta área, acordes con la tendencia general del Derecho Procesal moderno, de dejar a los tribunales una amplia libertad para que al tomar resoluciones no queden sujetos o reglas inflexibles de aplicación automática, ni a la actividad exclusiva de las partes, que con frecuencia es omisa o mal orientada" (47).

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo encontramos lo siguiente, lo cual debido a la importancia que reviste para nuestro tema lo transcribimos literalmente:

"Artículo 837.- Las resoluciones de los tribunales laborales son:

I.- Acuerdos: Si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.

(47) Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho procesal del Trabajo". Editorial Porrúa. México 1980. 5a. Edición. P. 465.

II.- Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y.

III.- Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto".

"Artículo 838.- La Junta dictará sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en la que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de esta Ley".

"Artículo 839.- Las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el Secretario el mismo día en que las voten".

"Artículo 840.- El Laudo contendrá:

I.- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;

II.- Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

III.- Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y consición, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV.- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta:

V.- Extracto de los alegatos;

VI.- Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII.- Los puntos resolutivos".

"Artículo 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

"Artículo 842.- Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente".

"Artículo 843.- En los laudos, cuando se trata de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación".

"Artículo 844.- Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse".

"Artículo 848.- Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta".

Ahora bien lo que resulta trascendente para nuestro tema de análisis sería los laudos, ya que de esta forma es como se

resuelve la excepción de prescripción, situación que hemos criticado ya en párrafos anteriores.

De acuerdo con el artículo 848 antes citado no existe recurso alguno en contra de los laudos dictados, sin embargo en nuestro Sistema Legal cuando la Ley no prevee recurso alguno que hacer valer, tiene uno que hacer valer el amparo, situación esta que hace más engorroso y tardío el procedimiento para quien ha prescrito a su favor el derecho.

#### C).- NECESIDAD DE RESOLVER INCIDENTALMENTE

Como hemos establecido en el Capítulo anterior, en nuestra legislación existen tres clases de excepciones: las perentorias, las dilatorias y las mixtas.

El autor Jorge Obregón las define a las perentorias y dilatorias que son las más importantes para nuestro estudio, de la siguiente manera:

"Las excepciones perentorias, palabra que deriva del verbo perimere, destruir, extinguir, son la que extinguen o excluyen la acción para siempre, y acabar el pleito, aunque sin examinar si está bien o mal fundada la acción se llaman excepciones perentorias todas aquellas que acaban con el derecho del actor y que cuando quiera que éste se use, pueden oponerse, se califican de perpetuas por no poder prescribirse.

Corresponden a las excepciones perentorias, las siguientes: el pago, prescripción, pacto de no pedir, nulidad de contrato, confusión de derechos, compensación, transacción, la

cosa juzgada y todas aquellas defensas jurídicas que pueden ser opuestas a efecto de demostrar la extinción de obligaciones que reconoce la ley". (48)

"Las excepciones dilatorias, son las que no niegan el derecho hecho valer por el actor. Sólo dilatan el ejercicio de la acción y ponen trabas al proceso, estas excepciones son de dos clases y se distinguen por la forma en que se deben tramitar, pues unas son de previo y especial pronunciamiento que ordena sean resueltas en limine litis, es decir previas al examen del fondo del negocio y paralizan la prosecución del proceso. Las otras, se analizan y resuelven en la sentencia definitiva sin interrumpir el proceso respecto del asunto principal". (49)

Ahora bien las excepciones traen como consecuencia en el procedimiento la creación de un incidente entendiéndose como tal;

"La palabra incidente, deriva del latín, incido incidens (acontecer, interrumpir, suspender), significa en su acepción más amplia, lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal y jurídicamente, la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal. La palabra incidente puede aplicarse a todas las excepciones, a todas las contestaciones, a todos los

(48) Obregón Heredia Jorge. "Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal comentado". Editorial Obregón y Heredia. 4a. Edición. México 1981. P. 70.

(49) IBIDEM.

acontecimientos, accesorios que se originan en un negocio e interrumpen o alteran o suspenden su curso ordinario". (50)

Si Bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo contempla la forma de tramitar los incidentes dentro del procedimiento laboral, también lo es que no regula expresamente la resolución y tramitación de la excepción de prescripción en forma incidental, ya que como se ha mencionado en párrafos anteriores y como lo establece el Maestro Trueba Urbina, esta excepción sólo se resuelve en el laudo, o sea cuando se dicta resolución y una vez terminado el procedimiento.

