

391  
rej



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

---

FACULTAD DE DERECHO

**PRESCRIPCION EN MATERIA  
LABORAL**

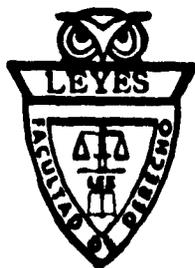
**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A**

**YOLANDA MELENDEZ GONZALEZ**



CIUDAD UNIVERSITARIA, D. F.

1996.



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS

A **DIOS**, por su gran amor y misericordia para conmigo. En memoria, a mi padre Prof. **MAGDALENO MELENDEZ CHAVEZ**, para ti mi imperecedero recuerdo de amor. A ti madre Profra. **YOLANDA SUSANA GONZALEZ GODOY**, por el gran valor de seguir adelante, para ti con mucho amor, admiración y respeto, por lo que eres y todo lo que me brindaste para alcanzar uno más de mis propósitos de mi vida, **GRACIAS**. A ti tío, **LIC. SIMON MELENDEZ CHAVEZ**, con amor, admiración y respeto, porque eres un gran apoyo tanto en lo personal como en lo profesional, **GRACIAS** por tu gran ayuda, por tus invaluable conocimientos aportados y empeño compartido para la elaboración de la presente tesis. A la **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, FACULTAD DE DERECHO**; de manera especial a la **LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ** por su valiosa asesoría. Hago presente mi agradecimiento a **CARLOS MELENDEZ** por tu disposición y colaboración para la impresión de este trabajo; también a mis hermanas **IRIS Y MAGDALENA MELENDEZ GONZALEZ**, por su motivación para culminar este objetivo. A todos mis amigos por alentarme para lograr esta meta.

**GRACIAS**

## INDICE

### PRESCRIPCION EN MATERIA LABORAL

	pág.
Introducción .....	1
<b>CAPITULO PRIMERO. CONCEPTOS GENERALES</b>	
1.1. Acción .....	3
1.1.1. Pretensión procesal del Trabajo .....	9
1.1.2. Acción procesal del Trabajo .....	12
1.2. Acciones de Trabajo .....	16
1.2.1. Reinstalación .....	18
1.2.2. Indemnización .....	24
1.3. Prescripción .....	28
1.4. Caducidad .....	33
1.5. Preclusión .....	37
1.6. Términos Procesales .....	39
<b>CAPITULO SEGUNDO. ANTECEDENTES DE LA PRESCRIPCION</b>	
2.1. En el Código Civil del Distrito Federal .....	43
2.2. En la Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	53
2.3. En la Ley Federal del Trabajo de 1970 .....	57
<b>CAPITULO TERCERO. PRESCRIPCION EN MATERIA LABORAL</b>	
3.1. Prescripción en la Ley Federal del Trabajo vigente .....	63
3.2. Normas que regulan la prescripción en la Ley Federal del Trabajo.....	68
3.3. Interrupción y suspensión de la prescripción en materia laboral .....	93

3.4. Comparación de la prescripción en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con la Ley Federal del Trabajo .....	99
--	----

**CAPITULO CUARTO. NECESIDAD DE AMPLIAR LOS TERMINOS  
PARA PRESCRIBIR DE LAS ACCIONES QUE  
TIENE EL TRABAJADOR**

4.1. Necesidad de extender el término para prescribir de las acciones de la Ley Federal del Trabajo .....	105
4.1.1. Consideraciones filosóficas y jurídicas .....	107
4.2. Propuestas para dar amplitud al término de prescripción en favor de los trabajadores que señalan los artículos 516, 517, 518 y 519 de la Ley Federal del Trabajo .....	135
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>139</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>143</b>

## INTRODUCCION

Todo hombre tiene derecho al trabajo, porque constituye un medio para ganarse la vida, así el Derecho del Trabajo es prerrogativa común a todos los hombres, es un derecho dinámico, en el que se pueden mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, para garantizar los bienes mas preciados como son la vida, la salud y su economía.

El presente trabajo tiene por objeto estudiar la figura de prescripción concretamente en la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo Primero, señalaremos los conceptos generales que servirán de base para el estudio posterior de la figura de prescripción en el Derecho del Trabajo.

Ahora bien, en el Capítulo Segundo es interesante ver los antecedentes históricos de la prescripción, a través del estudio realizado a partir del Código Civil de 1884 hasta el vigente para el Distrito Federal, también la manera en que se regulaba la prescripción en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se señalarán los cambios que sufrió esta institución en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 vigente, y como queda preceptuada en el Derecho Laboral.

En el Capítulo Tercero analizaremos de manera concreta la figura de prescripción en la Ley Federal del Trabajo vigente. Estudiando los artículos que regulan ésta institución, veremos que en la Ley Federal del Trabajo, no encontramos definición alguna de prescripción, sin embargo, la doctrina en Derecho Laboral, acepta el concepto que otorga el Código Civil vigente para el Distrito Federal.

En el título correspondiente a la prescripción de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran diversos artículos que conceden a los trabajadores términos para que puedan ejercitar sus acciones y no pierdan su derecho, por ejemplo a ser reinstalado o indemnizado, ya que una vez transcurrido el término señalado en la Ley, su derecho prescribe. Para evitar que prescriban los derechos en materia laboral, la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos correspondientes, establece un término general para determinados derechos, pero también señala casos de excepción, que estudiaremos en este capítulo.

Juega un papel importante el tiempo en la figura de prescripción, así la Ley Federal del Trabajo señala la manera en que se puede interrumpir el término de prescripción, así como los casos en que se suspende, también el modo de cómputo de esta figura.

Haremos una breve comparación de la manera en que se encuentra regulada la prescripción en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en la Ley Federal del Trabajo vigente, señalando las diferencias que existen en los términos otorgados en cada una de estas leyes.

Por último, en el Capítulo Cuarto, expresamos el porque estimamos conveniente ampliar los términos señalados para la prescripción de las acciones en favor del trabajador.

## CAPITULO PRIMERO

### CONCEPTOS GENERALES

#### 1.1. ACCION

Para realizar el presente trabajo es necesario, saber el concepto de algunos de los términos jurídicos que son base para la elaboración de esta tesis. En primer lugar analizaremos el concepto de acción, discutido por muchos autores, existiendo numerosas definiciones, pero solo estudiaremos las que consideramos más completas.

Gramaticalmente es el ejercicio de la capacidad de actuar o hacer cosas; movimiento. Así la palabra acción (*la actio*), se refiere al derecho mismo en ejercicio, y va directamente en contra del obligado, el jurisconsulto Celso mediante su fórmula define a la acción como: " el derecho de perseguir en juicio lo que nos es debido" , entendemos que tenemos la facultad de seguir un proceso, de alguna cosa que se nos deba, acepción que consideramos incompleta puesto que no especifica ante quien se persigue lo que es debido, aunque interpretándolo vemos que si se trata de un juicio, éste se sigue ante un órgano jurisdiccional.

En seguida transcribiremos la definición de Gómez Lara la cual consideramos mas completa, que los dos conceptos del párrafo anterior, señala, la acción " es el derecho, la potestad, la facultad o actividad, mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional ".<sup>1</sup> Aquí incluye que es poder, facultad o actividad, de un sujeto de derecho, y en el párrafo aludido no indica al sujeto que puede ejercitar la actuación de un órgano jurisdiccional.

Otro concepto de acción es la facultad de solicitar la intervención de los órganos jurisdiccionales para que el Estado cumpla

---

<sup>1</sup> GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Octava edición. Harla. México 1990, p. 118.

con su deber de hacer justicia. La acción será un hacer, un obrar, persiguiendo el cumplimiento de la ley; el medio de hacer valer ante los tribunales los derechos establecidos por la Ley, si la autoridad desconoce el derecho de petición que tiene toda persona, constituye una violación constitucional, en consecuencia mediante la acción se tiene la facultad de poner en movimiento la organización jurisdiccional del Estado, para procurar justicia.

Néstor de Buen Lozano estima que la acción " es el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional y su desconocimiento por la autoridad implicaría la violación del derecho constitucional de petición"<sup>2</sup>. La pretensión que se deduce en la acción podrá o no prosperar según ella esté o no amparado por una norma sustancial, hay que tomar en cuenta el artículo 17<sup>o</sup> Constitucional, ya que otorga a todos los habitantes de la República el derecho de acudir ante los Tribunales en demanda de justicia en forma gratuita y expedita, requiriendo la tutela judicial, facultad abstracta y general, no se refiere a una prestación en específico, sino a la actividad de solicitar protección de todo ciudadano.

Otro artículo que nos ilustra es el octavo Constitucional, " los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que ésta se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa pero en materia política sólo podrán hacer uso de ese derecho los ciudadanos de la República. A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene la obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario".

Consideramos importante y con relación a lo comentado, señalar lo expuesto por Ramírez Fonseca, al decir: " nuestra ley fundamental considera la acción como un derecho autónomo, distinto del

---

<sup>2</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México 1990 p. 247

derecho sustantivo, que se traduce, ya como garantía individual, en la obligación que tiene el Estado de atender, en breve plazo al peticionario".<sup>3</sup>

Entonces la acción es considerada como un derecho, que se pone en movimiento como consecuencia de su violación, ya que sin derecho no puede haber acción, así todo ciudadano tiene la facultad de pedir, garantía que se consagra en el artículo 8º de la Constitución, es y le sirve de fundamento, cuya protección va dirigida la acción; se tiene que tener interés, ser sujeto de derecho como lo señala Gómez Lara. La acción tiene como fin y aspira a obtener durante el proceso el bien que la ley tutela, fundándose en la existencia de un proceso y va a ser regulada por una ley procesal.

Hugo Alsina señala que: " la acción es un derecho público subjetivo mediante el cual se requiere la intervención del órgano jurisdiccional para la protección de una pretensión jurídica." <sup>4</sup> Cuando existe incumplimiento de alguna de las normas y lesiona el interés de un particular, se ejercita la acción, siendo necesaria la intervención del Estado, a través de su órganos jurisdiccionales, para la observancia de la norma infringida, puesto que no se puede actuar directamente, y está prohibido hacerse justicia por su propia mano, volviéndose necesaria la intervención del Estado. Para la participación de éste, es indispensable la manifestación de voluntad del particular, pues los órganos encargados de impartir justicia no actúan de oficio y el modo de expresar esa voluntad se llama acción.

De Pina también considera necesario que el Estado tome parte, para la procuración de justicia, prohibiendo la autodefensa, al estimar " la acción es un derecho público subjetivo derivado de los

<sup>3</sup> RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Comentarios y Jurisprudencia. Octava edición. PAC. México 1991, p. 57.

<sup>4</sup> ALSINA, Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. T. I. Segunda edición. Ediar. Argentina 1963 p. 33.

preceptos constitucionales que prohíben la autodefensa y que haciéndola innecesaria, crean los órganos específicos encargados de ejercer la función jurisdiccional, y trazan los lineamientos generales del proceso.”<sup>5</sup> Estimamos que el Estado como legislador, establece la voluntad de la Ley, pero también le compete vigilar su actuación, y la inobservancia de ésta lesiona tanto el interés público como el privado y mediante el derecho de acción del particular, el Estado confirma su autoridad, así satisface el interés público y el privado, manteniendo la paz social. Vemos que la acción es un derecho público, porque va dirigida al Estado, si bien es cierto, que quien ejercita una acción esta tratando de obtener una prestación del obligado a cumplir con ella, es ahí donde el Estado interviene, no para darle la prestación a quien demanda, sino para hacer justicia, dándole a cada cual lo que le corresponde.

Hugo Rocco conceptúa “ el derecho de acción es un derecho subjetivo del individuo contra el Estado y sólo para con el Estado, que tiene como contenido substancial el interés abstracto a la intervención del Estado, para la eliminación de los obstáculos que la incertidumbre o la inobservancia de la norma jurídica aplicable en el caso concreto, puede oponer a la realización intereses privados.”<sup>6</sup>

También Tena Suck y Hugo Italo Morales manifiestan “ la acción es un derecho subjetivo de carácter público concedido por el Estado al individuo para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso con el fin de obtener, respecto de la otra persona, una decisión que se traduce generalmente en constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas.”<sup>7</sup> Consideramos

<sup>5</sup> DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décimo octava edición. Porrúa. México 1992 p. 33.

<sup>6</sup> citado por ROSS GAMEZ, Francisco Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Cardenas. México 1986, p. 175.

<sup>7</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda reimpresión. Trillas. México 1933 p. 32.

importante señalar que la acción es un derecho subjetivo, la persona que hace uso del derecho de acción, su fin es obtener mediante un proceso el derecho o bien que esta garantizado en la ley, y sin la acción, aunque este plasmado un derecho en una norma, no serviría de nada, pues necesita una fuerza que impulse el cumplimiento de una obligación o el alcance de un derecho. Tanto la acción como la obligación necesariamente están reguladas por distintas normas, la primera será una ley procesal, y la segunda por una ley sustantiva, esto no quiere decir que hay una separación de la acción y la obligación puesto que las dos están ligadas pero dirigidas a realizar la voluntad de la ley.

Así en artículo 8º de la Constitución consagra la garantía de petición y a que se nos conteste, tengamos o no derecho podemos poner en movimiento al órgano jurisdiccional, otra cosa es que obtengamos lo que pedimos, aunque nuestro fin al demandar es lograr una sentencia favorable, y aunque no sea así se tiene derecho a obtener alguna decisión sobre nuestra pretensión, aún siendo infundada, sin embargo, la acción es un derecho público subjetivo dirigido en contra del Estado, para obtener su tutela jurídica mediante sentencia favorable, tutela que recae sobre el demandado, porque él tiene que cumplir con lo impuesto por el órgano jurisdiccional.

La acción es una función procesal, primero esta integrada por la litis y segundo por el proceso, las partes tienen que expresar la litis en presencia de un Juez, ya que éste no puede buscar la litis, si bien es cierto que investiga, pero también aprecia los elementos que las partes le presentan para la afirmación de sus hechos, mediante la aportación de distintas pruebas. El proceso es el instrumento judicial para la solución de la litis que se le plantea, la manera de expresarse, constituye actividad que realizan las partes durante el proceso. Así el ejercicio de la acción corresponde a cualquiera que pretenda protección jurisdiccional, no obstante de no estar legitimado, el proceso sirve para que el Estado proteja un interés individual, pero al mismo tiempo presta un servicio a la

sociedad, en cuanto le proporciona la oportunidad de satisfacer el interés colectivo, obteniendo el mantenimiento del orden jurídico y la paz pública.

Entonces la acción es un derecho contra el Estado, porque pretende tanto del demandado como del actor obtener del juez que haga observar la ley, admitiendo o rechazando la solicitud hecha, mediante una sentencia, asimismo que el demandado cumpla con la pretensión, obligándolo para que lleve a cabo la prestación solicitada o para declarar la inexistencia de una obligación, actuando el Estado coactivamente para la satisfacción de un derecho.

Es considerada la acción como uno de los elementos del derecho procesal y surge como la derivación de la prohibición de autodefensa, al no poder hacer un particular justicia por su propia mano, correspondiéndole al Estado la imposición de la misma, actividad jurídica dirigida hacia los órganos del Estado encargados de impartirla.

Se relaciona el párrafo anterior con el esquema del proceso, realizado por Alcalá-Zamora, en donde la acción tiene los siguientes elementos: los sujetos, son las partes y juez y el objeto que es la función de la acción y reside en la finalidad de componer el litigio. Representa al proceso en forma de pirámide, en donde la punta es la decisión, la base es el litigio y en los dos extremos se encuentra la acción y la reacción. La reacción puede o no haberla, si hay, se produce la excepción, la inacción causa la rebeldía.

Otra acepción es la que proporciona Borrell Navarro, la cual estimamos completa, y señala: " la acción en general, no es otra cosa que el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto o la declaración de un derecho."<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México 1992 p. 463

Toda vez que el derecho de acción esta consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fundamentalmente en sus artículos 8º y 17º, al señalar el primero que los funcionarios y empleados públicos, respetarán el derecho de petición que tiene cualquier individuo, siempre que éste lo formule por escrito y de manera respetuosa, con la excepción en materia política, donde sólo podrán hacer uso de este derecho los ciudadanos. Y a toda petición le debe recaer un acuerdo escrito de la autoridad a la que se haya dirigido, así el segundo artículo, consagra que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por los tribunales expeditos para impartirla tomando en cuenta los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo la resolución correspondiente. Servicio que será gratuito, quedando prohibidas las costas judiciales. Evitando que la persona realice justicia por si misma.

### 1.1.1 PRETENSION PROCESAL DEL TRABAJO

Una vez, indicado el concepto de acción, pasaremos al estudio de lo que significa pretensión, citando a diversos autores y sus acepciones, mencionando las que estamos de acuerdo.

Cuando hay una necesidad del hombre que esta insatisfecha, nace una de las actitudes básicas y sociales, que es la queja, la reclamación o la protesta. La reclamación o queja en el derecho crea una figura, la institucionaliza, llamándola pretensión procesal, la satisfacción de una idea privada, la satisfacción de un particular en su reclamación.<sup>9</sup> El derecho es un servidor de la sociedad importante y esencial y mediante el proceso aparece un instrumento de satisfacción de nuestras pretensiones.

---

<sup>9</sup> GUASP DELGADO, Jaime. La pretensión Procesal. Segunda edición. Civitas. España 1985 p. 39.

Gramaticalmente la palabra se conceptúa como solicitud, querer conseguir algo. El derecho que uno cree tener sobre alguna cosa. Es una declaración petitoria, donde se reclama cierta actuación del órgano jurisdiccional que el pretendiente desea, así la pretensión esta destinada a la autoridad, no a las partes, debiendo ser específica la pretensión, señalar a que persona se interpone.

De Pina, simplemente define a la pretensión como solicitud, el contenido de la misma, noción de manera general, considerando correcta, pero para nuestro estudio necesitamos una acepción más completa, que posteriormente señalaremos.

Para Carnelutti " la pretensión, un querer, una voluntad, una intención exteriorizada para someter un interés ajeno al interés propio, es algo que se hace o no se hace, una actividad, una conducta."<sup>10</sup> De este concepto entendemos que la pretensión es una voluntad exteriorizada, dirigida a otra persona, para llevar a cabo una conducta en beneficio nuestro, esto sería en términos generales, pero jurídicamente no podemos someter a un individuo a realizar un acto en favor nuestro, se necesita del poder coactivo que tiene el Estado, a través de sus órganos jurisdiccionales.

Haremos mención de las nociones, consideradas como interesantes al integrar en su texto que la pretensión va dirigida a un órgano judicial, porque es necesaria la intervención del Estado, para lograr la petición solicitada.

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales estiman que " la pretensión es la voluntad de los sujetos demandante y demandado en

---

<sup>10</sup> citado por GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Ob. cit. p.6.

relación con la decisión que tratan de obtener del órgano jurisdiccional, sobre las cuestiones planteadas en el mismo." <sup>11</sup>

Del concepto señalado podemos ver que la pretensión es una petición y que va a constituir el verdadero objeto del proceso, un acto y esto constituye un hacer, una manifestación, una declaración de voluntad, esto no quiere decir que la solicitud expresada sea conforme a derecho, pudiendo ser fundada o infundada, pero va a ser la voluntad de las partes en relación con la decisión del órgano judicial, la noción de pretensión según Tena Suck y Hugo Italo Morales.

Generalmente en el proceso cuando se demanda y se reconviene, lo que fundamentalmente se quiere, no es si su derecho a obtener lo tutelado por la ley existe, sino la obtención de la pretensión solicitada, ya que puede haber pretensión sin derecho y derecho sin pretensión.

Néstor de Buen Lozano, de acuerdo con la definición dada por Guasp, y con la que estamos de acuerdo, señala que: " la pretensión procesal es una declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración. " <sup>12</sup>

De este concepto se desprende que la pretensión es la expresión de nuestra voluntad, el querer obtener de otra persona la realización de un acto, pero solicitando la actuación del órgano jurisdiccional. Es necesaria la intervención del Estado, a través de su poder judicial, pudiendo actuar coactivamente frente al individuo de quien se reclama la realización de algún hecho, cosa que no sucede entre particulares.

---

<sup>11</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Ob.cit. p 33.

<sup>12</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit. p. 217.

La pretensión procesal es un acto consistente en una declaración de voluntad, en la cual se solicita la actuación de alguna autoridad jurisdiccional, actuación que va a ir dirigida hacia una determinada persona. El fundamento de la pretensión procesal del trabajo se encuentra en el artículo 123º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, estableciendo cuales son las pretensiones laborales en favor de los trabajadores por ejemplo, la reinstalación, indemnización, participación de las utilidades de la empresa, las fracciones XVII en donde las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y patronos, las huelgas y paros etc., otro artículo que es importante mencionar es el quinto de la Carta Magna, el cual consagra la garantía individual de trabajo : " A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial ...".