Por tal Motivo creemos conveniente se regule la excepción de prescripción mediante una resolución interlocutoria, dando por tal motivo, creemos conveniente se regule por la ley como si fuera una cuestión incidental, que debe ser resuelta en sentencia interlocutoria.

Hasta ahora la Ley laboral regula los incidentes en el Capítulo IX, comprendiendo los artículos del 761 al 765; los incidentes se tramitan y resuelven de plano oyendo a las partes, cuando no tuvieran una tramitación especial; como excepciones que deben ser resueltas durante la secuela procesal, es decir no en el laudo, la ley contempla la nulidad, la competencia, la personalidad, la acumulación y las excusas, no contemplándose dentro de ellas la prescripción. Según lo anterior las excepciones mencionadas se resuelven en forma inmediata y previamente

(50) Pallares, Eduardo. Obcit. P. 410.

a que se resuelva el juicio, es decir son excepciones de previo y especial pronunciamiento, así que por exclusión, aquellas que no se indican por la Ley deben de resolverse en el laudo.

Consideramos pues que dicha excepción es tendiente a destruir la acción ejercitada por la parte actora, por lo que resultaría ocioso tramitar todo un juicio y que al finalizar pudiese resolverse todo el asunto señalando que ha resultado procedente la excepción de prescripción opuesta.

Las diversas excepciones de previo y especial pronunciamiento, comprenden situaciones en las cuales el juicio se encuentra afectado en forma substancial, a tal grado que de ser procedente alguna de ellas quedaría todo lo actuado sin soporte o apoyo legal, ya que la nulidad de actuaciones hace suponer que no ha sido notificado una de las partes, privándosele el derecho de ser oído dentro del mismo; la competencia, que correctamente debe ser la excepción de incompetencia, supone, de ser procedente, que todo lo actuado ante la Junta que carece de competencia resultaría nulo, con la consecuente pérdida de tiempo para las partes y una actividad jurisdiccional que no tendría ninguna consecuencia. Y por su parte la de falta de personalidad conlleva el dar a las partes la seguridad legal de que aquel que comparece al juicio en nombre y representación de otra persona, cuenta con la capacidad jurídica pra poder hacerlo, ya que pudiera también darse el supuesto de que si se resolviera al concluir el procedimiento, pudiera acontecer que una de las partes se encontraría

indebidamente representada, que de así establecerse resultaría a todas luces notoriamente violatorio de las formas y formalidades del procedimiento. Por lo que respecta a la acumulación, tenemos que considerar que esta excepción trae consigo aparejada dos principios fundamentales que le dan su sustentación y los cuales son el de Economía Procesal el cual sirve para evitar que se lleven dos procedimientos sobre la misma acción, o bien sobre los mismos hechos, el otro principio lo es el de evitar sentencias contrarias o bien contradictorias, las cuales choquen entre sí, todo ello con el ánimo de no permitir juicios que resultarían inútiles por ya existir un procedimiento, el cual dará a cada quien lo que le corresponda conforme a derecho. En relación a la excepción de excusas esta consiste en la razón o motivo que hace valer el encargado de impartir justicia llámese Juez o Presidente de la Junta correspondiente, para inhibirse del conocimiento de determinado asunto, de acuerdo a lo establecido por la Ley para no causar perjuicio a la otra parte, ya que en esta excepción se supone el Juez tiene motivos para inclinarse a alguna de las partes, todas estas excepciones a las que hemos hecho referencia traen consigo aparejada la nulidad de lo actuado razón por la cual debe de incluirse la excepción de prescripción para resolverse en forma incidental, toda vez que esta excepción trae consigo las mismas consecuencias que las anteriores excepciones, máxime que al tener vigor la prescripción se pierde el derecho para reclamar lo que en un momento era factible conforme a derecho.



Por lo antes expuesto coincidimos plenamente con el Licenciado Braulio Ramírez Reynoso, quien señala lo siguiente y aun cuando es un poco extenso por considerarlo importante lo transcribimos a continuación.

"Para nosotros siempre resultó, más que inexplicable o sorprendente, injustificable que, no obstante que la Suprema corte ha dicho que cuando la excepción de prescripción resulta fundada, dicha circunstancia impide que se estudie el fondo del negocio, se agote, sin embargo, el procedimiento laboral hasta los alegatos mismos y se someta al cuerpo de dictaminadores un voluminoso expediente que, en resumidas cuentas, no va a estudiar, puesto que se circunscribe el análisis exclusivo de la producción de la prescripción.

"A continuación, como una inmejorable ejemplificación, en virtud de que engloba la irrelevancia del análisis tanto de las pruebas como del principal, transcribimos lo que nuestro alto tribunal concluyó en el caso Alfonso Calzada Fonseca.

Prescripción, excepción de. Su procedencia impide examinar las pruebas a estudiar el fondo del negocio. Es correcto que las Juntas, al declarar operante la excepción de prescripción en un juicio laboral, dicten sus laudos sin ocuparse del estudio de las pruebas. Cuando estas no son tendientes a desvirtuar dicha excepción, porque declarada esta operante, carece de objeto el estudio del fondo del negocio (Amparo directo 5231/74. Alfonso Calzada Fonseca. 7 de Febrero de 1975. 5votos. Ponente: Ramón

Cañedo Aldrete). Séptima Epoca, volumen 74, quinta parte, Cuarta Sala. pp. 31-32.

"Ilustrados por ese inapelable criterio, nos preguntamos porque no se resuelve definitivamente en la etapa inicial del procedimiento. No se olvide que lo que se razonará una vez agotadas todas las fases procesales, es lo mismo que se razonará al resolver, previa y especialmente, la excepción de prescripción opuesta".

"Hay incidentes que se tramitan dentro del expediente principal donde se promueven y aquellos que se ventilan "por cuerda separada" en esa integración paralela de documentos que se conoce como "expedientillo". En el proceso laboral mexicano es regla general la primera de estas formalidades; además, los casos de acumulación, competencia, excusas, nulidad y personalidad son de previo y especial pronunciamiento, es decir, que al ser interpuestos la actividad procesal fundamental sufre una especie de paralización mientras se resuelve alguno de estos aspectos no esenciales".

"En suma, la sugerencia se traduce en que la excepción de prescripción constituya la sexta posibilidad como incidente de previo y especial pronunciamiento en la Ley Federal del Trabajo".

"Innumerables, y en verdad dramáticos, son los casos en que transcurren dos, tres, cuatro y hasta cinco años, porque no debemos olvidar que se desahogan las pruebas de ambas partes incluyendo aquellas que no guardan relación alguna con la

excepción de prescripción para que con la contundencia del criterio jurisprudencial arriba transcrito se diga al trabajador promovente que su pretensión se encuentra prescrita.

"Es urgente que en el campo de nuestro derecho del trabajo la prescripción se promueva u oponga como excepción previa o por incidente, pues al ser excepción de fondo afecta, por ser demasiado tardía su definición, a la parte más desprotegida; precisamente a la que menos pueda esperar".

Esta sugerencia no menoscaba el carácter de orden público que reviste la prescripción; daría firmeza y seguridad jurídica en el proceso y trata de recordar que el principio de la economía procesal debe estar vinculado siempre al valor justicia. Justicia social, en este caso". (51)

#### D).- RESOLUCION INTERLOCUTORIA Y MEDIOS DE DEFENSA

Una vez expuestas las razones por las que consideramos que es necesario que se regule por la Ley la prescripción, como excepción para resolverse en forma incidental, pasaremos a el análisis de la resolución interlocutoria que debería de pronunciarse.

Esta resolución debe ser dictada una vez que se oponga la prescripción, cuya tramitación se inicia con el escrito o manifestación en la primera audiencia dentro del juicio al interponer la excepción a estudio, con la cual se

(51) Ramírez Reynoso Braulio. "La Prescripción en el Derecho Mexicano del Trabajo". Revista Boletín Mexicano de Derecho Comparado No. 42. México, D.F. Septiembre de 1980.

debe de dar vista a la contraria para que manifieste lo que a su interés convenga, debiendo señalar la junta día y hora, dentro de las 24 horas siguientes, para que tenga lugar la audiencia incidental y en la cual se dicte la interlocutoria que proceda.