### **1.1.2 ACCION PROCESAL DEL TRABAJO**

Es importante recordar que acción es un derecho, una facultad, que tiene toda persona de poder ejercitar la actividad jurisdiccional del Estado, para reclamar la solución a un conflicto o que se declare un derecho. Ahora estudiaremos la noción de acción procesal del trabajo, señalando diversos conceptos.

Así Borrell Navarro, manifiesta " es una institución procesal de carácter público que significa derecho, reclamación, demanda o facultad de incitar la actividad judicial en busca de algo que interesa al actor. Con su oportuno y adecuado ejercicio se hace efectivo los derechos

sustantivos laborales, cuando son desconocidos, disminuidos o violados."<sup>13</sup>

Como ya se menciona la acción procesal es un derecho autónomo que tutela al derecho sustantivo para cuando éste no se cumpla, siendo un derecho público, por que interviene el Estado por medio de su poder jurisdiccional, pero también es potestativo ya que el actor o quien ejercita la acción, en cualquier momento puede desistirse de la misma, concluyendo así el proceso.

Consideramos interesante señalar que Alberto Trueba Urbina llama las acciones laborales, pretensiones procesales del trabajo, siendo estas las diversas maneras de provocar la actividad jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como el procedimiento a seguir según la naturaleza del proceso hasta obtener el laudo y su ejecución. Es importante señalar el concepto proporcionado por éste autor, manifestando que " es un derecho subjetivo de carácter social en virtud de la cual una persona física o sindicato obrero se dirige a los tribunales del trabajo para provocar su actuación social en el proceso correspondiente, para obtener una decisión jurisdiccional que implique generalmente respecto de otra u otras personas, declaración, condena, constitución de relaciones jurídicas o económicas."<sup>14</sup>

De la definición de Borrell y Trueba Urbina, se concluye que acción procesal del trabajo es un derecho de los trabajadores, para incitar la actuación de los tribunales del trabajo, cuando son desconocidos, disminuidos o violados, a través del proceso correspondiente, para obtener una decisión jurisdiccional, estableciendo la declaración, condena o constitución de algún derecho, ya sea jurídico o económico.

<sup>13</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 463.

<sup>14</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México 1982 p. 213.

Las acciones procesales de trabajo se formulan como cualquier otra pretensión, de acuerdo a lo que el demandante pide y solicita en su demanda, así pretende obtener un laudo favorable para él y condenando a su contraparte a cumplir con las prestaciones que se reclaman, con una obligación de hacer, de no hacer, entregar alguna cosa o pagar cierta cantidad en dinero. Quiere en algunos casos obtener la declaración de una obligación, uno de tantos ejemplos lo encontramos en el artículo 123, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el caso del despido injustificado, declarando el pago de una indemnización constitucional o reinstalación, salarios caídos.

El actor puede pedir que el demandado termine una relación laboral por incumplimiento del contrato, debiendo demostrar que fue por causas imputables a éste, para que sea la rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el actor. Puede el patrón o el trabajador rescindir en cualquier tiempo el contrato de trabajo o la relación laboral por causa justificada sin responsabilidad para el patrón o trabajador según se trate, así lo establecen los artículos 46, 47, 48, 185, 244, y demás artículos de la Ley Federal del Trabajo. También se obtiene una declaración cuando se solicita la revisión total o parcial de salarios, prestaciones de un contrato colectivo de trabajo, así lo establece el artículo 397 de la citada ley y que a la letra dice: " El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399."

En materia laboral las acciones más comunes y que solo las mencionaremos, son las siguientes:

- 1.- Reinstalación;
- 2.- Indemnización constitucional ( tres meses de salario);
- 3.- Cumplimiento del contrato colectivo;
- 4.- Pago de prestaciones devengadas;
- 5.- Reconocimiento de antigüedad;

- 6.- Prórroga del contrato;
- 7.- Indemnización por riesgo de trabajo;
- 8.- Otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado;
- 9.- Rescisión de la relación de trabajo;
- 10.- Ejecución de laudos;
- 11.- Acciones de capacitación y adiestramiento;
- 12.- Acciones de seguridad social;
- 13.- Huelga;
- 14.- Acciones colectivas, por ejemplo las ejercitadas por un sindicato de trabajadores para la obtención de un derecho o cumplimiento o revisión de un contrato colectivo.

La acción procesal tiene tres elementos que se deben tomar en cuenta: sujeto, causa y objeto; sujeto es al que le corresponde el poder jurídico de obrar, es el actor, y la persona frente al cual está ese poder es el demandado, por lo que se refiere a la acción sustantiva, pero en cuanto al proceso son las Juntas de Conciliación y Arbitraje o el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje según corresponda; la causa es el motivo de la acción y el objeto es el efecto que trae como consecuencia el ejercicio de la acción.

Diferentes son los criterios de clasificación de las acciones procesales de trabajo, y estamos de acuerdo cuando señala que son sociales, en razón a que su fundamento jurídico es el artículo 123º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, luchándose por la supresión del régimen de explotación.

En relación a los sujetos, las acciones procesales de trabajo pueden dividirse en dos; individual y colectiva. Será individual cuando los obreros hagan valer sus derechos de manera personal y colectiva cuando ejerce el grupo, asociación, sindicato o coalición para la tutela de intereses de todos sus agremiados.

En ejecutoria del 12 de agosto de 1936 se establece que son: " Acciones individuales, las que tienen por objeto el que cada trabajador exija el cumplimiento de los derechos que conforme a la ley y a los contratos corresponden. Acciones colectivas, las que ejercitan por el sindicato con el objeto de su revisión o modificación, con el fin de que se establezcan en forma colectiva y para todos los trabajadores de una empresa nueva, condiciones de prestación de servicios".

En cuanto al objeto que persiguen las acciones procesales del trabajo pueden ser : declarativas, tiene como fin el reconocimiento de un derecho con la fuerza de cosa juzgada, la inexistencia o existencia de una relación laboral; de condena las que se ordene coactivamente el cumplimiento de un derecho o hacer, pago de cierta cantidad ( reinstalación o cumplimiento del contrato de trabajo); constitutivas, modificar las relaciones jurídicas o económicas, creación de nuevas condiciones de trabajo.

Acciones procesales del trabajo, en razón del proceso que originan son : jurídicas, se ejercitan con la sujeción al procedimiento y está establecido en el capítulo V del título 14 de la Ley Federal del Trabajo, de la actuación de las juntas especiales, se ejercita conforme y con sujeción de capítulo XVIII, del mismo título: económicas, se tramitan de acuerdo al capítulo XIX del título catorce de la Ley Federal del Trabajo.

## **1.2 ACCIONES DE TRABAJO**

La acción es el derecho que tiene todo sujeto de acudir a los órganos jurisdiccionales, para demandar la solución de algún conflicto o la declaración de algún derecho." La jurisprudencia tiene establecido que la acción procede en juicio, aún cuando no se exprese su nombre, con tal de que se determine con claridad cual es la causa de la prestación que se

exige del demandado",<sup>15</sup> Puede ser de diferentes clases la acción, de dar, hacer, las que tienden a la creación, modificación o ratificación de una relación jurídica o declarativas.

Consideramos interesante señalar la definición que otorga Arturo Valenzuela, al definir al derecho de acción como " un derecho subjetivo, público, autónomo del particular para con el Estado, que tiene por objeto la intervención substitutiva del órgano jurisdiccional, para obtener la realización de un interés jurídico no satisfecho, por ser insuficiente la voluntad de los particulares interesados directamente en su realización." <sup>16</sup>

Comprendemos que es subjetivo porque el actor o el particular pueden ejercitar un derecho, esta en su voluntad el hacerlo o no, público, porque esta dirigido contra el Estado, solicitando su intervención para conservar el orden público. La acción procesal es un derecho autónomo, porque no es lo mismo el derecho material de los tres meses de indemnización y salarios caídos, que el derecho a instar a los tribunales laborales para que intervengan en la solución de su conflicto.

La acción procesal laboral tiene doble contenido, en primer lugar, lograr la actividad de la Junta para que conozca del conflicto, en segundo lugar, se busca obtener un laudo reconociendo su derecho a determinadas pretensiones, satisfaciendo el interés jurídico, ya sea del trabajador o del patrón.

Las acciones de trabajo tienen una naturaleza social, así las Juntas de Conciliación y Arbitraje están orientadas a tutelar el ejercicio de los derechos laborales, inclusive para la reivindicación de los derechos de

<sup>15</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 463.

<sup>16</sup> CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho procesal del Trabajo. Práctica Laboral Forense. Primera edición. Cardenas. México 1986 p. 63.

la clase proletaria y suplir cualquier deficiencia que se tenga cuando se trate del trabajador. Constituyen derechos sociales que impulsan la jurisdicción social del trabajo, o sea las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el fin de obtener una resolución que declare o reconozca el derecho de los trabajadores, o condenando al patrón al cumplimiento de sus obligaciones laborales con los mandatos de ley.

También las acciones laborales se encuentran representadas por la interposición de la demanda, facultad que tiene todo sujeto de una relación laboral a demandar algo, requiriendo la intervención de los órganos jurisdiccionales competentes a fin de resolver, para así obtener un laudo favorable a su derecho, cuando se considera que han sido violados.

Consideramos necesario volver a señalar que las acciones de trabajo se dividen en colectivas, cuando son ejercitadas por los sindicatos o coaliciones de trabajadores o de patrones, cuando se afecten los intereses del grupo, por ejemplo : la huelga y el procedimiento colectivo de orden económico para la implantación de nuevas maquinarias en la empresa y consecuentemente la disminución del personal; individuales, las que se ejercen de manera individual o particular, es decir, el trabajador, cuando es indemnización por riesgos de trabajo, pago de horas extras entre otras.

### 1.21 REINSTALACION

De la Cueva manifiesta: " la reinstalación es la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo." <sup>17</sup> Entonces la reinstalación en el trabajo consistirá en colocar al trabajador de nueva cuenta en posesión de su puesto, pero no sólo se trata de una

---

<sup>17</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décimo primera edición. Porrúa. México 1988 p. 258.

posesión física, también de un posesión jurídica, y como lo señala el autor en comento, una restauración o restablecimiento del empleo en sus derechos que le corresponden en la fuente de trabajo.

Opinión con la que estamos de acuerdo, atendiendo a la naturaleza del derecho del trabajo, a su finalidad de proteger a una clase constantemente desprotegida, que son los obreros, tratando de lograr con las normas laborales una justicia social.

La reinstalación es un derecho que tiene el trabajador a la estabilidad en el empleo, y éste da el carácter de permanente a una relación laboral, y únicamente puede disolverse por voluntad del trabajador, excepcionalmente por el patrón y por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos haciendo imposible la prestación del servicio. Para que se tenga derecho a la reinstalación es indispensable que haya despido injustificado y sea declarado por autoridad competente. El despido es un acto arbitrario del patrón, mediante el cual se comunica al trabajador que ha concluido su relación o contrato de trabajo, motivo por el cual no podrá seguir prestando sus servicios.

El derecho a la reinstalación que tiene el trabajador, le da certeza, una vez que ha sido despedido injustificadamente y ha sido declarado así por autoridad competente, el poder regresar a su fuente de trabajo. Cuando el trabajador es despedido sin causa justa tiene la facultad de demandar a su patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y si prospera su demanda y acredita el despido injustificado, el trabajador podrá ser reinstalado en su empleo.

Nuestra Carta Magna en su artículo 123, fracción XXII, establece: " El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnización con el importe de tres meses de salario. La Ley

determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él ", fracción que consagra los derechos del trabajador en caso de ser despedido y el derecho a una separación de su trabajo con causa justificada.

Los derechos a que nos referimos en el párrafo anterior, corresponden al cumplimiento de las obligaciones del patrón, siendo éstas la reinstalación del trabajador en su empleo, así como el derecho a una indemnización, según la Ley, equivale al importe de tres meses de salario, hay una polémica referente a la opción del trabajador en elegir entre ser reinstalado en su empleo o ser indemnizado, si son contradictorias o no. El artículo 123 Constitucional, en su fracción XXII textualmente menciona que el trabajador puede elegir cualquiera de los dos derechos concedidos, asimismo el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo señala: " El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario ..."

Mario de la Cueva al respecto opina, tanto la Constitución como la Ley, " no habla de dos acciones distintas, sino de una obligación del patrono, la que se cumplirá a elección del trabajador, de una de dos maneras: la reinstalación en el trabajo o el pago de una indemnización. Por lo que no es lícito crear un abismo entre dos supuestas acciones y

declararlas no sólo distintas, sino contradictorias".<sup>18</sup>; opinión con la que estamos de acuerdo.

El patrón puede eximir su responsabilidad de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización más elevada, que la legal, así lo establece el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo :

1.- Cuando se trate de trabajadores con una antigüedad menor de un año, el patrón tiene la oportunidad de darse cuenta si el trabajador realiza bien su trabajo;

2.- Cuando se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que por razón del empleo desempeñado se esta en contacto directo y permanente con el patrón, no siendo posible el desarrollo normal de las labores;

3.- Cuando son trabajadores de confianza, por la misma naturaleza de las funciones que se realizan y relacionándolo con el numeral anterior, se esta en contacto directo con el patrón y si éste le perdió la confianza no se le puede imponer depositar de nueva cuenta su confianza a una persona a la que se le ha perdido. Así lo establece el artículo 185 de la Ley federal del Trabajo y que a la letra dice: " El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47. El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones que se refiere al capítulo IV del Título Segundo de esta Ley." Este artículo nos indica que no existe responsabilidad para el patrón , pero el artículo 50 exime de reinstalar al trabajador en sus labores, mediante el pago de una indemnización.

---

<sup>18</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo Ob cit. p.140

4.- Cuando son trabajadores domésticos, aquí también hay contacto directo entre el patrón y el trabajador, puesto que la fuente de empleo es la vivienda de aquél, justificada razón para eximir al patrón de reinstalar. No gozando de la estabilidad en el empleo que establece la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

5.- Cuando sean trabajadores eventuales, este tipo de trabajadores no son de base, porque la naturaleza del trabajo solamente es por un plazo, concluido éste terminará la relación laboral, así el patrón podrá liquidar al trabajador por los días que falten para concluir sus labores.

6.- El artículo 498 de la Ley Federal del Trabajo preceptúa que en caso de riesgo de trabajo, y si el trabajador conserva sus aptitudes, el patrón reinstalará al trabajador en sus labores, dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó la incapacidad, salvo, que éste haya recibido indemnización por incapacidad permanente.

7.- La fracción XXI del artículo 123º de la Constitución, exime de la responsabilidad del patrón a reinstalar al trabajador, cuando aquél se niegue a aceptar un laudo, si a juicio de la Junta, hubo despido injustificado, entonces se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, tomándose en consideración el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

La reinstalación tiene por efecto la restauración del trabajador en sus derechos que adquirió con anterioridad a su despido, así como los que debió haber adquirido por la prestación de sus servicios durante el tiempo que estuvo suspendido. Cuando hay reinstalación se tomará en cuenta el tiempo que dure el procedimiento laboral hasta el cumplimiento del laudo, porque se supone que la relación laboral continuó sin haber sido interrumpida. Cuando se da el allanamiento del demandado a la reinstalación reclamada por el actor, se debe condenar al pago de salarios

vencidos desde la fecha del despido a la fecha del allanamiento, si frente a éste, el trabajador no hace manifestación alguna .

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala: " que si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de sus salarios vencidos y el patrón no justifica la causa de rescisión, la relación laboral debe entenderse continuada en los términos y condiciones pactadas como si nunca se hubiera interrumpido el contrato, de ahí que si el trabajador demanda el pago de aguinaldo, de las vacaciones y de la prima vacacional, éstas deben pagarse por todo el tiempo que el trabajador estuvo separado del servicio, ya que esta acaeció por causa imputable al patrón." <sup>19</sup>

Si el patrón no fundamenta la terminación de las relaciones laborales que señala el artículo 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores podrán ejercitar contra el patrón la acción de indemnización o la de reinstalación, es importante mencionar que en la rescisión se trata del incumplimiento de las normas de trabajo por alguna de las dos partes ( patrón- trabajador ) y la terminación se origina en causas ajenas a la voluntad de las partes.

El trabajador al ser despedido injustamente tiene dos acciones, como ya se mencionaron , la indemnización y reinstalación en el trabajo, si el trabajador opta por la acción de reinstalación en el trabajo que desempeñaba, éste tiene que desenvolverse en la misma empresa donde frecuentemente encuentra un ambiente para él , hostil, tenso, desagradable, con carga de trabajo de manera exagerada, malos tratos. El patrón cumple con lo dispuesto por el laudo, reinstalando al trabajador aun en contra de su voluntad, haciendo que en determinado momento el trabajador renuncie a su trabajo.

---

<sup>19</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p.140.

Es importante que el patrón de aviso por escrito dentro de los cinco días la causa o causas que motivaron su despido, para que el trabajador tenga conocimiento de la causa y así poder preparar su defensa y acción y reclamar en el plazo correspondiente sus derechos y prestaciones legales que le pudieran corresponder, así lo establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con la jurisprudencia, cuando el patrón comunica a la Junta la no recepción del aviso por parte del trabajador, deberá acreditar en el juicio que se negó a recibirlo.

Cuando en el laudo se imponga la obligación de reinstalar al trabajador en la fuente de trabajador, el patrón podrá solicitar a la Junta, le fije un término no mayor de treinta días para que regrese a su trabajo, con el apercibimiento que de no hacerlo, se dará por terminada la relación laboral.

## 1.2.2 INDEMNIZACION

Gramaticalmente la palabra indemnizar significa resarcir, reparar algún daño o perjuicio, es la obligación de reparar el daño a cargo del responsable, nacido de un hecho ilícito, generando un daño. Etimológicamente el prefijo " in " denota lo contrario en relación con el *damnum-damni* significa daño.

De Pina estima que es " la cantidad en dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños o perjuicios que se le hayan ocasionado en su persona o en sus bienes".<sup>20</sup> Esta definición corresponde a la materia civil, pero nos sirve de referencia para darnos un panorama y entender lo que significa indemnización en materia laboral.

---

<sup>20</sup> DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ob. cit. p. 300.

Creemos importante señalar la distinción entre daño y perjuicio, el primero es la afectación material y física que sufre el bien o la persona, y el segundo son las ganancias que se pudieron y se dejaron de percibir por la alteración física del bien o de la persona, para reparar el daño y perjuicio sufridos se otorga determinada cantidad en dinero o cosa.

La indemnización tiene las siguientes características:

1.- Es patrimonial, hay una obligación pecuniaria o sea pagar en dinero, o dar otra cosa, un hacer, esto se considera en especie.

2.- Tiende a reparar; primero hay un daño que se causa por el incumplimiento, por ejemplo el propietario de alguna empresa, requiere los servicios de una constructora, porque el edificio sufrió graves daños, ésta no cumple con su obligación y se cae parte del inmueble; segundo se dejan de percibir las ganancias o utilidades por el incumplimiento de alguna obligación, así por ejemplo, un mercader necesita materia prima, para seguir obteniendo su producción, pero el deudor no se la entrega y éste deberá reparar la ganancia del acreedor que hubiera podido obtener con la venta de su producción, resarcir los daños causados.

En materia laboral, la indemnización se puede definir " como la obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos o a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido ya sea en su persona o actividad" <sup>21</sup>. Es la entrega de dinero de acuerdo con su salario devengado al trabajador para resarcirlo por la falta de trabajo en el que se encuentra en determinado momento, debido a que por causas ajenas a su voluntad perdió su empleo, como puede ser incapacidad o muerte del trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo, derecho que tiene todo trabajador

<sup>21</sup> UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. Diccionario Jurídico Mexicano. Segunda edición. Porrúa. México 1988 p. 1676.

por la terminación de su relación laboral por causas ajenas a él, por ejemplo un despido injustificado.

En párrafos precedentes señalamos las características de la indemnización en general y por consiguiente en materia laboral igualmente las encontramos, salvo pequeñas diferencias a nuestro juicio. Es patrimonial, por lo tanto hay una obligación pecuniaria, no observándose una obligación en especie o sea dar o entregar una cosa. En asuntos de trabajo generalmente se da y recibe dinero, en razón de que el trabajador por su necesidad económica requiere de moneda corriente. Tiende a reparar el daño causado al trabajador al verse imposibilitado para seguir laborando y trata de resarcir las ganancias que pudo obtener el obrero, si hubiera continuado trabajando.

El pago de una indemnización responde al principio de estabilidad en el empleo, derecho constitucional, por el cual si un trabajador es despedido injustificadamente, al patrón se obliga a cubrir una indemnización. En la Constitución de 1917 queda plasmada esta garantía del trabajador, al pago de una indemnización, consagrada en el artículo 123 en las fracciones XXI y XXII.

Son siete las características que definen a la indemnización laboral:

- 1.- Es exclusiva de una relación de trabajo.
- 2.- Es obligatoria para el patrón, teniendo su origen en la ley, en el contrato o en el laudo.
- 3.- Este derecho que tiene el trabajador a percibir determinada indemnización, a de estar subordinada al hecho de la prestación del servicio durante un determinado tiempo.
- 4.- La relación laboral debe extinguirse una vez que se ha cumplido con la indemnización.

5.- La disolución de la relación de trabajo debe provenir del empresario, sea o no despido injustificado, cabe anotar que en nuestra legislación se puede rescindir un contrato de trabajo por causa imputables al patrón o al trabajador.

6.- El empresario puede quedar liberado de cualquier obligación, si fueron causas graves del trabajador las que dieron origen a la rescisión del contrato de trabajo, como lo establece el artículo 47 fracción X de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice: " Tener el trabajador más tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada".

7.- Este derecho es exclusivo para los trabajadores, y puede extenderse a otras personas, como sucede en nuestra legislación, ya que hay indemnización a familiares cuando el trabajador fallece, por motivo de un riesgo de trabajo, consagrado en el artículo 500 y 501 de la Ley Federal del Trabajo.

Generalmente en la indemnización tiene que existir dolo o mala fe, pues presupone un despido injustificado, el trabajador tiene derecho a la conservación de su empleo, siempre que no haya alguna causa que justifique la separación de la relación de trabajo, y con la indemnización hay un resarcimiento de daños a que el patrón esta obligado, cuando se da la disolución de la relación laboral sin causa justa.

Haremos breve mención, en virtud que en capítulos posteriores estudiaremos con mas amplitud, que en la Ley Federal del Trabajo la indemnización se da por diferentes causa y son las siguientes: indemnización a beneficiarios en caso de muerte del trabajador por riesgo de trabajo a sus familiares, como lo establecen los artículos 500 y 501; a domésticos, ya que no gozan del derecho a la reinstalación, señalando el artículo 343 de la misma Ley, que el patrón puede dar por terminada la relación laboral dentro de los treinta días siguientes a la iniciación de las labores, pagando una indemnización; indemnización por despido

injustificado según los artículos 48 y 50 de la Ley ; por incumplimiento a los derechos escalafonarios, derechos de preferencia que el patrón debe tomar en cuenta para contratar a un trabajador para una vacante o puesto de nueva creación, si el patrón es omiso, el trabajador podrá pedir ante la Junta que se le indemnice , así lo establece el artículo 157 de la citada Ley; por negarse a reinstalar como lo dispone el artículo 49 de la ley mencionada; por insumisión al arbitraje artículo 947; por rescisión justificada artículo 52; por riesgos de trabajo de los artículos 483 al 486; por suspensión colectiva de labores y terminación colectiva de las relaciones de trabajo artículos 430 y 436; y por terminación de la relación de trabajo artículos 54 y 55 todos de la Ley Federal del Trabajo.

### 1.3 PRESCRIPCIÓN

En este tema estudiaremos el concepto de prescripción tanto en materia civil, puesto que es la base y como esta figura es considerada en materia laboral.

La palabra prescripción viene del latín *praescriptio*, es acción y efecto de prescribir ; *praescribere* es ordenar, preceptuar, determinar una cosa.

En Derecho Romano esta institución es conocida como la *usucapio* (*usucapere*: adquirir por el uso), aludida por la Ley de las XII tablas, permitía a un poseedor ser propietario por el uso continuo de alguna cosa, durante un año en las cosas muebles y dos años para inmuebles. Esta figura solo tenía aplicación en Derecho Civil a los extranjeros y a los fundos provinciales, para éstos existió la *praescriptio longi temporis*, que permitía a quien poseía fundos provinciales contradecir las acciones del propietario, siempre que tuvieran buena fe, y justo título, transcurridos 10 a 20 años, en un principio no era un modo de

adquirir el dominio como la usucapio, pero con el tiempo esta idea fue desapareciendo asimilándose como prescripción para inmuebles y usucapión para muebles.

La doctrina discrimina dos formas de la prescripción: la adquisitiva o positiva y la liberatoria o negativa. El Derecho Civil conoce de los dos modos de prescripción, lo que no sucede en materia laboral, en consecuencia señalaremos algunos conceptos de manera general, lo que es prescripción para las materias aludidas.

La definición exacta a nuestro juicio, es la citada en el Código Civil para el Distrito Federal, vigente, en su artículo 1135 : " Prescripción es un medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley". Enseguida señalaremos otros conceptos del punto en estudio.

Así el diccionario de la Real Academia señala que prescripción es el " modo de adquirir el dominio de cosa ajena a través de la posesión de ella, durante cierto tiempo y con los requisitos marcados por la ley, o de liberarse de una obligación que se hubiere contraído y cuyo cumplimiento se exige durante el término que señala la ley".<sup>22</sup>

Dávalos manifiesta, que partiendo de la teoría de las obligaciones se puede hablar de dos maneras de prescripción " la primera, como adquisición de bienes o derechos y la segunda como la extinción de un derecho u obligación."<sup>23</sup>

Del concepto transcrito se desprende que hay prescripción adquisitiva, al definir que con ésta se adquiere el dominio de alguna cosa por el hecho de poseerla. Asimismo Alfonso de Cossio y Corral manifiesta que " la prescripción en su función adquisitiva es como un

---

<sup>22</sup> UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. cit. p. 2502.

<sup>23</sup> DAVALOS, Jose Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México 1994 p.241.

modo originario de adquirir el dominio y los demás derechos reales, la ocupación se funda en la toma de posesión de alguna cosa y sus efectos no son instantáneos, se exige el transcurso de un período de tiempo más o menos largo, durante el cual la posesión se prolonga y produce sus efectos adquisitivos."<sup>24</sup>

En el Código Civil para el Distrito Federal, se señala que la prescripción adquisitiva es la adquisición de bienes en virtud de poseerlos se llama prescripción positiva y necesariamente se debe poseer en concepto de dueño, en forma pacífica, continua y pública, el tiempo que se requiere para la prescripción de bienes inmuebles es de cinco años cuando la posesión es de buena fe, y de diez años cuando sea mala fe y para bienes muebles es de tres años de buena fe, y cinco años cuando es de mala fe. Características que en capítulos posteriores analizaremos ampliamente.

La prescripción de las acciones se da por efecto del tiempo, varía según la clase de acción, requiriéndose más tiempo para prescribir la acción real, siendo necesario garantizar la estabilidad del patrimonio, haciendo la presunción de que la inacción prolongada del titular del derecho tiene la intención de renunciar a él, constituyendo como se ha mencionado, una garantía, certeza en el patrimonio, porque siendo tantos los que poseen y la manera en que poseyeron, no se sabría a quien atribuir el dominio de las cosas, motivo por el cual el legislador está obligado a fijar cierto tiempo, fuera del cual uno no está obligado a justificar la causa por la que se considere propietario, esto se refiere a la prescripción positiva.

En líneas anteriores se mencionó, que hay dos formas de prescripción, ahora señalaremos algunos conceptos de la prescripción negativa o liberatoria.

---

<sup>24</sup> DE COSSIO Y CORRAL, Alfonso. Instituciones de Derecho Civil. T. II. Primera edición. Civitas. España 1988 p. 97.

El Código Civil en su definición señala que la prescripción negativa, es un medio de liberarse de obligaciones mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley, y en su artículo 1161 menciona que prescriben en dos años los honorarios, sueldos, salarios, jornales u otras retribuciones por la prestación de cualquier servicio. La cual correrá desde la fecha en que se dejaron de prestarse los servicios. En este tipo de prescripción hay una inactividad del acreedor, el no reconocimiento, ya sea expreso o tácito del deudor, va implícita una inactividad no solo del acreedor sino también del deudor.

En materia laboral, de las dos formas de prescripción, solo se conoce la negativa, y como ya mencionamos es la liberación de obligaciones por el transcurso del tiempo y bajo las condiciones que establecidas por las leyes.

En la Ley Federal del Trabajo no encontramos concepto alguno de prescripción y es aceptado el del Código Civil, pero solo en lo que se refiere a la prescripción negativa.

Así Castorena señala que: " La prescripción negativa es una forma de extinción de las obligaciones que opera por el transcurso del tiempo".<sup>25</sup>

Esta forma de prescripción que conoce el derecho laboral, se refiere a la pérdida de los derechos por el transcurso del tiempo. Cuando la ley le otorga al trabajador o al patrón un determinado derecho, y quiere ejercerlo después de cierto tiempo, y no lo ejecuta se pierde, se extingue, configurándose la prescripción negativa. Figura que es necesaria para el interés social teniendo certeza, seguridad en las relaciones obrero patronales.

---

<sup>25</sup> CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. Sexta edición. S.E. México 1984 p. 112.

Tanto la prescripción adquisitiva como la liberatoria es una institución de orden público en cuanto es necesaria para el orden social para los fines de certeza y seguridad de la propiedad por el transcurso del tiempo evitando pleitos, manteniendo así la paz pública.

En la prescripción positiva como negativa no producen sus efectos, sino se invocan por el que tiene la facultad para hacerlo, el juez no puede suplir de oficio la invocación de la prescripción. Puede hacerse valer por medio de excepción o acción o defensa, depende de lo que se ejercite, si es positiva será por medio de excepción o acción y si es liberatoria como defensa. Se puede tener buena fe o mala fe para adquirir bienes, no así para liberarse de una obligación.

Cuando se ejercita una acción ante el poder judicial se tiene como fin procurar una decisión definitiva y ejecutable, pero si la acción esta prescrita dejará de valer el derecho que ampara. Generalmente la acción se extingue cuando por cualquier causa, deja de existir el derecho de donde nace, garantiza la estabilidad patrimonial contra reclamaciones posteriores.

Son uniformes las legislaciones al establecer como regla general que es necesario el transcurso de un largo período de tiempo para prescribir, considerándose que deben perderse las acciones ante la inactividad en el plazo fijado por la ley.

En lo que toca a la prescripción liberatoria es necesario que todas las acciones tengan un término, pues si fueran perpetuas no existiría tranquilidad, entonces las personas en cualquier tiempo y momento podrían ejercitar sus acciones.

La prescripción está regulada en la Ley Federal de los Trabajadores en sus artículos 516: " Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación

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

#### 1.4 CADUCIDAD

Corresponde estudio del concepto de caducidad en donde señalaremos varias definiciones que tienen mucho en común y en las que estamos de acuerdo.

La palabra caducidad viene del latín *caducus*, *caduco*, *decrépito*, implica la acción o efecto de caducar, perder su fuerza una ley o un derecho.

Alsina toma como sinónimo la palabra perención y caducidad, cuando señala que: " la inactividad de las partes importa una presunción de abandono de la instancia. El proceso se extingue, entonces, por el solo transcurso del tiempo cuando los litigantes no instan su prosecución dentro de los plazos establecidos por la ley, este modo anormal de extinción se designa con el nombre de perención o caducidad de la instancia." <sup>26</sup>

La doctrina señala que es una sanción por falta de ejercicio necesario de un derecho, la legislación menciona que si en cierto plazo no hay manifestación de la voluntad para ejercer un derecho y no se produce en determinado tiempo, éste se pierde.

Tena Suck y Hugo Italo consideran a la caducidad como: " la sanción que la ley establece a la inactividad procesal de las partes que trae como consecuencia la extinción del proceso, nulificando por tanto los

---

<sup>26</sup> ALSINA , Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. T. IV. Segunda edición. Ediar. Argentina 1961 p.424.

efectos procesales de las actuaciones ya que técnicamente es un desistimiento tácito de la acción".<sup>27</sup>

Se realiza el abandono del juicio, en el que ninguna de las partes tengan como fin impulsar el juicio y llegar a la resolución, sea esta sentencia o laudo, ocasionando con esto la pérdida de la acción o del derecho. La pérdida de este derecho se da por falta de interés de las partes, que en todo caso y prácticamente es la parte actora, puesto que la demandada no tiene interés en concluir el juicio.

A continuación mencionaremos como esta regulada la caducidad nuestra legislación.

La extinción anticipada de un proceso debido a la inactividad procesal de las dos partes, su negativa a promover mantiene paralizada la tramitación del juicio, caducando la instancia.

Cabe hacer mención que en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en su artículo 137 bis, señala: " Operará de pleno derecho la caducidad de la primera instancia cualquiera que sea el estado del juicio desde el emplazamiento hasta antes de concluya la audiencia de pruebas , alegatos y sentencia, si transcurridos ciento veinte días contados a partir de la notificación de la última determinación judicial no hubiere promoción de cualquiera de las partes...". Es de orden público, y en materia civil puede ser declarada de oficio o a petición de parte. La caducidad extingue el proceso, pero no la acción, entonces cualquiera de las partes puede iniciar nuevo juicio.

En primera instancia, si opera la caducidad convierte en ineficaces las actuaciones del juicio y las cosas deben volver al estado que tenían antes de la presentación de la demanda y se levantarán los

---

<sup>27</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Ob.cit. p. 105.

embargos preventivos y cautelares, y en segunda instancia se da si en el lapso de sesenta días contados a partir de la notificación de la última determinación judicial, ninguna de las partes hubiere promovido impulsando el procedimiento y su efecto será dejar firme lo actuado por el juez.

En el Código Federal de Procedimientos Civiles en sus artículos 373 y 378 señala que el proceso caduca , primero por convenio entre las partes, lo que no sucede en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, o por cualquier otra causa que haga desaparecer el litigio; segundo, por desistimiento; tercero, por incumplimiento del demandado de las prestaciones reclamadas; cuarto, cuando cualquiera que sea el estado del procedimiento no se haya efectuado ningún acto procesal, ni promoción durante un plazo mayor de un año.

La Ley de Amparo, en su artículo 74 fracción V , menciona, cuando sean amparos directos o indirectos ante Jueces de Distrito en materia civil o administrativa no importando el estado del juicio y no se haya efectuado ningún acto procesal durante el término de trescientos días, procederá el sobreseimiento. En los amparos en revisión la inactividad procesal durante el término antes señalado produce la caducidad de la instancia y se declara firme la resolución recurrida, pero en materia laboral operará el sobreseimiento por inactividad procesal cuando el recurrente o quejoso es el patrón, con excepción de que una vez celebrada la audiencia no procede el sobreseimiento por caducidad de la instancia.

Establece la Ley Federal del Trabajo, que cuando el trabajador no hiciere promoción alguna tendiente a continuar la tramitación de su juicio en un lapso de tres meses, el presidente notificará personalmente al trabajador, apercibiéndole que de no hacerlo, operará la caducidad. Una vez notificado correrá su término de seis meses para que se produzca la caducidad, sino hace promoción alguna.

La caducidad será una sanción que la ley establece por la inactividad procesal de las dos partes en un juicio laboral, extinguiéndose la instancia judicial, produciendo la caducidad cuando hay un abandono de las partes a seguir con el ejercicio del proceso, no realizando promoción alguna, impidiendo que se llegue a la resolución final, la sentencia o laudo.

En Derecho Procesal del Trabajo, la caducidad se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 773, mismo que a la letra dice: " Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubieren solicitado. Cuando se solicite que se tenga por desistido el actor de las acciones intentadas, la Junta citará a la partes a una audiencia, en la que después de oírlas y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución ", supuesto que no se da en virtud de lo establecido por el artículo 775 de la citada ley, ya que el procurador auxiliar tiene la responsabilidad y facultad de un mandatario, debiendo presentar promociones para la continuación del procedimiento hasta su terminación.

Creemos que en materia laboral nunca va a operar esta figura de caducidad porque el procurador auxiliar tiene la obligación de la continuación del procedimiento, por lo tanto es responsable, en atención al espíritu proteccionista de la Ley hacia los trabajadores.

## 1.5 PRECLUSION

Preclusión, vocablo latino *praeclusio*, que significa clausura, extinción, caducidad, acción y efecto de extinguirse.

Rafael de Pina la define como: " clausura de cada una de los períodos en que pueden dividirse un proceso. Imposibilidad de realizar un acto procesal fuera del período o estadio en que deba llevarse a efecto según la ley que lo regule".<sup>28</sup>

Hay una secuencia de cada una de las etapas del juicio, suponiendo la preclusión, clausura, extinción del derecho a realizar un acto procesal por haberse dejado la oportunidad de hacerlo, suponiendo la clausura de alguna etapa, sin la posibilidad de volverla a renovarla. También va a significar que se encuentra cerrada determinada etapa de un proceso por haber transcurrido el término que la Ley dispone para su desarrollo.

Para Borrell Navarro la " preclusión es la acción y efecto de extinguirse el derecho a realizar un acto procesal, cuando no se hubiere ejercido en el término legal; existe la preclusión cuando una de las dos partes del juicio, no cumple legal y oportunamente alguna facultad o derecho procesal o alguna obligación también procesal a su cargo." <sup>29</sup>

La preclusión se produce cuando alguna de las partes no ejercita de manera legal y oportuna algún acto procesal, por ejemplo si el demandado no contesta en tiempo la demanda entablada en su contra, se le tomará como rebelde, siguiendo el juicio en rebeldía, si no se presentan y ofrecen la pruebas en el término concedido por la Ley , concluye el período de ofrecimiento de pruebas, siguiendo el juicio su curso, figura

<sup>28</sup> DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ob. cit. p. 414.

<sup>29</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 515.

reconocida en el artículo 133 del Código de Procedimientos Civiles, mismo que señala: " una vez concluidos los términos fijados a las partes, sin necesidad de que se acuse rebeldía, seguirá el juicio su curso y se tendrá por perdido el derecho que, dentro de ellos, debió ejercitarse", hay una inactividad permanente e interrumpida de algunas de las partes, esta figura cierra alguna etapa del proceso.

En la práctica, en materia civil si la parte interesada no promueve ante el Juez la rebeldía de la otra parte, éste no lo hace de oficio, quedándose inactivo el juicio y pasando seis meses mandan el expediente al archivo.

En el Código Federal de Procedimientos Civiles en su artículo 288 menciona: " Concluidos los términos fijados a las partes se tendrá por perdido el derecho que dentro de ellos debió ejecutarse, sin necesidad de que se acuse rebeldía", en los dos artículos citados no utilizan la palabra preclusión pero de su redacción se desprende el concepto en estudio.

En el litigio hemos visto que los tribunales si utilizan esta terminología, cuando, por ejemplo, en los acuerdos mencionan que ha precluido el derecho para ofrecer pruebas.

Una vez transcurrido el término concedido a las partes, para presentar alguna promoción necesaria y no lo utilizan, se tendrá por perdido el derecho, configurándose la preclusión, lo que no ocurre en los casos de prescripción de las acciones laborales, tiene que ser alegada por la parte a quien le beneficia y no por las Juntas o Tribunales en materia de trabajo, las que no podrán estudiarlas ni declararlas de oficio.

En la Ley Federal del Trabajo el artículo 738 indica que una vez " transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía ". La Junta Especial una vez que recibe el escrito de demanda, dictará un acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia de

conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, ordenando se notifique al demandado éste acuerdo, con el apercibimiento si no concurre a la audiencia, se tendrá por inconforme de todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho para ofrecer pruebas, continuándose con el procedimiento, pasando a formular alegatos por las partes.

No podemos confundir a la preclusión con la caducidad, ésta extingue y deja sin efecto cualquier estado en que se encuentre el proceso, hasta antes de que concluya la audiencia de pruebas, alegatos y sentencia, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 137 bis del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

Tampoco se confunde con la prescripción, ésta se produce fuera del proceso y tiene que transcurrir un término para que pueda prescribir una acción, y la preclusión opera en el inter del proceso.

Con la preclusión se obtiene respeto por el orden y la secuencia del proceso, evitando así que cualquiera de las dos partes promueva cuando desee, siendo inoportuno, entorpeciendo y retardando el procedimiento, y con esto impide que concluya el juicio con sentencia o laudo.

## **1.6 TERMINOS PROCESALES**

La influencia del tiempo es indispensable, pues regula las actividades jurisdiccionales.