Conforme a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, la resolución que puede dictar la Autoridad Jurisdiccional Laboral son acuerdos, autos incidentales, resoluciones interlocutorias y laudos, dependiendo si son simples determinaciones de trámite, cuando resuelvan un incidente, ya sea dentro de las audiencias o fuera de ellas y los que deciden el fondo del conflicto.

Como sentencia interlocutoria debemos de entender la dictaminación emitida por el órgano jurisdiccional laboral resolviendo la cuestión debatida, verbigracia la procedencia de la incompetencia que se hubiere hecho valer y como consecuencia de ellos la determinación de que se remitan los autos a la junta que se considere competente, o bien la declaración de que el apoderado de la parte demandada carece de representación.

Como principio general, las resoluciones laborales emitidas por las Juntas no pueden ser recurridas y por su parte la Autoridad no puede revocar sus resoluciones, que como se ha dicho pueden ser acuerdos, autos o resoluciones interlocutorias y laudos. Cabe hacerse la aclaración de que el laudo puede ser aclarado a petición de alguna de las partes, con la finalidad de corregir errores o precisar algún punto, que desde nuestro concepto comprende un recurso ya que por su conducto se puede

modificar parte de dicho laudo, cuando contiene errores, que al Amparo de otras ramas del Derecho no es factible poder hacerlo, sino que para tal efecto se tienen que hacer valer los recursos que legalmente procedan.

En el procedimiento civil la aclaración de sentencia únicamente prospera para aclarar o suplir cualquier omisión sobre un punto discutido en el litigio, tal como lo dispone el artículo 84 del Código de Procedimientos Civiles, pero fundamentalmente sin variar la esencia de tal resolución, pero tratándose del laudo, la aclaración del mismo es mucho más amplia, "para corregir errores" y este término pudiera llegar a entenderse como que un error fue el haber absuelto o condenado a la parte demandada, aunque vale hacer la aclaración que en la práctica las Juntas no llegan a desplegar una actuación de tal naturaleza y se respeta el principio de que no puede revocar sus propias determinaciones.

Como se ha mencionado las resoluciones laborales no admiten ningún recurso y aquí cabe hacer la aclaración de que esto es en cuanto a recursos que la propia Ley Federal del Trabajo contempla, pero la Junta o Autoridad laboral debe de ceñir su actuación a los principios de legalidad y seguridad jurídica contemplados en los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal, por lo que si en el procedimiento correspondiente no se cumplieron las formalidades esenciales del mismo, o bien al emitirse la resolución no se motivó y fundó debidamente, en su contra procede

el juicio de Amparo, en los términos de los artículos 103 y 107 Constitucionales y su Ley reglamentaria.

Obvio es que al interponer el juicio de Amparo se sobreentiende que existe una afectación en el ámbito personal del gobernado, ya sea persona física o moral, y siendo motivo de esta tésis la propuesta de que se resuelva como incidente de previo y especial pronunciamiento la excepción de prescripción que se hubiera opuesto, que de resolverse indebidamente, de acuerdo por lo previsto por el artículo 159, fracción XI de la Ley de Amparo, por tratarse de un caso análogo y en el cual se violan las leyes del procedimiento y se afectan las defensas del amparista.

Muy discutida ha sido la naturaleza jurídica del juicio de Amparo, hay quienes sostienen que se trata de un medio de impugnación o recurso, en tanto que algunos otros sostienen que se trata de un juicio, pero en una instancia diversa y dado el pacto federal, en el que todo tipo de autoridades debe de constreñirse al mandato Constitucional federal, por lo que el juicio de Amparo Constituye la última instancia y medio de defensa para atacar la actuación de las Autoridades Locales o Federales, por lo que consideramos que sí se trata de un recurso o medio de impugnación.

En el supuesto de que llegase a resolverse mediante sentencia interlocutoria la excepción de prescripción, una vez que la Ley Laboral fuese modificada, se haría necesario promover el juicio de Amparo, que el mismo pudiera ser directo si a través de dicha sentencia interlocutoria se estableciera procedente la

excepción a estudio, o bien el indirecto en el caso de que se estableciera que es improcedente y se ordenara la continuación del procedimiento, ya que no se volvería a entrar en estudio y ello conlleva una ejecución de imposible reparación. En la forma en que actualmente se resuelve la excepción de prescripción, mediante el laudo, en su contra sólo puede hacerse valer el juicio de Amparo directo, pues con esta resolución definitiva se pone fin al procedimiento.