Para Hugo Alsina: " el término es el espacio del tiempo dentro del cual debe ejecutarse un acto procesal , produciendo diferentes efectos dependiendo de la naturaleza del término".<sup>30</sup>

Por ejemplo si el juez dicta una resolución en un día inhábil se tiene por nula, pero si se notifica la demanda en un día inhábil, pero el demandado la contesta se tiene por válida. En este ejemplo vemos que juega un papel muy importante el tiempo en el derecho, las dos actuaciones fueron realizadas en un día inhábil, pero una es convalidada y su término corre normalmente.

Es importante también, porque, si las partes no realizan actos correspondientes dentro de los plazos respectivos, se produce la preclusión, la caducidad etc. y se pierde la oportunidad de efectuarlos con posterioridad.

El diccionario del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, señala que plazos procesales " es el periodo de tiempo en el cual deben realizarse los actos procesales tanto del juez como de las partes ".<sup>31</sup>

Todos los actos de un procedimiento tienen un lugar y tiempo en el espacio, así debemos de actuar en la jurisdicción correcta y en el momento oportuno, de allí que la ley fije plazos para la actividad de las partes y establezca los días y horas hábiles para que se ejecuten dichos actos. Si alguno de los sujetos procesales no respeta los plazos y días establecidos por la ley para su actuación, realizando actos de manera inoportuna, ocasionará la pérdida del derecho que trata de ejercitar.

<sup>30</sup> ALSINA, Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. T.I. Ob. cit. p. 737.

<sup>31</sup> UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. cit. p. 2428.

Los términos tienen por objeto impulsar y regular el proceso, a fin de que se evite la preclusión de las diferentes etapas de éste, permitiendo el desarrollo del juicio, impidiendo que el juez o las partes realicen actos procesales a su arbitrio en cualquier tiempo, de no ser así, desaparecería el orden y los trámites se demorarían indefinidamente.

Si las partes no realizan actos que corresponden dentro de los plazos respectivos, se produce la preclusión, la pérdida de la oportunidad de efectuarlos con posterioridad.

En materia laboral las Juntas tienen el propósito de administrar justicia obrero-patronal, y el tiempo juega un papel importante para la actividad jurisdiccional, de ahí que existan términos fatales para la realización de determinados actos jurídicos, razón por la cual el legislador creó las figuras de prescripción, caducidad, preclusión etcétera.

Existe una distinción entre plazo y término, el primero es el lapso dentro del cual se puede efectuar un acto procesal, dentro de los cuales es oportuno y procedente la realización de determinados actos procesales, en tanto que el término es la fecha en que concluye dicho plazo, sería el momento preciso señalado para la realización de dicho acto.

Para ilustrar el párrafo precedente, cabe señalar lo siguiente: el tiempo que transcurre entre el emplazamiento a juicio y la fecha en que se lleva a cabo la audiencia de conciliación de demandas y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, es un término, y en cambio el tiempo que transcurre entre la entrega de un expediente que se hace a un perito para que rinda su dictamen y la fecha tope que se le otorga para tal fin será un plazo.

En la Ley Federal del Trabajo están regulados los términos en sus artículos del 733 al 752, y como ya se mencionó, el tiempo tiene un papel importante en el derecho, ya que regula las actividades jurisdiccionales, obteniendo con las figuras de preclusión, caducidad, prescripción, un orden que es necesario para evitar la realización de algún acto en cualquier tiempo, horario, realizándose un desorden para los tribunales encargados de la impartición de justicia. Tema que estudiaremos con mas amplitud en capítulos posteriores.

## CAPITULO SEGUNDO

### ANTECEDENTES DE LA PRESCRIPCION

Creemos importante, antes de entrar al estudio de este capítulo, hacer una breve reseña de los antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo.

Hay dos referencias importantes de la época colonial en la historia de México en relación a la prestación de servicios: las leyes de Indias y las Ordenanzas de Gremios, las cuales tuvieron disposiciones importantes, desde el punto de vista laboral puede citarse, entre otras, la reducción de horas de trabajo, la especificación de la jornada de ocho horas, etc.

Pero los antecedentes mas visibles son los Códigos Civiles de 1870 y 1884. Los cuales reglamentaban bajo el título de "contratos de obra", diversos contratos como el servicio doméstico, servicio por jornal, el contrato de obras a destajo o precio alzado, de porteadores y alquiladores, el de aprendizaje y el de hospedaje, no había una protección hacia la clase trabajadora.

Fue en el Congreso Constituyente de Querétaro, en el año de 1916, cuando se plantea la transformación de la Constitución Política, haciendo la introducción de un artículo que regule las bases generales de la legislación laboral, y así coaccionar a los Estados a legislar sobre esta materia, siendo el principio del Derecho Social en la Carta Magna. Idea que se plasma y constituye la base del artículo 123 de la Constitución de 1917, obteniendo la protección y reivindicación de los derechos de la clase desprotegida, que es la clase trabajadora. A continuación veremos los antecedentes del tema materia del estudio.

## **2.1 EN EL CODIGO CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL.**

El derecho a la propiedad es un medio para poder cumplir con una función social. Así si una persona posee alguna cosa y tiene poder de hecho sobre la misma, entonces la ley, a través de la figura de prescripción trata de llevar a una situación de derecho.

Prescripción, figura que tiene su base principalmente en el Derecho Civil, en consecuencia, es importante señalar los antecedentes de ésta institución, haciendo referencia al Código Civil del Distrito Federal y Territorio de la Baja California , promulgado el 14 de diciembre de 1883 y el Código Civil para el Distrito Federal vigente, señalando como se contempla la figura de prescripción en ambos ordenamientos.

El presidente Manuel González, por decreto de fecha el 14 de diciembre de 1883, dirige al Ministerio de Justicia e Instrucción Pública el proyecto de Código Civil del Distrito Federal y Territorio de Baja California, entrando en vigor en 1884. En el cual podemos encontrar a la figura de prescripción regulada bajo el :

**Título Primero**  
**De la prescripción**  
**Capítulo I**  
**De la Prescripción en general**

**"Art. 1059. Prescripción es un medio de adquirir el dominio de una cosa ó de liberarse de una carga ú obligación mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley."**

**En el Código Civil para el Distrito Federal de 1928, vigente, también en el Título Séptimo, De la Prescripción, Capítulo I, Disposiciones generales, señala en su:**

**" Art. 1135.- Prescripción es un medio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley."**

La definición otorgada por el Código Civil de 1884, menciona, la prescripción es un medio por el que se adquiere el dominio de una cosa ó de liberarse de una carga ú obligación y en el Código Civil vigente, señala, la prescripción es un medio para adquirir bienes o de librarse de obligaciones, en nuestra opinión, en el Código Civil para el Distrito Federal vigente, se resume la definición otorgada por Código Civil de 1884.

En el Código anterior al vigente en su artículo 1060, señala: la adquisición de las cosas o derechos en virtud de la posesión, se llama prescripción positiva; la exoneración de obligaciones, por no exigirse su cumplimiento, se llama prescripción negativa, y en el actual , se cambian en todo el Título Séptimo, las palabras cosas o derechos por bienes y la de exoneración por liberación.

En ambos Códigos se prescriben los bienes y obligaciones que están en el comercio, salvo alguna excepción. En cuanto a quienes pueden prescribir son los capaces de adquirir por cualquier otro título, los menores, los incapaces siempre que estén representados legítimamente.

En 1884, dominaba la pequeña industria, siendo una época individualista donde se protegía solo a una pequeña esfera de personas, así en 1928 se reforma el Código Civil de 1884 y a continuación mencionaremos las que consideramos trascendentes.

En el Código anterior al vigente en su artículo 1079 menciona " la posesión necesaria para prescribir debe ser: fundada en justo título; de buena fe; pacífica; continua; pública " y en los artículos 1080 señala " se llama justo título el que es o fundadamente se cree bastante para transferir

el dominio"; 1081 " el que alega la prescripción debe probar la existencia del título en que funda su derecho"; 1082 " la buena fe solo es necesaria en el momento de la adquisición"; 1803 " posesión pacífica es la que se adquiere sin violencia, solo después de que jurídicamente se declare haber cesado ésta, comienza la posesión útil "; 1804 " posesión continua es la que no se ha interrumpido de alguna de los modos enumerados en el capítulo VII de este título"; 1085 " posesión pública es la que se disfruta de manera que puede ser conocida de los que tienen interés en interrumpirla".

En el Código Civil de 1928, se preceptua en sus artículos 823: " Posesión pacífica es la que se adquiere sin violencia."; 824 "Posesión continua es la que no se ha interrumpido por alguno de los medios enumerados en el capítulo V, título VII, de este libro."; 825 " Posesión pública es la que se disfruta de manera que pueda ser conocida por todos. También lo es la que está inscrita en el Registro de la Propiedad."

En cambio para el Código Civil de 1928, la posesión necesaria para prescribir debe ser en concepto de propietario, suprimiendo el concepto de justo título, que para el Código de 1884, era necesario, " teniendo que ser válido para originar el dominio o bien subjetivamente válido para originar una creencia fundada de la transformación del dominio"<sup>32</sup>. Cabe mencionar que el título objetivo, va ha reunir todos los requisitos que el derecho exige para la adquisición del dominio de algún bien, en cambio el título subjetivamente válido es cuando se tiene vicios. El Código Civil vigente, no emplea la denominación de justo título, ahora habla sobre la posesión en concepto de dueño, así Rojina Villegas menciona que la posesión en concepto de dueño "... admite tres formas: poseer con título objetivamente válido; poseer con título subjetivamente válido y poseer sin justo título pero con animus domini por virtud de una acto ilícito "<sup>33</sup>. A diferencia del Código de 1884, en donde no existe

<sup>32</sup> ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano. T. 3. Séptima edición. Porrúa. México 1991 p. 658

<sup>33</sup> Ídem.

contemplado el *animus domini*, por virtud de un acto ilícito o sea posesión de mala fe, pues no se tiene título, pero si la intención de apoderarse o apropiarse de la cosa.

Se realizó un cambio importante, y es que en el Código anterior al vigente, uno de los requisitos necesarios para prescribir, era poseer de buena fe, en cambio en éste, se suprime, pudiendo prescribir aún de mala fe, así lo establece el artículo 1152 en su fracción III " Los bienes inmuebles se prescriben: ... III. En diez años, cuando se poseen de mala fe, si la posesión es en concepto de propietario, pacífica, continua y pública". Así el Código vigente en su artículo 826 señala: " Sólo la posesión que se adquiere y disfruta en concepto de dueño de la cosa poseída puede producir la prescripción", no hace mención de la buena o mala fe, sólo que sea en concepto de dueño, que viene a ser al *animus domini*.

Otro cambio significativo, es que se abrevian los términos de la prescripción, reduciéndolos al mínimo, así en el Código de 1884 en el:

### Capítulo III

#### De la prescripción de las cosas inmuebles

En su artículo 1086 señala: " Todos los bienes inmuebles se prescriben con buena fe en diez años y con mala fe en veinte, salvo lo dispuesto en el artículo 1070."; 1087 " En los mismos plazos y con las mismas condiciones que establece el artículo anterior, se adquieren por prescripción los derechos y acciones reales, incluso las servidumbres voluntarias". En el capítulo IV, De la prescripción de cosas muebles, el tiempo necesario para prescribir lo señalan los artículos 1088 " las cosas muebles se prescriben en tres años si la posesión es continua, pacífica y acompañada de justo título y buena fe; o en diez años independientemente de la buena fe y justo título."; 1089 " Para la

prescripción de que se trata este capítulo, el justo título y la buena fe se presume siempre." ; 1090 " Si la cosa mueble hubiere sido perdida por su dueño ó adquirida por medio de un delito y hubiere pasado a tercero de buena fe, solo prescribirá á favor de éste pasados cuatro años."

En el Código vigente, los términos para prescribir los encontramos en el artículo 1152 .- " Los bienes inmuebles se prescriben:

I. En cinco años, cuando se poseen en concepto de propietario, con buena fe, pacífica, continua y públicamente;

II. En cinco años, cuando los inmuebles hayan sido objeto de una inscripción de posesión;

III. En diez años, cuando se poseen de mala fe, si la posesión es en concepto de propietario, pacífica, continua y pública;

IV. Se aumentará en una tercera parte el tiempo señalado en las fracciones I y III, si se demuestra, por quien tenga interés jurídico en ello, que el poseedor de finca rústica no la ha cultivado durante la mayor parte del tiempo que la ha poseído, o que por no haber hecho el poseedor de finca urbana las reparaciones necesarias, ésta ha permanecido deshabitada la mayor parte del tiempo que ha estado en poder de aquél."

Artículo 1153 .- " Los bienes muebles se prescriben en tres años cuando son poseídos de buena fe, pacífica y continuamente. Faltando la buena fe, se prescribirán en cinco años."

Artículo 1154.- " Cuando la posesión se adquiere por medio de violencia, aunque ésta cese y la posesión continúe pacíficamente, el plazo para la prescripción será de diez años para los inmuebles y de cinco para los muebles, contados desde que cese la violencia."

En cuanto a la prescripción negativa el Código de 1884, en su Capítulo V, De la prescripción negativa, artículo 1091, menciona: " La prescripción negativa se verifica haya o no buena fe, por el solo lapso de veinte años contados desde que la obligación pudo exigirse conforme a derecho." Otro término se establece en el artículo 1093 " Prescriben en dos años, la acción para exigir la devolución de un vale ó escrito privado en que una persona confiesa haber recibido de otra una suma prestada cuando realmente no la haya recibido. Los dos años se contarán desde la fecha del documento."; 1095 " Prescriben en tres años:

I.- Los honorarios de los abogados, árbitros, arbitradores, notarios, procesadores y agentes judiciales. ...

IV.- Los sueldos, salarios, jornales u otras retribuciones para la prestación de cualquier servicio personal."

Unicamente creemos importante transcribir las dos fracciones anteriores, relacionándolas con los artículos 1096: " En los casos enumerados en la primera fracción del artículo anterior, la prescripción corre desde el día en que terminó el negocio, ó desde aquel en que cesaron los interesados en el patrocinio o procuración"; 1097 " En los casos de la fracción II, corre desde el día en que debió pagarse el honorario o pensión."

En el Capítulo VI , De la suspensión de la prescripción, su artículo 1109, señala: " La prescripción puede comenzar y correr contra cualquiera persona, salvo las siguientes restricciones."; el artículo 1110 establece: " La prescripción no puede comenzar ni correr contra los menores y los incapacitados por falta de inteligencia, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a las leyes."

Y en el Código vigente, artículo 1158 menciona: " La prescripción negativa se verificará por el solo transcurso del tiempo fijado por la ley.", así en el artículo 1159, señala un término general para

prescribir, que son diez años, contados desde que una obligación pudo exigirse, para que se extinga el derecho de pedir su cumplimiento, salvo excepciones consignadas en el artículo 1161 .- " Prescriben en dos años:

I. Los honorarios, sueldos, salarios, jornales u otras retribuciones por la prestación de cualquier servicio. La prescripción comienza a correr desde la fecha en que dejaron de prestarse los servicios." Solo transcribimos la primera fracción porque la consideramos la mas importante para el tema.

En cuanto a la suspensión de la prescripción en el Código vigente, en su artículo 1165 establece: " La prescripción puede comenzar y correr contra cualquiera persona, salvo las siguientes excepciones". Así el artículo 1167, menciona: " La prescripción no puede comenzar ni correr:

I. Entre ascendientes y descendientes, durante la patria potestad, respecto de los bienes a que los segundos tengan derecho conforme a la ley;

II. Entre los consortes;

III. Entre los incapacitados y sus tutores o curadores, mientras dura la tutela;

IV. Entre copropietarios o coposeedores, respecto del bien común;

V. Contra los ausentes del Distrito Federal que se encuentren en servicio público;

VI. Contra los militares en servicio activo en tiempo de guerra, tanto fuera como dentro del Distrito Federal."

Se deroga el artículo 1116 del Código de 1884, en el que establecía: " Tampoco puede comenzar ni correr la prescripción entre un tercero y una mujer casada: I. Respecto de los bienes dotales a no ser que haya comenzado antes del matrimonio. II. Respecto de los bienes inmuebles del haber matrimonial, enajenados por el marido sin el consentimiento de la mujer, pero solo en la parte que a ésta corresponda en ellos. III En los casos en que la acción de la mujer contra tercera persona tenga reversión contra el marido."

A continuación solo transcribiremos el artículo 1168 del Código Civil vigente, en virtud de la similitud que tiene con lo establecido por el Código de 1884, y señala " La prescripción se interrumpe:

I. Si el poseedor es privado de la posesión de la cosa o del goce del derecho por más de un año;

II. Por demanda u otro cualquier género de interpelación judicial notificada al poseedor o al deudor en su caso.

Se considerará la prescripción como no interrumpida por la interpelación judicial si el actor desistiese de ella o fuese desestimada su demanda;

III. Por la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables, el derecho de la persona contra quien prescribe.

Empezará a contarse el nuevo término de la prescripción, en caso de reconocimiento de las obligaciones, desde el día en que se haga, si se renueva el documento, desde la fecha del nuevo título, y si se hubiere prorrogado el plazo del cumplimiento de la obligación, desde que éste hubiere vencido."

El artículo 1175 señala que el efecto de la interrupción de la prescripción es inutilizar el tiempo corrido antes de ella.

La manera de contar el tiempo para la prescripción, es la misma en el Código Civil de 1884, y en el vigente, considerando conveniente transcribir los artículos siguientes:

Art. 1176 .- " El tiempo para la prescripción se cuenta por años y no de momento a momento, excepto en los casos en que así lo determine la ley expresamente."

Art. 1177.- " Los meses se regularán con el número de días que les correspondan."

Art. 1178.-" Cuando la prescripción se cuente por días se entenderán éstos de veinticuatro horas naturales, contadas de las veinticuatro a las veinticuatro."

Art. 1179.- "El día en que comienza la prescripción se cuenta entero, aunque no lo sea; pero aquel en que la prescripción termina, debe ser completo."

Art. 1180.- " Cuando el último día sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción, sino cumplido el primero que siga, si fuere útil."

En resumen, la posesión debe ser con las características establecidas por la ley, para que pueda ser apta para prescribir, y las encontramos en el Código Civil vigente para el Distrito Federal en el artículo siguiente: " Art. 1151.- La posesión necesaria para prescribir debe ser : I. En concepto de dueño; II. Pacífica; III. Continua; IV. Pública." Se suprime como requisito necesario la buena fe, ya que estaba incluida en el Código de 1884, así también se abrevia el tiempo para prescribir reduciéndolo a la mitad, en el caso de los inmuebles se prescribían en diez

años con buena fe y veinte años con mala fe, ahora y de acuerdo al Código vigente, los inmuebles cuando su posesión es de buena fe prescriben en cinco años, y en diez cuando es de mala fe.

Otra reforma importante, a nuestro juicio es el cambio de justo título, por el de en concepto de dueño, ya que si tenemos justo título no necesitaríamos prescribir, en cambio, en concepto de dueño, se refiere a un hecho, el poseer con pleno dominio sobre un bien inmueble o mueble, como dueño.

También en la prescripción negativa, se reformó el tiempo necesario para prescribir, reduciéndolo a la mitad, y consideramos que el término general es de diez años, salvo las excepciones que nos marcan los artículos 1161, 1162, y 1164. Estimamos importante señalar la primera fracción del artículo 1161: " 1. Los honorarios, sueldos, salarios, jornales u otras retribuciones por la prestación de cualquier servicio. La prescripción comienza a correr desde la fecha en que dejaron de prestarse los servicios", porque se encuentra relacionada con el tema de la presente tesis.

## **2.2 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**

Nuestro Derecho del Trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución siendo un estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador, que es todo aquel que presta un servicio personal subordinado a otro mediante una remuneración. Señala Trueba Urbina que el origen del artículo 123 se encuentra en el dictamen referente al proyecto del artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la sesión del 26 de diciembre de 1916,<sup>34</sup> en el que se le

---

<sup>34</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 34.

pretende adicionar tres garantías: la jornada de trabajo no debe exceder de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial para mujeres y menores y el descanso semanal. Fue tan importante la discusión que motivó el dictamen del artículo quinto Constitucional, que entonces el constituyente se interesó en la formulación de un estatuto en favor de los trabajadores y en la sesión del 23 de enero de 1917 se discutió y aprobó por la Asamblea Legislativa de Querétaro, el texto del artículo 123, bajo el rubro Del Trabajo y de la Previsión Social.