**CONCLUSIONES**

**PRIMERA.-** El Derecho Procesal del Trabajo; es un conjunto de principios, normas o reglas que regulan la actividad, funcionamiento y competencia de las autoridades del trabajo y el proceso laboral, con el fin de armonizar los factores de la producción; capital y trabajo.

**SEGUNDA.-** Las partes que intervienen en un proceso laboral por sí o en representación de alguna persona jurídica (física o moral) así como las autoridades y cualquier otra Institución que tenga que ver con una relación de trabajo, son sujetos del Proceso Laboral.

**TERCERA.-** Aplicar la norma jurídica en forma correcta, sin perjuicio de parte alguna y sosteniendo el principio proteccional de la clase trabajadora, es el objetivo fundamental del Proceso Laboral.

**CUARTA.-** El Derecho Procesal del Trabajo se regula por principios que le son propios y gracias a los cuales ha tomado una autonomía propia en relación con otras legislaciones mexicanas, estos principios se encuentran determinados por los Artículos 685 al 688 de la Ley Laboral vigente.

**QUINTA.-** Considerado como un conjunto de principios y normas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso laboral vinculado con estos para la conservación de un orden jurídico y económico de la relación de trabajo, el Derecho



Procesal Laboral regido por principios que le son propios, es un derecho autónomo.

**SEXTA.-** Las controversias que se suscitan con motivo de la existencia de las relaciones individuales o colectivas del trabajo, ya sea por cuestiones de orden jurídico o económico, dan origen a un conflicto del trabajo.

**SEPTIMA.-** El aspecto humano y social y la despersonalización son las características fundamentales de los conflictos de trabajo.

**OCTAVA.-** Los presupuestos y los actos preparatorios y de perfección del conflicto del trabajo conforman la estructura del mismo.

**NOVENA.-** Atendiendo a la naturaleza, el interés que se encuentra en juego y a los individuos que participan en los conflictos de trabajo, estos son jurídicos y económicos; individuales y económicos; y obrero-patronales, interobreros, interpatronales e intersindicales respectivamente.

**DECIMA.-** Las desavenencias jurídicas o económicas y el desequilibrio de los factores de la producción, en una relación de trabajo individual o colectiva originan la posibilidad de un proceso contencioso.

**DECIMA PRIMERA.-** Los conflictos contemplados por la Ley de la Materia deben considerarse como sinónimos de procesos jurídicos laborales, entendidos estos últimos, como el conjunto de actos de las partes y de las autoridades del trabajo encaminados a la realización de la jurisdicción.

**DECIMA SEGUNDA.-** El conflicto de trabajo como sinónimo de proceso es individual o colectivo, jurídico o económico y burocrático.

**DECIMA TERCERA.-** El juicio ordinario laboral es un procedimiento de carácter general y dentro del cual se hacen efectivos los principios que rigen el Derecho Procesal del Trabajo.

**DECIMA CUARTA.-** El Proceso Especial o Sumario incorporado al texto de la Ley Federal del Trabajo en 1970, es un proceso muy breve ejemplo contundente de la concentración procesal.

**DECIMA QUINTA.-** La oposición de la excepción de prescripción implica necesariamente una desavenencia entre sujetos procesales; es decir un conflicto, sinónimo de proceso, el cual tiene su fundamento en el Artículo 123 Constitucional.

**DECIMA SEXTA.-** La acción es el derecho del individuo de poner en movimiento el órgano jurisdiccional y que en el proceso jurídico laboral se inicia con la presentación del escrito de demanda, que es un instrumento formal mediante el cual la acción se ejerce.

**DECIMA SEPTIMA.-** Las disposiciones relativas a la prescripción son de orden público, esta no puede estudiarse oficiosamente por los tribunales del trabajo sino debe hacerse valer por vía de excepción por los propios interesados, se interrumpe por la sola presentación del escrito inicial de demanda aún y cuando se presentara ante autoridad laboral incompetente.