El artículo 73, en su fracción X y el artículo 123, fracción XXIX, faculta al Congreso de la Unión, a cada Estado para expedir las leyes reglamentarias del trabajo, pero con la unificación de las leyes laborales en la República se federalizó la Ley del Trabajo. Así la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931, publicándose en el Diario Oficial el 28 de agosto del mismo año.

Enseguida veremos la manera en que se encontraba regulada la figura de la prescripción, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el:

#### Título Séptimo De las Prescripciones

"Art. 328.- Las acciones que nazcan de esta ley o del contrato de trabajo, sea colectivo o individual, prescriben en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes."

"Art. 329.- Prescriben en un mes:

I.- Las acciones para pedir nulidad del contrato celebrado por error, dolo o intimidación.

II.- Las acciones de los trabajadores para volver ocupar el puesto que hayan dejado por accidentes o enfermedades,

III.- Las acciones que concede a los trabajadores la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Federal.

IV.- Las acciones de los patrones para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas y;

V.- Las acciones de los patrones para hacer deducciones en los salarios de los trabajadores por errores que éstos cometan.

En el caso de la fracción I, cuando se trate de intimidación, el término para la prescripción, correrá desde el momento en que la intimidación cese.

En el caso de la fracción II, correrá el término para la prescripción desde que el trabajador quede en posibilidad de desempeñar las actividades propias de su puesto.

En el caso de la fracción III, el término para la prescripción correrá desde el momento de la separación.

En el caso de la fracción IV, comenzará a correr, desde que se de causa para la separación o sean conocidas las faltas.

Por lo que respecta a las deducciones, el término para la prescripción correrá desde el momento en que se hayan probado suficientemente los errores cometidos por el trabajador, de acuerdo con las estipulaciones contractuales."

**"Art. 330.- Prescriben en dos años:**

**I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad, provenientes de accidentes o enfermedades profesionales.**

**II.- Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos en accidente de trabajo, para reclamar la indemnización correspondiente y**

**III.- Las acciones para ejecutar las resoluciones de las juntas.**

**Las prescripciones en los casos de las fracciones anteriores correrá, respectivamente:**

**Desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída, desde la fecha de la muerte del trabajador o desde que la Junta haya dictado resolución definitiva."**

**"Art. 331.- La prescripción no puede comenzar ni correr:**

**I.- Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley, a menos que la prescripción hubiera comenzado contra sus causantes y**

**II.- Contra los obreros incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en esta ley se hayan hecho acreedores a indemnización."**

"Art. 332.- Las prescripciones se interrumpen:

I.- Por cita legalmente notificada al deudor para cualquier diligencia de conciliación y arbitraje ante la Junta correspondiente y

II.- 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."

"Art. 333.- Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda, el primer día se contará completo aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo, y cuando sea feriado no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente."

La Ley Federal del Trabajo de 1931, estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

### **2.3 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970**

La legislación de 1970 supera a la anterior, estableciendo prestaciones superiores a las de la ley Federal de 1931, a manera de ejemplo : la regulación de los problemas de trabajo, la fijación de normas para el trabajo de mujeres, la libertad de coalición, sindical y de huelga entre otras mas.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, encontramos la idea de justicia social y se " inspira solamente en la parte proteccionista del artículo 123 en favor de los trabajadores"<sup>35</sup> . Así lo establece su artículo 20

---

<sup>35</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Ob cit. p.194.

" Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

Tanto el derecho sustantivo , como el procesal de la Ley de 1970, tienden a la protección del trabajador. Al respecto señala Trueba Urbina, la justicia social debe tratar de reivindicar a la clase obrera o al trabajador frente al patrón, sino no es justicia social. La función de ésta, no es sólo tutelar en la ley y el proceso las injusticias originadas en el pasado y en la actualidad, sino corregirlas, reivindicando los derechos del proletariado.<sup>36</sup>

Ahora indicaremos que cambios sufrieron los artículos respecto al tema de prescripción y como se regula en la nueva Ley Federal del Trabajo. Preceptos que se encuentran en el :

#### Título Décimo

#### Prescripción

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

Prevalece que de manera general las acciones de trabajo, ya sean derivadas de la ley, de un contrato de trabajo, o de una relación laboral prescribirán en un año, salvo las excepciones señaladas en los artículos siguientes.

---

<sup>36</sup> Ibidem. p. 195.

"Artículo 517. Prescriben en un mes:

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

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

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación o de la falta, desde el momento en que se compruében 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."

En el artículo transcrito no encontramos el contenido de las fracciones I, II, y V del artículo 329 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y solo prevalece el contenido de la fracción IV, que ahora es la fracción I, agregándole la II del artículo 516 de la Ley vigente.

"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 separación."

Este artículo, es lo que en la Ley de 1931, fue la fracción III del artículo 329, y que son los derechos consagrados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su fracción XXII. La principal e importante reforma es el tiempo en que prescriben las

acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo, antes se otorgaba un mes, ahora son dos meses.

"Artículo 519. Prescriben en dos años:

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

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos 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."

Este artículo no cambia la esencia del que en la ley de 1931, fuera el número 330.

"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."

"Artículo 521. La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y

II. 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."

"Artículo 522. Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente."

A manera de conclusión el único cambio significativo que se realizó en la nueva Ley Federal de los Trabajadores, en materia de prescripción, fue la ampliación del término de un mes a dos meses, para el ejercicio de los derechos de los trabajadores cuando sean separados de sus labores, los demás términos quedan de la misma forma. Señala De la Cueva " en la Exposición de motivos de la Ley nueva que las normas de prescripción se modificaron únicamente para alcanzar una mayor precisión y " para evitar la pérdida de los derechos por la brevedad de algunos plazos".<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p.605.

La prescripción tiene su origen en el Derecho Civil, figura que toma como base el Derecho del Trabajo. Aunque en el artículo 123, no se regula esta institución, pero si en su ley reglamentaria, que algunos autores la califican de burguesa y reaccionaria

## CAPITULO TERCERO

### PRESCRIPCION EN MATERIA LABORAL

#### 3.1 PRESCRIPCION EN LA LEY DEL TRABAJO VIGENTE

Estudiados los conceptos que sirven de base para el presente trabajo, así como los antecedentes de la institución de prescripción, señalaremos como se trata en materia laboral a ésta figura.

La base de la prescripción la encontramos en el Derecho Civil, contemplando dos divisiones importantes: la prescripción positiva y la prescripción negativa. En el artículo 1135, del Código Civil para el Distrito Federal, define las dos clases de prescripción, señalando: "Prescripción es un medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la ley.", se incluye en este artículo la definición tanto de la prescripción positiva como la negativa.

Como se estudió en capítulos anteriores la figura de prescripción tiene su origen en el Derecho Civil, ya que las relaciones de trabajo estaban reguladas por el Código Civil, existiendo explotación al trabajo humano. Para combatir la explotación se crean los derechos sociales, como un instrumento en contra de la burguesía, cuando ésta explota al trabajo del hombre.

En el Congreso Constituyente de Querétaro se establecen preceptos que tutelan a los económicamente débiles y se subordinan los

intereses del individuo a la sociedad, teniendo por objeto librar al hombre de la explotación.

Las garantías sociales son los derechos establecidos por el Estado, porque es el que ordena los mismos, para protección y defensa de la persona así como de la sociedad. Se protege a la sociedad, esto significa proteger a la inmensa mayoría de ésta y la mayoría la constituyen la clase media y la clase baja trabajadora. La clase superior detenta la riqueza y los medios de producción. Tutelar a la sociedad significa la protección a la mayoría de los que la integran, y que en el mayor de los casos son víctimas de un grupo pequeño y privilegiado.

El Derecho Social, es protector de la clase trabajadora, derechos que se encuentran plasmados en el Derecho del Trabajo. Entonces si el trabajador en cumplimiento de sus labores tiene algún derecho, éste se le hace saber y se le aplica, ya que el derecho del trabajo no subasta al mejor postor, porque solo hay trabajadores, y cada quien tiene que trabajar para sí y en su beneficio.

Del estudio realizado al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no se encontró precepto alguno que fundamente de manera precisa la figura de prescripción, sin embargo creemos que el principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores, establecido en la fracción XXVII: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: ... inciso g) "Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.", se desprende la institución en estudio por que un trabajador no puede renunciar a sus derechos consignados en la fracción transcrita, por ejemplo al recibir indemnización por un accidente de trabajo, pero si no ejercita la acción que le da derecho a esa indemnización en el tiempo marcado por la ley,

prescribe, razón por la cual es importante la figura de prescripción en el Derecho del Trabajo, para los fines de certeza y seguridad jurídica para la sociedad trabajadora.

Al respecto transcribiremos lo manifestado por Trueba Urbina : " ... la prescripción de derechos obreros en las leyes laborales de 1931 y en la de 1970, como producto de un régimen capitalista, autorizan la prescripción de derechos laborales de los trabajadores inspiradas en la teoría privatista del derecho, pero contraria a la teoría social de las normas sobre trabajo y previsión social."<sup>38</sup> .

Este autor está en contra de la prescripción en materia laboral porque señala que los constituyentes de 1917, crearon un derecho del trabajo, no solo exclusivo para los trabajadores sino imprescriptible, autónomo y completo, y que no tienen cabida instituciones de rango civilista por bellas y hermosas que sean. Autor al que, le pusieron el calificativo de " enemigo de la prescripción de derechos laborales".

Creemos que no hay una contradicción entre la existencia de la prescripción en el Derecho Laboral y la finalidad protectora y tutelar de los derechos del trabajador, sin embargo, la figura de la prescripción debe existir por razones prácticas y necesarias para lograr como ya se mencionó, una seguridad jurídica, certeza y estabilidad en la sociedad, obteniendo la paz social.

Si fueran imprescriptibles los derechos laborales, cualquier trabajador después de 15 o 20 años de haber sido despedido podría presentar, su demanda de reinstalación y/o alguna otra prestación en contra de la empresa, donde laboraron en ese tiempo y si prosperará su acción, y se llegase a acreditar, le causaría graves daños económicos a la

---

<sup>38</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. p.44.

misma al tener que pagar los salarios caídos de tantos años, daños que repercutirían en la economía del demandado. Por otra parte, ya estarían ocupando las plazas otras personas y no sería justo despedir a éstos trabajadores, por reinstalar a los primeros.

El Constituyente de 1917 pretendió crear un derecho laboral autónomo, completo, pero estamos de acuerdo en que no sea imprescriptible, ya que todos los patrones tendrían grandes almacenes de documentos necesarios para su defensa, para el caso de que fuese demandado por alguno o algunos de sus trabajadores, y lo que ocasionaría la no existencia de seguridad jurídica, sin embargo, creemos necesario ampliar el término para prescribir, tomado en consideración que el Derecho del Trabajo tiende a la protección de la clase más débil, resultando ser, la clase trabajadora.

Si no estuviera debidamente reglamentada la prescripción negativa, las relaciones laborales serían insoportables, habría gran cantidad de demandas, y se volvería imposible atender demasiadas, constituyendo para las empresas un conflicto, porque tendrían que almacenar documentos de todos sus trabajadores indefinidamente, para el caso de tener que utilizarlos como defensa, tampoco pudieran tener capacidad económica de responder en caso de ser condenados.

A propósito de este tema, es conveniente mencionar el acierto, en relación a la reforma que se realizó en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual omitía mencionar el momento en que principiaba a correr el cómputo de la prescripción, ahora en la Ley de 1970, la prescripción corre desde el momento en que la obligación es exigible. Con esto se evitó que los trabajadores dejarán pasar el tiempo, y pudieran, por ejemplo, después de 35 años, demandar y en el caso de que fuera procedente su demanda, se condenara al patrón al pago de salarios caídos y demás prestaciones reclamadas.

Se encomienda a la Ley Federal del Trabajo la regulación de la figura materia del presente estudio y solo se regula la prescripción negativa, sin embargo, no hay definición otorgada en esta legislación de la prescripción en materia laboral, considerando diversos autores que la definición exacta es la mencionada en el Código Civil vigente, en el artículo 1135: " Prescripción es un medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley."

En la Ley Federal del Trabajo no se define lo que es prescripción, pero esta regula en su Título Décimo, artículos del 516 al 521, donde establece las reglas para la prescripción de las acciones laborales.

Delgado Moya señala: la prescripción es la madre de la humanidad, es una institución más característica de la equidad,<sup>39</sup> en relación, J. Jesús Castorena, manifiesta que la razón de ser de la prescripción "... radica en el interés social de que las acciones entre los hombres no permanezcan eternamente vivas, ya que la actividad y la libertad del hombre carecería de la seguridad necesaria para desenvolverse."<sup>40</sup>

Dávalos señala: " La prescripción, en consecuencia es la sanción que impone la ley por el no ejercicio de un derecho, por no ejercitar la acción dentro del término estipulado en la misma ley, refleja inactividad de las partes; o sea, sanción por omisión."<sup>41</sup>

<sup>39</sup> DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Ob. cit. p. 479.

<sup>40</sup> CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. Ob. cit. p. 112.

<sup>41</sup> DAVALOS Jose. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. p. 42t.

Estamos de acuerdo con lo indicado por Dávalos, en relación a que la prescripción es una sanción por omisión, porque si el trabajador cuando es despedido injustificadamente, no ejercita el derecho que le otorga la ley, a ser reinstalado o indemnizado junto con las prestaciones que pudieran corresponderle conforme a la ley en el tiempo establecido por ésta, tendrá como sanción la prescripción de su derecho.

Debe existir la prescripción, ya sea de manera extintiva y adquisitiva, en todo el derecho, por que como se señaló en párrafos anteriores es una institución de equidad, logrando certeza y seguridad jurídica, puesto que un Estado de derecho se rige por normas.

### **3.2 NORMAS QUE REGULAN LA PRESCRIPCION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

En el Derecho de manera general existen normas, que tienden a procurar la estabilidad de las relaciones humanas, a través de la extinción de derechos, que por el solo transcurso del tiempo, sin que sean ejercitados, se produce una liberación de obligaciones.

Se conoce esta institución con el nombre de prescripción, y en Derecho Laboral existe solo la prescripción negativa o liberatoria.

La siguiente ejecutoria, establece:  
**" PRESCRIPCION. SU NATURALEZA.** Es la sanción impuesta por la ley al acreedor que demuestra falta de interés al no ejercitar las acciones en tiempo. ( D-5686/47/2°. Salinas del Pacífico, S. A. , 12 de abril de 1954.) "

Como ya se mencionó, el inciso g), fracción XXVII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,

versa de la siguiente manera : " Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: .... g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra...", se puede apreciar que la figura de prescripción no se encuentra implícita en la fracción transcrita, solo se habla de la irrenunciabilidad de los derechos, señalando que se tendrán como nulas las condiciones que vayan en contra de lo establecido por la Carta Magna, en el artículo en cita, sin embargo, se puede deducir la prescripción de los derechos porque tiene su fundamento esta institución jurídica en la necesaria estabilidad que merecen las relaciones humanas, encomendándose su reglamentación a la Ley Federal del Trabajo.

Estimamos que la prescripción no es contradictoria a lo establecido por el inciso g), fracción XXVII, del artículo 123 Constitucional, siendo necesaria, para obtener certeza y seguridad jurídica, sin la cual no habría paz social.

La prescripción esta regulada en la Ley Federal del Trabajo, en el: Título Décimo, PRESCRIPCIÓN y al respecto señala Mario De la Cueva "... en la exposición de motivos de la Ley nueva, las normas de prescripción se modificaron únicamente para alcanzar mayor precisión y para evitar la pérdida de los derechos por la brevedad de algunos plazos...", <sup>42</sup> importante es la reforma al dar mayor amplitud a los términos prescriptorios y al señalar que las acciones de trabajo, a nuestro juicio, son los derechos , prescriben en un año a partir del día siguiente en que la obligación sea exigible, a diferencia del artículo 328 de la Ley de 1931, que no señalaba el momento en que debía comenzar a correr la prescripción.

---

<sup>42</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p.605.

Es importante mencionar que la prescripción debe formularse como una excepción, y se resolverá su procedencia en el laudo correspondiente. Al oponer ésta debe indicarse la fecha en que comenzó a correr el término de prescripción, ya que es un elemento esencial para que sea procedente dicha excepción.

Sirviendo de apoyo la siguiente tesis:

**" PRESCRIPCIÓN, EXCEPCIÓN DE.** Al oponerse la excepción de prescripción debe indicarse la fecha en que empezó a correr el término, por ser elemento constitutivo de dicha excepción. Tesis de Jurisprudencia. Informe 1985, Cuarta Sala, pág. 13."

En Derecho del Trabajo la prescripción no puede estudiarse de oficio por las Juntas, tan es así que solo a la parte que se beneficia con la oposición de la prescripción, puede oponerla en el proceso laboral. Tratándose de varias acciones opuestas en contra de varios demandados, por la misma causa, solo es suficiente que una de las partes oponga la excepción de prescripción y ésta este fundada, para que por adquisición procesal, beneficie a los demás.<sup>43</sup>

En relación a lo manifestado en el párrafo anterior se transcribe la siguiente tesis: **" PRESCRIPCIÓN, NO ESTÁ PERMITIDO EL ESTUDIO OFICIOSO DE LA.** La prescripción no debe estudiarse oficiosamente por las Juntas, sino que debe ser opuesta expresamente por el demandado o por el actor, en sus respectivos casos, para que sea tomada en consideración, ya que el laudo deberá concretarse a estudiar los extremos de la litis planteada. Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, pág. 176."

---

<sup>43</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 512.

Si la excepción de prescripción se declara procedente, va a impedir que el patrón resulte condenado al dictarse el laudo correspondiente, resultando lo contrario para el caso de su improcedencia, y si llegasen a acreditar los hechos constitutivos de la acción del trabajador y por lo tanto las pruebas pendientes a desvirtuar o demostrar los hechos son necesarias respecto de las acciones ejercitadas por la parte actora.

A contrario *sensu*, al respecto sirve la siguiente Tesis que dice:

**" PRESCRIPCIÓN. ESTUDIO INNECESARIO DE PRUEBAS DE FONDO.** Cuando una Junta de Conciliación y Arbitraje considere operante la excepción de prescripción alegada con respecto a determinada acción, resulta innecesario el estudio de las pruebas relativas al fondo del asunto en cuanto a esa acción se refiere. Tesis de Jurisprudencia . Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, pág. 174."

Por ejemplo, un trabajador demanda a su patrón, y dentro de otras tantas prestaciones, reclama el pago de vacaciones, desde el momento en que empezó a laborar en la fuente de trabajo, el patrón puede perfectamente hacer valer la excepción de prescripción, respecto de los años anteriores al antepenúltimo de labores.

La Ley Federal del Trabajo, específicamente reglamenta la institución de prescripción de los derechos, en sus artículos 516 al 522.

Se establece la regla general en materia de prescripción en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo e indica: " Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes".

La disposición transcrita señala tres aspectos fundamentales: en primer lugar, el término general de la prescripción es de un año, con las excepciones marcadas en la Ley, que veremos mas adelante, en segundo lugar, la prescripción se cuenta a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, y en tercer lugar establece términos específicos, constituyendo las excepciones a la regla general.

El artículo 498 de la Ley Federal del Trabajo, establece "... el patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad." Pues en caso de que el trabajador requiera al patrón, sea repuesto en el trabajo que venía desempeñando, fuera del año siguiente que señala el artículo en consulta, operará en su contra la prescripción toda vez, que se esta presentando después del término concedido, que es dentro del año siguiente al en que se determinó su incapacidad, debiendo acreditar para tal efecto con documento fehaciente que se hace consistir en la constancia médica por el riesgo de trabajo sufrido en el que desde luego quede asentada la fecha, así como de la constancia que acredite volver a tener su capacidad para reanudar las labores que venía desempeñando.

También se establece otro caso de prescripción de un año en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, menciona: " Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salarios, por lo menos.

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

En este caso, el trabajador a partir del día veinte de diciembre comienza a correr su término de prescripción, para demandar

su aguinaldo, siendo el término general de un año, ya que no encaja dentro de los casos de excepción.