**DECIMA OCTAVA.-** En función de la economía de esfuerzos vinculado al valor justicia social, es apremiante que en nuestro derecho mexicano del trabajo, la prescripción opuesta en vía excepcional

en un proceso jurídico laboral; ordinario o especial, se resuelva previa o incidentalmente, ya que al ser una excepción perentoria, su definición es muy tardada afectando en mayor grado a la clase trabajadora. Esta propuesta beneficiaría a las partes que intervienen en el proceso, no afectaría el carácter de orden público y seguridad jurídica que posee la prescripción y se haría efectivo el principio rector de concentración que rige el Derecho Procesal del Trabajo.

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

- 1.- Arriaga Flores, Arturo. "Derecho Procesal del Trabajo". México 1990. E.N.E.P.
- 2.- Arriaga Flores, Arturo. "Derecho del Trabajo II, Apuntes". México 1993. UNAM.
- 3.- Atwood, Roberto. "Diccionario Jurídico". México 1978.  
Ed. X.  
Distribuidor Librería Bazan.
- 4.- Bermudez Cisneros, Miguel. "Derecho Procesal del Trabajo". México 1989. Editorial Trillas.
- 5.- Castorena J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero". México 1964. 4a. Edición.
- 6.- Climent Beltrán, Juan B. "Formulario del Derecho del Trabajo". México 1987. Edit. Esfinge.
- 7.- Couture J. Eduardo. "Fundamentos de Derecho Procesal Civil". México 1981. 3a. Edición.  
Ed. Nacional.
- 8.- De buen Lozano, Nestor. "Derecho Procesal del Trabajo". México 1988. 1a. Edición  
Editorial Porrúa.
- 9.- De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". México 1964. Tomo 3  
Editorial Porrúa.
- 10.- De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". México 1970. Tomo I.  
Editorial Porrúa.
- 11.- De la Cueva Mario. "El Nuevo Derecho del Trabajo". México 1980.  
Editorial Porrúa.
- 12.- Escriche, Joaquín. "Diccionario razonado de legislación y Jurisprudencia". México 1975.  
Editorial Cárdenas.

- 13.- Francesco. Carneluttil. "Instituciones del Proceso Civil".  
Buenos Aires 1959.  
Tomo I.  
Traduc. Santiago Sentis.
- 14.- Giorgi. Jorge. "Teoría General de las Obligaciones".  
España 1972.  
2a. Edición Madrid.  
Editorial Reus.
- 15.- Gómez Lara, Cipriano. "Teoría General del Proceso".  
México 1980. 2a. Edición.  
Edit. Textos Universitarios.
- 16.- Gómez Lara, Cipriano. "Derecho Procesal Civil".  
México 1985.  
Editorial Trillas.
- 17.- Pallares, Eduardo. "Diccionario de Derecho Procesal Civil".  
México 1990. 19a. Edición.  
Editorial Porrúa.
- 18.- Ramírez Fonseca, Francisco. "La prueba en el procedimiento laboral".  
México 1982. 3a. Edición.  
Impresora Azteca.
- 19.- Ramírez Reynoso, Braulio. "La prescripción en el derecho mexicano del trabajo".  
Revista Boletín Mexicano de Derecho Comparado No. 42.  
México, D. F. SEP. 1980.
- 20.- Revista "Laudo".  
México 1976.
- 21.- Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo".  
México 1985.  
Editorial Porrúa.
- 22.- Enciclopedia Jurídica Omeba.  
Tomo I.  
Edit. Bibliográfica Argentina.
- 23.- Tena Suck, Rafael. "Derecho Procesal del Trabajo".  
México 1989. 3a. Edición.  
Editorial Trillas.

## LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa, México 1989. 34a. Edición.
- 2.- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal Obregón Heredia, Jorge Comentado México 1981. 4a. Edición. Editorial Obregón y Heredia.
- 3.- Ley Federal del Trabajo Ramírez Fonseca, Francisco Comentada. México 1989. 8a Edición. Editorial Pac.
- 4.- Nueva Legislación de Amparo Reformada. Trueba Urbina, Alberto Doctrina, Textos y Jurisprudencia. México 1988. 49a. Edición. Editorial Porrúa, S.A.
- 5.- Ley del Seguro Social México 1982. Instituto Mexicano del Seguro Social