Para fundamentar lo expuesto se transcribe la siguiente tesis:

**" AGUINALDO. COMPUTO DEL TERMINO DE PRESCRIPCION DEL.**

Quando se reclama el pago del aguinaldo, por todo el tiempo que ha durado la relación de trabajo y el demandado opone la excepción de pago y la de prescripción prevista por el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo y en el juicio no se acredita su pago, la condena relativa no debe constreñirse exclusivamente al último año de servicios computados a partir de la fecha de presentación de la demanda, sino también debe comprender el último año en que se hubiera generado el derecho al pago de esa prestación computado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación se hace exigible; como se explica a manera de ejemplo, en el caso en que un trabajador demanda su pago en el mes de junio de un año determinado y se opone la excepción de referencia por lo que respecta a un año anterior a partir de ese mes, en cuya hipótesis la condena no debe ser decretada de junio del año anterior a la fecha de presentación de la demanda, sino que debe abarcar todo el año anterior y la parte proporcional del último período de servicios, en virtud de que el aguinaldo se debe cubrir a más tardar el día diecinueve de diciembre de cada año, conforme lo dispone el artículo 87 de la Ley Laboral; de tal manera que si el término prescriptorio comienza a partir del día veinte de diciembre del año correspondiente y se demanda en el mes de junio siguiente, para esa fecha todavía no transcurre el término de un año para ejercitar la acción respecto del año anterior, por lo que la prestación debe ser cubierta en su totalidad en lo que atañe al año precedente, así como de enero a junio del año en que se dedujo la acción. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 5393/89. Angel Cervantes Uribe. 30 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario Luis Enrique Pérez González. Aparece Publicada en la Gaceta Número 40, pág. 108."

A continuación señalaremos los términos específicos para la prescripción, casos que están expresamente indicados en los siguientes artículos:

El artículo 517 establece la prescripción de un mes y hay dos supuestos en los que opera la prescripción:

Primero.- A cerca de las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos a sus salarios.

Segundo.- Respecto a las acciones de los trabajadores para separarse de su empleo.

Es necesario señalar la fecha en que inicia la prescripción, o sea, el cómputo de la misma, respecto de las acciones de los patrones para rescindir a sus trabajadores. La Ley menciona que el término comenzará a correr, desde el día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa para despedir al trabajador, para disciplinarlo y para efectuar descuentos a su salario.

El patrón tiene derecho a ejercitar las acciones que le otorga el artículo 517, fracción I, en el término de un mes, comenzando a correr desde el día siguiente al en que se tenga conocimiento de la causa o causas que hayan originado la acción para despedir justificadamente, para disciplinar o efectuar descuentos a sus salarios, en caso de que tenga

conocimiento inmediato y este enterado de que trabajador se trata, en cambio, si se lleva acabo un hecho clandestino y sea necesario realizar investigaciones para saber con certeza quien es el trabajador, comenzará a correr el término de prescripción una vez que concluyan las investigaciones.

Entonces entendemos que si un trabajador comete una falta que amerite disciplina, el día treinta de enero, pero la realiza de manera clandestina, y el patrón no sabe con seguridad de que trabajador se trata, aquél va ha realizar una investigación, teniendo la certeza de que trabajador fue, el día quince de marzo, entonces la prescripción comenzará a correr desde el día dieciseis de marzo.

En relación a lo señalado en los párrafos precedentes se transcribe la siguiente tesis:

**" DESPIDO. PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO PARA EFECTUARLO. CARGA DE LA PRUEBA.** Si el trabajador plantea la prescripción del derecho de la parte patronal para despedirlo, a él le corresponde la carga de probar su afirmación sobre la fecha en que empezó a correr el término prescriptorio; y si el patrón se excepciona con base en que conoció los hechos en fecha posterior, es su cargo la demostración de tal conocimiento. Amparo directo 4068/85, Instituto Mexicano del Seguro Social, 12 de mayo de 1986. 5 votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo."

De igual manera es aplicable el plazo de un mes, a los siguientes casos:

La nulidad del contrato que se celebra con dolo. Así lo establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en la fracción I: " Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que

se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;...”

Asimismo el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, fracción I, establece: “ Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.”

En los dos casos anteriores la prescripción comenzará a correr el plazo de un mes, a partir del momento en que se inicia la prestación de los servicios, y si el patrón o trabajador en su caso, no ejercita las acciones a que tiene derecho, en el término de un mes, entonces prescribirá.

La acción del patrón para realizar descuentos a los salarios del trabajador. Comenzará a correr el plazo a partir del momento en que la deuda sea exigible.

En cuanto a las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo, en el caso de la fracción II del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, supone, la separación del trabajador de su empleo, en tanto el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, establece: “ El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.”, entonces si el patrón incurre en alguna de las causas señaladas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo, reducir injustificadamente el salario del trabajador, éste dentro de los treinta días siguientes al en que se redujo su salario podrá separarse de su empleo, entonces comenzará a correr la prescripción de las acciones del trabajador

para separarse de su trabajo, desde la fecha en que el patrón dio motivo para la rescisión, por ejemplo, el dos de enero se redujó el salario al trabajador, a partir del mismo día tiene para separarse de la fuente de trabajo, así lo establece el artículo 52 invocado y en relación al artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador una vez que se separe de su empleo empezará a correr el término de prescripción señalado en el artículo en comento, que es de un mes.

El patrón también tiene derecho a ejercitar acciones en contra de los trabajadores, en el caso de que un trabajador en el lapso de treinta días tenga más de tres faltas de asistencia sin causa justificada o permiso de aquél, así si el trabajador falta los días 6, 20, 29 de marzo y 3 de abril, la acción de rescisión surgió y comienza a contarse cuando se comete la última falta computable, o sea a partir del cuatro de abril, y el término para que prescriba la acción del patrón es de un mes.

El artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, indica una de las excepciones a la regla general en materia de prescripción, estableciendo el término de dos meses, para que los trabajadores sean separados de su trabajo.

Este término fue reformado, ya que en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 329, fracción III, establecía un mes para la prescripción de las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo.

En beneficio de los trabajadores se aumentó el término que señalaba la Ley en comento de 1931, aumentándolo a dos meses, por considerar que era exageradamente breve. Porque si se quiere interrumpir la prescripción es necesario que se presente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje una demanda aún cuando ésta sea incompetente, es obvio que el trabajador no la sabe elaborar, teniendo la necesidad de buscar quien la

prepare de manera correcta, razón por la cual se amplió el término a dos meses.

Al respecto, la siguiente tesis establece:

**" PRESCRIPCIÓN. TRATÁNDOSE DE ACCIONES DERIVADAS DE LA SEPARACIÓN DEL TRABAJADOR, EL TÉRMINO ES EL PREVISTO EN EL ARTÍCULO 518 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Conforme al artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador que sea separado de su trabajo, independientemente de la causa que la origine, deberá ejercitar el derecho que le corresponda dentro del plazo de los dos meses siguientes a la fecha de separación, pues de lo contrario la acción que no es ejercitada en el mencionado término, deberá considerarse prescrita, puesto que el diverso artículo 516 si bien prevé un término general para que prescriban las acciones de trabajo, tiene como excepción lo expresamente señalado en el artículo 518, aplicable en el caso de separación, esto es, por despido justificado o injustificado. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11036/94. Santos Ramiro Noh Canul. 9 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha.

Amparo directo 8076/94. Alfredo Castruita Aguayo. 13 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Leticia Sandoval Medina. "

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación. Por ejemplo, un trabajador fue despedido el quince de marzo, a partir del día dieciséis de marzo comenzará a correr la prescripción hasta el quince de mayo para demandar ante el órgano competente.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Cabe hacer el comentario que las acciones que concede la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional, son las de reinstalación o indemnización, así cuando el trabajador es despedido injustificadamente de su empleo, estas acciones prescriben en dos meses, así lo establece el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo vigente : " 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."

Cabe hacer mención que no es necesario darle al trabajador el aviso de rescisión que exige el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, solo se requiere la separación material del trabajador de la fuente de trabajo, para que empiece a correr el término de prescripción.

Sirviendo de fundamento la siguiente tesis:

**" RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, AVISO DE. NO ES INDISPENSABLE PARA QUE EL TRABAJADOR TENGA CONOCIMIENTO EXACTO DE LA FECHA DEL DESPIDO Y EMPIECE A CORRER EL TERMINO DE LA PRESCRIPCION.**

El incumplimiento de entregar el aviso de rescisión de la relación laboral al trabajador por parte del patrón, establece en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sólo trae como consecuencia que se estime el despido como injustificado, según lo previene el apartado final del citado párrafo, pero no constituye una condicionante para el conocimiento de la fecha exacta de la separación del empleo por parte del accionante, pues ello se puede obtener a través de otros medios probatorios, y si el trabajador en su demanda laboral admite que fue despedido desde la fecha en que el empleador no le proporcionó los elementos materiales necesarios para el desempeño de su función, esta fecha debe tomarse como punto de partida para el término de

prescripción. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 206/90. Bruno González Martínez. 30 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Daniel Cabello González."

Por ejemplo: si aún trabajador se le despide el día primero de marzo tiene hasta el primero de mayo, para demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, la reinstalación o indemnización, queda a elección del trabajador ejercitar cualquiera de las dos acciones antes mencionadas. En primer lugar porque la indemnización por despido injustificado, presupone el deseo de que el trabajador no quiere volver a su trabajo, en cambio, como es obvio en la reinstalación expresa su voluntad de regresar a la fuente de trabajo.

Es importante mencionar que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores también tienen derecho a reclamarle al patrón, cuando no sean designados, por ejemplo para ocupar alguna vacante, en caso de que tengan derecho de preferencia, ascenso o antigüedad y no solo en el caso de ser despedidos injustificadamente, derechos que les otorgan los siguientes artículos, mismos que a la letra dicen:

"Artículo 154.- Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén...";

"Artículo 156.- De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan

servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa. "

"Artículo 159 .- Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y , de subsistir la igualdad, al que previo examen acredite mayor aptitud. ..."

Y con fundamento en estos artículos el trabajador, podrá solicitar su reinstalación al puesto en que tiene derecho de preferencia o indemnización por el importe de tres meses de salario, con el pago de salarios caídos. En cuanto al término de prescripción para el ejercicio de las citadas acciones relacionadas con los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al respecto establece dos criterios: primero, considera por analogía que estos derechos prescriben en dos meses, criterio con el que no estamos de acuerdo , porque el artículo 517, no establece más supuestos que el del trabajador cuando sea separado de su empleo; y el segundo, la tesis que establece que por ser acciones de trabajo no comprendidas dentro de los casos de excepción por lo tanto se encuentra dentro del término general de un año. Juicio con el que estamos de acuerdo.

El artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, estatuye otro caso de excepción a la regla general, estableciendo la prescripción de dos años :

Este es el plazo más amplio que otorga la Ley Federal del Trabajo en relación a la institución de prescripción.

Término que se destina a los siguientes casos:

- a).- Al pago de indemnización por riesgo de trabajo;
- b).- Al pago de muerte a consecuencia de un riesgo de trabajo;
- c) .- A las acciones para solicitar la ejecución de laudos y convenios celebrados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La prescripción, de las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo, corre desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo.

Consideramos necesario señalar que se entiende por riesgos de trabajo así el artículo 473 de la Ley Federal Trabajo, establece: " Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.", entonces el trabajador tiene que acudir al Instituto Mexicano del Seguro Social, específicamente a la Unidad Médica correspondiente, para que se le practiquen exámenes, sirviendo de instrumento para determinar el grado de incapacidad del trabajador, o sea que gravedad va a tener a consecuencia del accidente sufrido, siendo hasta este momento, cuando podrá comenzar a correr la prescripción para los efectos de reclamar el pago de la indemnización correspondiente.

Sirviendo de fundamento la siguiente tesis:

**" PRESCRIPCIÓN. CUANDO OPERA EN MATERIA DE RIESGOS DE TRABAJO.**

La responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo no se basa en el accidente mismo, sino en sus consecuencias posteriores que acarreen una incapacidad. Entonces, mientras no se determine de un modo preciso la situación en que quede un trabajador a consecuencia de un accidente sufrido, no puede definirse la gravedad del mismo y por lo tanto, no puede saberse el grado de incapacidad que le produjo el accidente y, consecuentemente, no podrá comenzar a correr la prescripción en su contra para los efectos de reclamar el pago de la indemnización.

Sexta época, Quinta parte:

Volumen XCI, pág. 29 . Amparo directo 3395/64. Elisa Padro Gaon. 21 de enero de 1965. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio. "

Las acciones de los beneficiarios en caso de muerte por riesgo de trabajo, comenzará a correr el término para la prescripción, desde la fecha de muerte del trabajador. Los beneficiarios del trabajador que fallece, tienen derecho a recibir las prestaciones e indemnizaciones que le correspondan. En cuanto a las prestaciones pendientes a la muerte del trabajador, su término de prescripción para reclamarlas por parte de sus beneficiarios, dependiendo de lo adeudado por la empresa al trabajador antes de su muerte, por ejemplo, cuando no se le cubrió su aguinaldo, o alguna otra prestación que hubiere quedado pendiente de pago, los beneficiarios tendrán el término de un año, para reclamar el pago de aguinaldo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo; por lo que respecta a otras prestaciones adeudadas, su término para prescribir será dependiendo de cuales ejercite.

En relación a la fracción II del artículo en cita , se menciona la siguiente tesis:

**" RIESGO DE TRABAJO. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN INDEMNIZACION. NORMA APLICABLE.**

La regla aplicable para la prescripción de la acción de pago de indemnización en casos de muerte por riesgo de trabajo es la contenida en la fracción II del artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, que señala el término de dos años, mas no la establecida en el diverso artículo 516, de un año, ya que cuando se reclama a la vez el reconocimiento de que ese accidente sufrido originó la muerte del trabajador, junto con el pago de la indemnización correspondiente en realidad se ejercita la referida acción de pago.

Amparo directo 6734/81. Petróleos Mexicanos. 8 de febrero de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franc Rodríguez. "

Para solicitar la ejecución de laudos o convenios, el término para la prescripción comenzará a correr desde el día siguiente al en que se haya notificado el laudo o convenio. Una vez que se notifica el laudo o el convenio, al siguiente día comenzará a correr el término prescriptorio de dos años. Si en este tiempo no se promueve para ejecutar el laudo o convenio su derecho prescribe, en cambio, si el trabajador solicita la ejecución del laudo, ya no tiene lugar la prescripción, puesto que les corresponde a los Presidentes de las Juntas dictar las medidas necesarias para ejecutar el laudo.

Lo anterior con fundamento en el artículos 939 y 940 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dicen:

Artículo 939. "Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de los laudos por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas."

Artículo 940. " La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior, corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita."

De esto se infiere que toca a las partes promover la ejecución de los laudos o convenios dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que si dejan transcurrir el período de dos años sin promover esa ejecución, se estima que no hay interés y por lo tanto la Ley, a través de la figura de prescripción da por terminada la situación que existe, durante dos años, período dentro del cual al deudor puede ser constreñido a cumplir un laudo dictado en su contra.

En cambio si se solicita la ejecución de un laudo, respecto de los derechos que el trabajador obtuvo, dentro del término que marca la Ley Federal del Trabajo, o sea dos años, contados a partir de que se haya notificado dicho laudo, le corresponde a los Presidentes de las Juntas proveer lo necesario para activar la ejecución del laudo, a fin de que se dicten las medidas necesarias para que el condenado cumpla con lo resuelto, así que si el actor inició la ejecución del laudo dictado a su favor y deja posteriormente de hacer promociones tendientes a consumar la ejecución, ya no puede prescribir su acción, y a nuestro juicio tampoco opera la caducidad, porque sería injusto quitarle al trabajador derechos que obtuvo a través de un juicio, ya que en muchas ocasiones es largo.

Y para fundamentar lo anterior se insertan a continuación las siguientes tesis:

**" LAUDOS, EJECUCIÓN DE LOS, PRESCRIPCIÓN EN CASO DE.**  
Si la parte actora no dejó de promover lo conducente para el cumplimiento del laudo que obtuvo, condenatorio de la empresa demandada, en más de dos años, es claro que no pudo prescribir su acción para pedir la ejecución del referido laudo; pues dicho término de dos años

lo fija la Ley Federal del Trabajo para que prescriba la acción para ejecutar la resolución de un junta, o lo que es lo mismo, para ejercitar el derecho que tiene el que obtuvo, para que el Presidente de la Junta dicte las medidas necesarias a fin de que el condenado cumpla con lo resuelto, y ese término corre desde que la Junta ha dictado su laudo, pero si antes de que venza, se ejercita la acción de ejecución y se inicia esta, no es exacto que si no queda consumada y cumplida antes de dos años, contados a partir desde que se dictó la resolución, debe declararse su prescripción, porque esto sería absurdo por antijurídico, por lo tanto, si el actor inició la ejecución del laudo pronunciado a su favor, dentro del término a que se refiere la fracción III del artículo 330 de la Ley Federal del Trabajo, su acción ya no pudo prescribir, aunque hubiera dejado posteriormente de hacer promociones tendientes a realizarla o consumarla. Nota : el artículo citado, corresponde al 519 en igual fracción de la Ley Federal del Trabajo de 1980. San Francisco Mines Of México Ltd. Pág. 230. Tomo XCVIII. 6 de octubre de 1948. 4 votos."

**" LAUDOS, PRESCRIPCION DE LA ACCION PARA LA EJECUCION DE LOS.**

Es evidente que la acción para ejecutar las resoluciones de la Juntas, no puede declararse prescrita sino cuando el titular de ella no la ejercita dentro del término de dos años, que señala el artículo 330, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, contando a partir de la fecha en que la Junta haya dictado la resolución definitiva respectiva; sin que le importe que no se haya logrado la ejecución dentro de los dos años mencionados, ya que la ley no precisa término dentro del cual haya de quedar forzosamente realizada la ejecución de una sentencia. Nota: el artículo citado corresponde al 519 de la Ley Federal del Trabajo de 1980. Crescencio Mondragón. Pág. 3431. Tomo LXXVIII. Noviembre 16 de 1943. Cinco votos."

Al respecto, también se transcribe la siguiente tesis:

**" PRESCRIPCIÓN, DENTRO DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN.** Los efectos del auto de ejecución son los de interrumpir el término prescriptorio mas no de suspenderlo, ya que si bien conforme al artículo 519 , fracción III de la Ley Federal del Trabajo, prescriben en dos años las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no basta la simple petición de que se dicte auto de ejecución para que no haya necesidad de seguir promoviendo, pues se reitera que la petición para solicitar la ejecución únicamente interrumpe la prescripción y, las peticiones subsecuentes igualmente la interrumpen en los términos del artículo 521 de la Ley Laboral que debe ser correlacionado con el precepto citado anteriormente, pues en la aplicación de los preceptos legales no debe atenderse solamente al texto gramatical, sino a la finalidad que persigue como en el caso es, la seguridad y firmeza en el procedimiento; además de que el citado artículo 521 regula todos los supuestos de la prescripción, esto es, tanto los previstos en el artículo 518 como en el 519 del citado ordenamiento, pues no contiene disposición en contrario. En consecuencia, si dentro del procedimiento de ejecución transcurren más de dos años sin promoción alguna, la acción ejercitada debe estimarse prescrita. Informe 1982, Tercera Parte, Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, pág. 151."

De las tesis transcritas y de lo preceptuado por el artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que las partes tienen la obligación de solicitar la ejecución de un laudo o convenio, dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.<sup>44</sup> Como es de verse las dos primeras tesis son contrarias a la última, pero ya mencionamos que estamos de acuerdo con el criterio de las primeras.

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, con

<sup>44</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo octava edición. Porrúa, México 1994. p. 531

fundamento en la parte final del artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo.

En caso de que el patrón se niegue a reinstalar al trabajador, se puede eximir conforme al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, dando por terminada su relación laboral mediante el pago de tres meses de salario y las indemnizaciones consignadas en el artículo 50 de la ley en cita, mismo que indica: " Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán :

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

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

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

Cuando a un patrón en el laudo se le impone la obligación de reinstalar al trabajador, deberá pagar a éste los salarios caídos hasta el vencimiento de los treinta días que se señalen para que regrese a su trabajo.

J. Jesús Castorena señala que existe un término de seis meses<sup>43</sup> y se aplica en los casos siguientes:

Primer caso, artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo: " La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores."

Según el autor mencionado prescriben en seis meses las acciones contra el patrón sustituto, respecto de las acciones nacidas antes de la sustitución.

El siguiente supuesto que señala J. Jesús Castorena, se encuentra en los artículos 42 y 45 de la Ley Federal del Trabajo, que relacionados establecen las causas de suspensión temporal de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

A) la enfermedad contagiosa del trabajador; la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo; el arresto del trabajador; y la falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador. En estos casos el trabajador

---

<sup>43</sup> CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. Ob. cit. pág. 113.

deberá regresar a sus labores al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión.

B) La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel; el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción II, de la misma Constitución, la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes. En estas situaciones los trabajadores deben regresar a su trabajo dentro de quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

En relación a lo manifestado en párrafos anteriores, se puede suponer que si el trabajador no regresa a sus labores dentro de los términos señalados, dependiendo de cual sea la causa de suspensión, perderá su trabajo y para el autor en comento estaríamos ante términos de prescripción; o en caso de que el trabajador no se presente a su trabajo se actualizaría la causal de rescisión señalada en la fracción X del artículo 47 o sea tener más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, entonces el patrón podrá rescindir su relación laboral. Estamos de acuerdo con el segundo supuesto mencionado.

Por lo que respecta al cómputo de la prescripción, el artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo, señala: "Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que le corresponda. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea,

pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente."

Se establece en relación al párrafo precedente la siguiente tesis:

**" PRESCRIPCIÓN, MODO DE COMPUTAR EL TÉRMINO PARA LA.**

El artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo, estatuye, en lo conducente, que para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda, lo que quiere decir que los términos en esa hipótesis se deben contar por meses del calendario, de tal modo que si el hecho generador de la acción tuvo lugar en un mes de veintiocho, veintinueve, treinta o treinta y un días, ese será el número de días que tendrá en cuenta para el primer mes que integre el lapso prescriptivo, computándose a partir del día siguiente a aquel en que la obligación sea exigible, o al de la separación, la rescisión o el despido, en los casos previstos por los artículos 516, 517, fracción I, y 518 ibidem, y vencerá el anterior del mismo día del mes que sigue y en el supuesto del segundo mes, también del día siguiente al en que venció el primer mes al mismo día del mes subsiguiente, y así sucesivamente durante todos los que deban tomar en cuenta para hacer el cómputo relativo, por lo que si en el caso se tuvo conocimiento de los hechos que motivaron la acción de rescisión el veintiuno de mayo, que tiene treinta y un días, y el de junio en que se continúa el cómputo, cuenta con treinta, es evidente que el mes debe contarse del día veintidós de aquél al veintiuno de junio siguiente, en que vence el término prescriptivo de que se trata y transcurrieron los días que corresponden al primer mes citado.

**TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DEL TRABAJO DEL SEPTIMO CIRCUITO.**

Amparo directo 8/93. Daniel Cruz Agueda. 10 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fita García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo.

Amparo directo 947/92 Instituto Mexicano del Seguro Social. 10 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente : Tomás Enrique Ochoa Moguel. Secretaria: Adela Muro Lezama.

Sostiene el mismo criterio:

Amparo directo 951/92. Daniel Cruz Agueda. 10 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina flota Ocampo."

En lo referente al término de prescripción para el ejercicio de una acción laboral, en nuestro proceso se tiene establecido categóricamente que se compute incluyendo de los días inhábiles que en el transcurso de ese lapso hubiera y excepcionalmente se ve ampliado el término cuando el último día sea inhábil.

Para los efectos de prescripción, por ejemplo, un trabajador quiere separarse de su empleo, en este caso su derecho prescribe en un mes, a partir del mismo día al en que se redujo el salario del trabajador, si la reducción de su salario fue el día quince de marzo , su término empezará a correr a partir de éste día (quince de marzo) y tendrá hasta el quince de abril, para separarse de su empleo.

Cuando hay vacaciones en la Junta y en este período fenece el término de prescripción, el promovente deberá presentar su demanda el primer día hábil siguiente.

Al respecto, se establece la siguiente tesis:

**" PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN, CUANDO LAS JUNTAS SE ENCUENTRAN EN PERÍODO DE VACACIONES.** Cuando al cumplirse el término prescriptivo de la acción, la Junta señalada como responsable se encuentra en período de vacaciones, el

promovente debe presentar su demanda el primer día hábil siguiente, según lo dispuesto por el artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo. Amparo directo 695/84, Francisco Moreno Avila, 22 de agosto de 1984, Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretaria: Rosa Ma. López Rodríguez. Informe 1984, Tercera parte, Primer Tribunal Colegiado en Materia De Trabajo del Primer Circuito, pág. 215."

Una vez que se inicia el juicio debe tomarse en cuenta, para computar los términos procesales, en cuanto a la prescripción, lo dispuesto por el artículo 522 y ya iniciado el proceso los términos se van a regir por lo establecido en el artículo 736 de la Ley Laboral.

Para el cómputo de los términos en esta materia se incluyen los días inhábiles, haciendo la excepción cuando el último día sea inhábil, no se tomará en cuenta, pasándose al siguiente día hábil.

### **3.3 INTERRUPCION Y SUSPENSION DE LA PRESCRIPCION EN MATERIA LABORAL.**

Nuestra Ley Federal del Trabajo, prevee y regula los casos especiales en que por sus características y significación, es justo y de equidad que la prescripción no se aplique; y si ya empezó a contarse que se suspenda el cómputo, situación que se caracteriza por la temporalidad o se interrumpa, esto significa que el lapso ya computado se cancele y una vez interrumpido el término de prescripción se contará de nuevo.

Veremos en primer lugar, que se entiende por interrupción y suspensión. Mario de la Cueva señala " ... la doctrina sostiene que la suspensión es una medida de equidad que tiene por objeto acudir en ayuda de quienes no están en aptitud de ejercitar sus derechos, a fin de que el tiempo que persista el impedimento no se compute dentro del término de la prescripción. " <sup>46</sup> Para el mismo autor la interrupción la define de la siguiente manera : " ... consiste en la destrucción o inutilización del tiempo que hubiere transcurrido." <sup>47</sup>

Cuando se trata de suspensión y desaparece la causa de ésta, por ejemplo, cuando el trabajador este incorporado al servicio militar en tiempo de guerra, durante el tiempo que realice su misión no correrá el término para prescribir, pero al desaparecer el obstáculo (cuando termina su servicio militar), la prescripción continúa su curso computándose el tiempo anterior a la causa de suspensión.

En el caso de interrupción, destruye el tiempo transcurrido, dando principio a un nuevo término completo de prescripción.

La finalidad de la interrupción en materia laboral, es impedir el transcurso del tiempo para evitar que la parte contraria se libere de obligaciones.

La Ley Federal del Trabajo, considera en sus artículos 520 y 521 los casos en los que la prescripción se interrumpe o se suspende.

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

---

<sup>46</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 608.

<sup>47</sup> Idem.

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. "

Castorena señala que en el artículo 209, fracciones I y II existen dos casos en que no corren los términos de prescripción. Cuando el buque navega o está en puerto, cuando está próximo a partir o está en el extranjero, en un lugar despoblado o expuesto a sufrir riesgos, es lógico que no se cuenten los plazos para despedir y para reclamar contra la falta de cumplimiento, sino hasta que desembarque el tripulante en los términos de Ley. <sup>48</sup>

Es justo que a los incapacitados mentalmente no corra en su contra los términos de prescripción, puesto que no tienen conciencia de su derecho para ejercitarlo, por lo tanto hasta que exista un representante legítimo, para que así pueda actuar en defensa de su pupilo, comenzando a computarse el término de prescripción una vez que se haya aceptado, protestado y discernido la tutela conforme a la ley.

" Art. 521.- La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y

<sup>48</sup> CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. Ob. cit. p.115.

II.- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquellas contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables. "

La Ley Federal de 1931, en relación al artículo 521, establecía para toda diligencia se citará personalmente a las partes, con esto se retardaba el procedimiento, constituyendo un acierto, al reformarlo y establecer que la simple presentación de la demanda o de cualquier promoción interrumpe la prescripción.

Por lo que corresponde al artículo comentado en el párrafo anterior, se encontró la tesis siguiente:

**" PRESCRIPCIÓN, INTERRUPTIÓN DE LA. INTERPRETACIÓN DEL ARTICULO 521 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Si bien la fracción I, del artículo 521, de la Ley Federal del Trabajo, establece: que la prescripción se interrumpe por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de notificación; también lo es que una correcta interpretación de dicho precepto equivale a establecer que no basta para la interrupción de la prestación, la sola presentación de una o varias promociones en las que se manifieste que sólo se hace con el fin de interrumpir dicha figura jurídica, sin que se ejercite acción alguna, siendo necesaria la presentación de la demanda y que se ejerciten las reclamaciones correspondientes para que se interrumpa el término prescriptivo; y por lo que hace a la frase " o cualquier promoción" ésta se refiere a los diversos términos concedidos para el ejercicio de las acciones cuando ya se han hecho las reclamaciones respectivas, así como para impulsar en algún caso el procedimiento, en base a lo dispuesto en los artículos 516, 517 y 519 de la Ley Federal del Trabajo en comento. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 57/90. María de Jesús Imperial Pardo. 25 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente : Rogelio Sánchez Alcáuter. Secretaria: Martha Guadalupe Ortiz Polanco."

Como sabemos la sola presentación de la demanda aunque sea ante una Junta incompetente, interrumpe el curso del término de prescripción de cualquier acción hechas valer en la demanda, así como de las adiciones que se realicen en la etapa procesal correspondiente, cuando se está desarrollando la audiencia de ley ante la Junta competente.

En relación al párrafo anterior, cuando es ejercitada la excepción de prescripción y la Junta la declara procedente , referente a determinada acción, no tiene que examinar las pruebas relativas al fondo del asunto respecto a esa acción.

Encuentra un apoyo lo antes manifestado, en la tesis que a continuación se transcribe:

**" PRESCRIPCIÓN, EXCEPCIÓN DE, EN MATERIA LABORAL. DEBE PRECISARSE CONTRA QUÉ PRESTACIONES SE HACE VALER.** Al oponerse la excepción de prescripción en materia laboral, deben especificarse las prestaciones contra las que se opone, porque los términos de esa figura jurídica varían según las que se reclamen. De manera que si la parte patronal opone la excepción de prescripción contra las acciones derivadas del despido, de la prima de antigüedad y de cualquier otra a que pudiese tener derecho la actora, pero sin mencionar las de pago de aguinaldo, vacaciones y otras hechas valer; la expresión de que prescribió cualquier acción no es suficiente para considerar opuesta la mencionada excepción respecto de todas las prestaciones reclamadas, por lo cual debe estimarse que se hizo valer únicamente en relación a las señaladas en forma específica y que se causa agravio al actor al considerarse prescritas otras no mencionadas por la

parte patronal. Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. Amparo directo 417/89, Yolanda Gómez Montero, 3 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Alonso López Murillo. Secretario: Arturo Gregorio Peña Oropeza. "

Es importante que cuando se oponga la excepción de prescripción se indique la fecha en que comenzó a correr el término, ya que es un elemento decisivo y esencial de dicha excepción.

En lo referente a la fracción II del artículo en comento, su fundamentación radica en el reconocimiento o aceptación que manifiesta el perjudicado con la prescripción del derecho de aquél a quien beneficia, dicho reconocimiento debe justificarse de manera fehaciente.

Es necesario señalar que los términos en el proceso laboral, juegan un papel vital, ya que si no realizamos algún acto en el tiempo que marca la Ley, puede suceder que caduque, prescriba, precluya, etc. su acción, según sea el caso.

Es de importancia el tiempo para el cómputo correcto y preciso de términos, pues con un pequeño error en un día, puede ocasionar la pérdida de un derecho.

En materia laboral comenzarán a contarse los términos al día siguiente a aquel en que surta efecto la notificación, computándose los días del vencimiento, y no contarán los días en que no haya labores en la Junta, con excepción de los casos de huelga, para este caso se considerarán hábiles todos los días.

Sino esta determinado término para la práctica de alguna diligencia o el ejercicio de algún derecho, será el de tres días hábiles, con fundamento en el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo.

En materia de Derecho Procesal Laboral los términos se consideran como improrrogables, es decir, si no se realiza el trámite o acto dentro del término marcado, no puede ser ampliado.

Como ya se mencionó, en lo referente a la institución de prescripción los meses se regularán por el número de días que le corresponda, según el artículo 522 de la Ley invocada. En cambio en los términos procesales se cuentan sólo días hábiles.

### **3.4 COMPARACION DE LA PRESCRIPCION EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Consideramos interesante hacer una breve comparación de como está regulada la figura de prescripción en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en la Ley Federal del Trabajo.

Estimamos conveniente mencionar solo la regulación de la Ley Burocrática, en virtud de que puntos anteriores se trata ampliamente la figura de prescripción en la Ley Federal del Trabajo.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las normas de prescripción se localizan en el TITULO SEXTO, DE LAS PRESCRIPCIONES, mismo que en su parte conducente a la letra dice:

**" Artículo 112 .- Las acciones que nazcan de esta Ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes. "**

Tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley Burocrática el término general es de un año.

**Artículo 113.- " Prescriben :**

**I. En un mes :**

- a) Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento, y
- b) Las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contado el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.

**II. En cuatro meses:**

- a) En caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la Ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión;
- b) En supresión de plazas, las acciones para que se otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de Ley, y
- c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas."

Pero la legislación burocrática amplía plazos de prescripción en beneficio de los empleados públicos, para ejercitar las acciones de despido o suspensión injustificados, para que los funcionarios suspendan, cesen o disciplinen a los trabajadores, y el término marcado en la Ley es de cuatro meses.

Diferencia importante, a nuestro juicio con la Ley Federal del Trabajo, porque en ésta el término para que prescriban las acciones de los trabajadores que sean separados de su empleo es el de dos meses, considerando injusto que en la Ley Burocrática esta misma acción prescriba en cuatro meses. Estimando innecesario que exista ésta distinción de los empleados públicos y los trabajadores regidos por el apartado A del artículo 123 Constitucional. Pues constituyen mayoría los obreros y son una fuerza de trabajo muy importante.

El artículo 114, menciona: " Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgo profesionales realizados;

II. Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente, y

III. Las acciones para ejecutar las relaciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los plazos para deducir las acciones a que se refieren las fracciones anteriores, correrán respectivamente, desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída, desde la fecha de muerte del trabajador o desde que sea ejecutable la resolución dictada por el Tribunal."

En la Ley Federal del Trabajo, también señala el término de dos años para que prescriban las acciones de indemnización por riesgo de trabajo, por muerte y para la ejecución de laudos, así lo establece el artículo 519 de ésta Ley.

Para la suspensión de la prescripción, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece en su artículo 115 :

“ La prescripción no puede comenzar ni correr:

I. Contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley;

II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en esta Ley se hayan sido absuelto por sentencia ejecutoriada.”

III. Durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada.”

Esta Ley adiciona la fracción III, sin embargo en la Ley Federal del Trabajo, sólo establece dos fracciones y omite señalar que pasa durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado de su libertad y se haya absuelto por sentencia ejecutoriada. Al respecto Borrell Navarro, manifiesta: “ ... en cuanto al trabajador que se encuentra detenido por alguna autoridad le corre término prescriptorio señalado en la Ley, pues la Cuarta Sala de la Suprema Corte tiene establecido que aun considerándolo sujeto a prisión preventiva, puede ejercitar las acciones inherentes a la rescisión de su contrato de trabajo, acudiendo

ante los tribunales por conducto de apoderado, ya que no se requiere que formule su reclamación en forma personal."<sup>49</sup>

Es otra distinción que encontramos en los dos ordenamientos comparados y creemos injusto que en la Ley Burocrática, se suspenda el término de prescripción cuando el trabajador esté privado de su libertad, con la condición de que obtenga sentencia absolutoria ejecutoriada, así lo establece su artículo 115, fracción III; en cambio en la Ley Federal del Trabajo, no se señala como suspensión de la prescripción ésta situación, porque el trabajador lo primero que desea es tener libertad, olvidándose de si prescriben o no sus derechos.

El artículo 116, establece: " La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, por escrito o por hechos indudables."

No existe ningún cambio sustancial en la dos Leyes, pues la interrupción se trata de la misma forma.

El "Artículo 117 .- Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que le correspondan; el primer día se contará completo y cuando sea inhábil el último, no se tendrá por completa la prescripción, sino cumplido el primer día hábil siguiente."

---

<sup>49</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 532.

Trata de la misma manera la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo, el cómputo de la prescripción.

Como hemos señalado a lo largo de este capítulo, la institución de la prescripción extintiva, es un elemento esencial para la estabilidad y la seguridad jurídica, entre las relaciones obrero patronales. Sin ella, habría gran incertidumbre, puesto que en cualquier tiempo podrían ejercitar las acciones tanto los trabajadores, como los patronos.

Sin embargo, creemos justo, dar más amplitud a los términos de prescripción en la Ley Federal del Trabajo, tema del capítulo siguiente y esencia del presente trabajo, pues como hemos señalado a lo largo de este capítulo, la manera en que se regula esta institución en el Derecho Civil, en el Derecho Laboral, tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley Burocrática, encontrando diferencias importantes que servirán para realizar el capítulo posterior.

## CAPITULO CUARTO

### NECESIDAD DE AMPLIAR LOS TERMINOS PARA PRESCRIBIR DE LAS ACCIONES QUE TIENE EL TRABAJADOR

#### 4 . 1 . NECESIDAD DE EXTENDER EL TERMINO PARA PRESCRIBIR DE LAS ACCIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Declaración de los Derechos Sociales fue impuesta por la clase trabajadora como un derecho de clase, no como derecho individual, porque la renuncia a los derechos mínimos que la ley le otorga a los trabajadores, atenta a la finalidad de la Declaración y al Derecho del Trabajo, la cual es la de asegurar a cada trabajador una existencia decorosa y digna. El Estado tiene la función social de vigilar la aplicación de normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubieren encontrado a fin de que las corrijan, y cuando la obligación no sea acatada imponer las sanciones que autorice la ley. Así surte efectos lo imperativo del Derecho del Trabajo en beneficio de la clase trabajadora y la justicia social, en razón de su condición cultural, económica y social desfavorable ante los patrones.<sup>50</sup>

En este capítulo estudiaremos porque consideramos necesario extender los términos de prescripción negativa en materia laboral, toda vez que en capítulos precedentes señalamos los conceptos que servirán de base para el análisis de este capítulo, así como las normas que regulan la prescripción en materia de trabajo.

---

<sup>50</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 101.

Consideramos importante mencionar que el Derecho del Trabajo, solo conoce de la prescripción negativa y tomando como base la definición inscrita en el Código Civil, se infiere que esta forma de prescripción es un medio de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley.

El Derecho de manera general es un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de sus necesidades tanto en el orden material como espiritual, siendo necesario para la dignidad humana.

En el apartado A del artículo 123° Constitucional, reglamenta a través de Ley Federal del Trabajo, al trabajo en general y otorga a los trabajadores los derechos mínimos que reclama su condición humana.

Recordando lo manifestado en capítulos anteriores, Trueba Urbina señala que la prescripción negativa en materia de trabajo, es contraria a las normas sobre trabajo y previsión social y que el artículo 123° Constitucional, no consigna la prescripción de los derechos de los trabajadores, pues este autor considera que son imprescriptibles. Hacemos referencia al presente juicio en virtud, de no estar de acuerdo con el pensamiento de Trueba Urbina, porque la figura de prescripción es necesaria para obtener un orden social, certeza y seguridad jurídica, manteniendo una paz pública, pero si estimamos importante ampliar los términos para que prescriban las acciones de los trabajadores.

Encontramos en los artículos 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo la finalidad de ésta legislación. El propósito mas importante de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres y en el Derecho del Trabajo tenemos que hablar de justicia social. Idea que está contenida en el artículo 123° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La sociedad está dividida en dos grandes grupos; uno, los empresarios los cuales son propietarios de los medios de producción y perciben las utilidades del trabajo y; dos, los trabajadores, que no pueden tener como propios los instrumentos productivos de trabajo, solo cuentan con sus fuerzas de trabajo. Esta justicia, que se habla en el párrafo anterior, esta encamina a una categoría de clase social que tiene mas necesidad de ayuda del Estado, en razón a su debilidad económica y cultural, entonces va ha ser protegida y tutelada de una manera especial, esta clase social la conforman los trabajadores, protección que se cristaliza en el artículo 123º Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, en los Contratos Colectivos de Trabajo y demás ordenamientos que contengan normas de trabajo.

El Derecho del Trabajo es un derecho protector de la clase trabajadora, es un derecho dinámico, que requiere a cada momento la elevación constante de las condiciones y niveles de existencia de los hombres y concretamente de los trabajadores, es decir, es inconcluso, pues al establecer normas mínimas de trabajo, se puede mejorar las condiciones y derechos de los trabajadores. Motivo por el cual consideramos necesario ampliar el término de prescripción que consagran los artículos 516, 517, 518 y 519 de la Ley Federal del Trabajo, en beneficio del trabajador.

#### **4.1.1. CONSIDERACIONES FILOSOFICAS Y JURIDICAS**

Anteriormente las relaciones laborales se regían por los Códigos Civiles y Mercantiles, imperaba la igualdad entre los componentes de una sociedad, por medio de la cual se quiso borrar diferencias existentes entre el patrón y el trabajador, ahí existía la libertad de contratación humana que sirvió de instrumento para que la burguesía explotara mejor a los trabajadores.

Ante esta explotación del hombre por el hombre, surgen inquietudes de un pueblo y a través de la revolución mexicana de 1910, se logra proteger, garantizar, reconocer los intereses y derechos de la clase trabajadora, dando origen al artículo 123º Constitucional. Al respecto expresa Trueba Urbina: " la Constitución de 1917 cuya doctrina social se manifiesta en franco sentimiento proteccionista y reivindicatorio del proletariado y de todos los grupos débiles de la colectividad ."<sup>51</sup> Nace hasta entonces la Ley Federal del Trabajo de 1931, abrogada por la Ley Federal del trabajo de 1970, la cual se encuentra vigente.

El Derecho Mexicano del Trabajo constituye un mínimo de normas, las cuales son susceptibles de ser mejoradas por los contratos colectivos e individuales de trabajo, también a través de la promulgación de leyes, reformas que tengan por objeto mejorar la situación del obrero, porque sabemos que la clase trabajadora está permanentemente dependiente y sometida a la percepción de una remuneración que otorga el capital, ya que esta clase tiene la propiedad de los medios de producción.

En el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, señala: " las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones trabajadores y patrones.", siendo ésta la finalidad del Derecho Laboral. Es necesario considerar primero lo que se entiende por Justicia, tomando la idea aristotélica, consiste en dar un tratamiento igual a los iguales y un tratamiento desigual a los desiguales, se reconoce que en todos los hombres hay una igualdad esencial, por lo que en justicia todos tendrían iguales derechos en tanto son seres humanos. Pero hay diversos elementos que distinguen a unos hombres de otros y desde este punto de vista corresponde a los hombres tratamientos desiguales.

---

<sup>51</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Primera edición. Porrúa. México 1978. p.259.

Se puede afirmar que todos los humanos son iguales, en esencia, y que son también desiguales. El saber si en determinada relación se ha de dar a las personas relacionadas trato de iguales o de desiguales, depende de un juicio de valor en el que se aprecie si las desigualdades existentes entre ellos son jurídicamente relevantes, a manera de ejemplo, para determinarse sobre justicia en el cobro de los impuestos puede afirmarse que la diferencia de capacidad económica de los contribuyentes tiene relevancia jurídica, por lo cual deben pagar más impuestos los de mayor capacidad. No interesa las diferencias en cuanto a lenguaje o cultura. Entonces el Derecho del Trabajo es justo al tomar en cuenta las diferencias existentes entre los trabajadores y los patrones.

Las normas de trabajo tienden a conseguir la justicia social, al respecto, Trueba Urbina indica que la justicia social tiene por finalidad nivelar los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que también debe perseguir la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de producción.<sup>52</sup> En el Diccionario Jurídico Mexicano señala que es la repartición equitativa de la riqueza entre la clase capitalista quien tiene los medios de producción y los proletarios que solo cuentan con su trabajo<sup>53</sup>, el Derecho del Trabajo no solamente toma en cuenta la diferencias que existen entre la clase capitalista y clase trabajadora, al proteger y tutelar a ésta, además trata de obtener una repartición equitativa de los medios de producción, la socialización que señala Trueba Urbina.

El trabajo como lo establece el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, es un derecho y un deber sociales. El mundo se mantiene a través del trabajo del hombre, es un gran valor que tiene la sociedad, ya que por él se satisfacen necesidades, se produce alimento, se eleva la condición del hombre, es un servicio prestado a la sociedad y también es el medio por

<sup>52</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 258.

<sup>53</sup> UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. cit. p.1909.

el cual se mantiene del individuo, no puede ser tomado como un artículo de comercio, que se exprima y después se deseche. Merece respeto no tanto por lo que produce sino por lo que es, expresión creadora y participativa del hombre, por su naturaleza, por el valor que es en si.

Este mundo moderno ha colocado a la gran mayoría de las personas que no poseen tierra y no tiene acceso al capital en situación de que su trabajo personal sea el único medio para obtener recursos económicos que necesita para cubrir sus necesidades, así el Estado, a través de la legislación laboral asume la función de equilibrio entre clase trabajadora y la clase capitalista. Sabemos que la burguesía quiere salvaguardar la propiedad privada, concentrando poder y lucro, marginando a las grandes mayorías de los beneficios económicos, sociales, culturales y políticos de la civilización. Esta clase social aprovecha los beneficios de la producción y entrega y paga al trabajador estrictamente lo necesario para poder sobrevivir.

El derecho privado es de y para el capital, porque se protege la propiedad privada, al mismo tiempo regula o reglamenta las relaciones de los particulares entre si, colocados en un nivel de igualdad, aquí no importa si los sujetos tienen posibilidades económicas o no, se trata de la aplicación de la misma regla a situaciones esencialmente similares a situaciones consideradas como iguales, las partes están en un nivel de igual a igual. En el Derecho Laboral los sujetos de esta relación están en diferente plano, los propietarios de los medios de producción y los que solo tienen su fuerza de trabajo, razón por la cual concede ciertas prerrogativas a la parte mas débil, el trabajador. Así se establece que las normas laborales deben ser interpretadas en el sentido de defender al trabajo.

Tomando en consideración lo antes manifestado y de acuerdo a la equidad es preciso ampliar el término de prescripción negativa señalada en la Ley Federal del Trabajo en favor de los trabajadores. La equidad es equivalente a justicia, en el Diccionario Jurídico Mexicano se

conceptúa como: " la prudente adaptación de la ley general a fin de aplicarla al caso concreto. También es un forma de justicia."<sup>54</sup> En comentarios de la ley en cita se expresa, que debe interpretarse de acuerdo a la idea aristotélica: superar a la justicia y mejorar a la justicia, sin duda que allí encontraremos un principio reivindicatorio en favor del proletariado. Al respecto Néstor de Buen manifiesta: la ley es general, es justa, por cuanto es general requiere una adaptación a las condiciones particulares del caso. <sup>55</sup> El Derecho Laboral dado su carácter proteccionista debe ser empleado con equidad, humanizando la aplicación de las normas a los casos concretos.

Es de equidad que una ley general se adapte a las condiciones particulares del caso, tratándose del tema en estudio; y tomando en consideración que las normas laborales tienden a procurar el equilibrio entre los patrones y los trabajadores, es preciso para ampliar el término de prescripción señalado en la legislación laboral, en razón de las condiciones existentes entre los patrones, como propietarios de los medios de producción y los trabajadores que están bajo la dependencia económica de aquellos, amén de que el trabajo es un factor importantísimo y necesario de la producción, estando los sujetos de esta relación en un plano de desigualdad, se de un término breve de prescripción para ejercitar las acciones a que tiene derecho un trabajador, en tanto en el derecho privado que regula las relaciones entre iguales se otorgue un plazo mucho más amplio para la prescripción negativa. No es equitativo que un derecho protector y reivindicatorio de la clase trabajadora otorgue un plazo tan breve para que el patrón se libere de determinadas obligaciones, en perjuicio de los trabajadores.

Analizaremos en los siguientes párrafos los artículo de la Ley Federal del Trabajo, que establecen términos de prescripción. Primero

---

<sup>54</sup> ibidem. p. 1239.

<sup>55</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Cuarta edición. Porrúa. México 1981, p. 449.

señalaremos lo preceptuado por el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que a la letra dice :

“ Artículo 516 . Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.”

Como ya se señaló las acciones de trabajo, entre otras son: la de reinstalación, indemnización, pago de prestaciones devengadas, indemnizaciones por riesgo de trabajo, rescisión de la relación de trabajo, la ejecución de laudos, etcétera.

Los términos para que prescriban las acciones laborales señaladas en el párrafo anterior, es diferente, pero lo que nos interesa en este apartado es mencionar alguna de las acciones que prescriben en un año y el porque consideramos importante ampliar el término citado.

El artículo en comento establece como regla general el término de un año para que prescriban las acciones, entre las cuales, podemos mencionar el pago de salarios devengados, la prima de antigüedad, el pago de vacaciones, la prima vacacional, el aguinaldo, etcétera.

Por ejemplo, el derecho al pago de vacaciones, nace cuando el trabajador labora durante un año y si no cumple con este requisito, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación. El término de prescripción para el ejercicio de este derecho es de un año, si el trabajador en este plazo no ejercita su acción, prescribirá. Generalmente cuando el patrón no le paga vacaciones al trabajador, éste no solicita su pago ante una autoridad laboral, sino que lo hace ante el mismo patrón, y puede ser que le de evasivas para no pagarle, provocando así que el trabajador desista de su pretensión y en caso de que fuera despedido, es frecuente que le demande el pago de todas las vacaciones que se le deben. En este caso el demandado puede oponer la excepción de

prescripción respecto al pago de vacaciones adeudadas anteriores al último año, pues ya se encuentran prescritas y solo pagará las debidas al año en comento, con esto se libera al patrón del pago de las vacaciones que dejó de cubrir en todo el tiempo que duró la relación laboral, con la excepción que ya se marcó.

Es importante recordar que en el siglo pasado en nuestro país, las relaciones de trabajo estaban reguladas por el derecho civil, instrumento que le permite a la burguesía explotar al trabajo, a través del tiempo, se rompe con dicha regulación que detentaba dicha rama del derecho y surge con la revolución campesina de 1910, el artículo 123 Constitucional, creándose así la Ley Federal del Trabajo de 1931, y posteriormente la de 1970.

Entonces consideramos injusto que en el Derecho del Trabajo, impuesto por la clase trabajadora y para protección de la misma en razón de su debilidad económica, con respecto al empresario, se de un término general de prescripción de un año, para ejercitar acciones o los derechos a que tiene un trabajador. En cambio en el Derecho Civil, que es parte del derecho privado y que rige las relaciones entre los hombres como iguales, para el cumplimiento de sus fines individuales, se dé un término general de diez años para la prescripción negativa .

En la exposición de motivos del Código Civil de 1928, se expresa " ... la necesidad de cuidar la mejor distribución de la riqueza, la protección que merecen los débiles y los ignorantes en sus relaciones con los fuertes y los ilustrados; la desenfrenada competencia originada por la introducción del maquinismo y el gigantesco desarrollo de la gran industria que directamente afecta a la clase obrera, han hecho indispensable que el Estado intervenga para regular las relaciones jurídico-económicas. "56 También se señala que: " En nombre de la libertad de contratación han sido explotadas las clases humildes y con

<sup>56</sup> MUÑOZ, Luis. Comentarios al Código Civil. Salvador Castro Zavaleta. T. I. Segunda edición. Cardenas Editores y Distribuidores. México, 1983, p. 36.

una declaración teórica de igualdad se quiso borrar las diferencias que la naturaleza, la educación, una desigual distribución de la riqueza mantienen entre los componentes de la sociedad.<sup>57</sup> De este texto se desprende, que el Derecho Civil, trata de proteger a una clase de personas, que como se señala en líneas anteriores, son débiles e ignorantes frente a los fuertes e ilustrados, sin embargo, sabemos que el Derecho Civil, tiene como objeto la protección del derecho de propiedad, regulando las relación entre los individuos en un plano de igualdad, en tanto que el Derecho del Trabajo, tutela y protege a los trabajadores, a través, de la Ley Federal del Trabajo, pues sus normas están encaminadas a proteger al trabajador como persona , en su salud y su dignidad.

De lo expuesto vemos que el Derecho Civil es privado y regula las relaciones entre particulares, tratándolos como iguales, les concede un término general de diez años para la prescripción negativa, estimamos justo que en Derecho Laboral, protector de la clase trabajadora y que tiene como fin garantizar al trabajador los bienes más preciados con son su vida, su salud y su economía, en razón de su desigualdad frente al patrón, se amplíe el término general para la prescripción, que establece el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo a tres años.

Otro artículo que estudiaremos en este apartado es el 517 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que señala :

“ Prescriben en un mes:

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

---

<sup>57</sup> ibidem. p. 37.

II. Las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o 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."

Como primer supuesto de la fracción I del artículo en comento se señala que prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, en caso de que el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. El término para que pueda ejercitar este derecho el patrón, se computará desde el día siguiente a la fecha en que tenga conocimiento de la causa de la separación.

Por ejemplo, la secretaria de una oficina, falta el catorce y veintiuno de marzo y el primero y nueve de abril, todas las inasistencias sin permiso del patrón ni causa justificada, el patrón entonces tiene derecho a rescindir la relación laboral con fundamento en la fracción X del artículo 47 de la Ley Laboral y el término para que prescriba su acción de rescisión es de un mes, computándose a partir del día siguiente al nueve de abril, así desde el diez de abril hasta el nueve de mayo tendrá derecho el patrón a rescindir la relación laboral a la secretaria. Si en el tiempo señalado no ejercita su derecho, prescribirá.

Los siguientes supuestos del artículo 517, fracción I, mencionan que prescriben en un mes las acciones de los patrones para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos justificados a los salarios de los trabajadores, corre la prescripción para disciplinar sus faltas, desde

el momento en que se comprueben los errores cometidos y para efectuar descuentos a sus salarios desde la fecha en que la deuda sea exigible.

Respecto a la fracción I de artículo en comento y en relación a la prescripción de las acciones que tienen los patrones para disciplinar las faltas cometidas por los trabajadores y para hacer deducciones a los salarios de éstos, encontramos en el Diario de Debates del viernes 31 de julio de 1931, cuando se discutía el Título Séptimo, De las Prescripciones, los artículos 325 al 330, la objeción hecha por el diputado Méndez Benjamín, manifestando: que el plazo de treinta días es muy perentorio para que el patrón pueda aplicar con justicia disciplinas a los trabajadores, ya que en muchas ocasiones se realizan investigaciones con precipitación, aplicándose el castigo a trabajadores inocentes, también alude que en caso de deducciones a los salarios, pues muchas veces se tienen que verificar, inspeccionar documentación, siendo lento este proceso, razón por la cual se considera ampliar el plazo de treinta días a tres meses, o sea noventa días, para evitar que se cometan injusticias.

En respuesta, el C. Balboa, considera que la objeción hecha por el diputado Méndez esta apoyada, en la brevedad del término de un mes para la prescripción de las acciones de los patrones, considerando que es demasiado corto para que los patrones o las empresas puedan dilucidar las causas que pudieran dar lugar a la separación justificada del trabajador. Estimando el C. Balboa, no necesaria la ampliación del término por ser más favorable a los trabajadores la manera en que se encuentra, porque no es justo que por espacio de tres meses, el trabajador no sabe que va a suceder con su empleo cuando se de el resultado de las investigaciones. Considera la necesidad de darles el término más corto a los patrones, para que con rapidez diluciden si el trabajador a cometido o no la falta, y no un término tan largo en el cual el trabajador no sabe a que atenerse.

Se menciona lo anterior, por considerar importante que el término de prescripción para que el patrón ejercite sus acciones se quede de la misma manera, en virtud de tener una condición económica, social y cultural mayor a la de los trabajadores y por tener todos los medios económicos para poder realizar una investigación rápida respecto de las faltas cometidas por el trabajador o las deducciones hechas a su salario, en cambio, al trabajador se le debe de dar un término más amplio.

La fracción II del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, fija el término de un mes para que prescriban las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo, y empezará a correr a partir de la fecha en que se tenga conocimiento la causa de separación.

Esta fracción se relaciona con el artículo 51 y 52 de la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, porque se establece que el trabajador podrá separarse de su trabajo cuando se de alguna de las causas de rescisión que señala el artículo 51 de la ley en comento, entre las cuales podemos nombrar, la reducción injustificada del salario al trabajador, la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan. Si se actualiza alguna de las causas de rescisión que marca el artículo que precede, el trabajador podrá dentro del término de un mes, separarse de su empleo, teniendo derecho a ser indemnizado y sino demanda la rescisión de la relación laboral en el término marcado prescribirá su derecho.

Generalmente, el trabajador, en razón a su condición económica y la necesidad de preservar su trabajo, no demanda la rescisión de la relación laboral cuando el patrón incurre en alguna de las causas señaladas en el artículo 51 de la ley en comento, pues lo único que tiene como patrimonio es su fuerza de trabajo y necesita su empleo para no dejar de percibir un ingreso que es su sustento y el de su familia. Razón por la cual consideramos necesario se dé amplitud al término de

prescripción de la acciones que tiene el trabajador para separarse de su trabajo, extendiéndolo a dos meses para que se le de oportunidad de encontrar otro empleo.

A manera de ejemplo, al trabajador de una fábrica , no se le proporciona los instrumentos necesarios para realizar su labor, no obstante de haberlos solicitado, corriendo grave peligro en su persona, por no cumplirse con las medidas preventivas y de seguridad, entonces el trabajador podrá dentro de un mes a partir del momento en que no se le proporcionaron los elementos necesarios para su trabajo, rescindir su relación laboral, creemos que en este caso el trabajador no solicitara la separación de su trabajo, aunque por no proporcionarle los medios necesarios para evitar accidentes se pongan en peligro su integridad física o su vida, en virtud de requerir su empleo, pues es el sustento tanto de él como de su familia. Transcurriendo el término de prescripción, por lo tanto pierde su derecho, para que el trabajador pueda separarse de su trabajo y obtener la indemnización correspondiente. Motivo por el cual consideramos importante ampliar el término de prescripción para que el trabajador pueda separarse de su trabajo.

Sabemos que el trabajador se encuentra bajo la subordinación del patrón y bajo su dependencia económica, y requiere ser protegido para eliminar los inconvenientes de ese sometimiento personal y económico. Pues el trabajador lo único que posee es su fuerza de trabajo, en tanto que el empresario es propietario de los medios de producción.

El siguiente artículo en estudio es el 518 de la Ley Federal del Trabajo y establece:

" Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo.

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

Se establece constitucionalmente en el artículo 123 fracción XXII, las acciones a que hace referencia el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar : " El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. ...". Las acciones a que alude la fracción transcrita son la de reinstalación o indemnización.

Así la Ley Federal del Trabajo en el artículo 48 establece el derecho de reinstalación o indemnización, al mencionar :

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

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

En el Diario de Debates del catorce de diciembre de mil novecientos treinta y siete, en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de ese mismo año, se estima también la necesidad de ampliar el término de prescripción de las acciones de reinstalación e indemnización, razón por la cual consideramos importante hacer la transcripción del siguiente texto:

" 4o. La fracción III del artículo 329 de la Ley Federal del Trabajo, fija en un mes el plazo dentro del cual el trabajador debe ejercitar el derecho que le Constitución otorga para exigir al patrón que le reponga

en su trabajo o lo indemnice, al ser despedido injustificadamente. Transcurrido ese plazo sin presentar la demanda correspondiente, el derecho del trabajador prescribe en favor del patrón, es decir, pierde toda acción en su contra y queda, por el sólo transcurso de término tan breve, no sólo víctima de una injusticia que moralmente es intolerable, sino privado del exiguu salario que le corresponde y que representa su único patrimonio para atender a sus necesidades individuales y las de sus familiares.

“ El término de un mes señalado en esta fracción para la prescripción negativa en contra del trabajador, no es equitativo por las siguientes razones: a) por favorecer al patrón que sin peligro ninguno para su negocio, puede a tan baja costa quedarse con el producto del trabajo de quien le sirve y a quien en el supuesto legal, ha hecho víctima de una injusticia; b) por suponer que el trabajador que vive rigurosamente al día, pueda encontrar acomodo inmediatamente después de ser expulsado, que le permita, primero vivir y luego disponer del tiempo y de los elementos que le son necesarios para demandar al patrón, cuando la experiencia demuestra que la mayor parte de los trabajadores, sobre todo cuando prestan sus servicios individualmente, no encuentran trabajo en el término de un mes, por más que para conseguirlo empleen todo su tiempo, resultando de aquí que no menos del cincuenta por ciento de los despidos injustificados, queden sin sanción, por no haber podido reclamarlos el trabajador dentro del término de treinta días y c) por que concediéndose en lo general plazos mayores para el ejercicio de una acción a personas que disfrutan de mayores recursos, resulta absurdo que una ley para los trabajadores, someta a tanto rigorismo a quien carece de todos los medios para defensa de su derecho.

“En cambio, es más conforme con la justicia y el espíritu de protección al trabajador, ampliar el mencionado plazo para la prescripción a noventa días, ampliación que no hay razón para rechazar, si se considera que la misma en si no implica perjuicio alguno para el patrón, puesto que

el éxito de la acción que intente el trabajador, queda sometido en todo caso a la prueba de que le asiste la justicia.

“ Se obtiene este beneficio para el trabajador, reformando por cuestión técnica y para no mover la numeración de todo el articulado, los artículos 328 y 329 de la Ley Federal del Trabajo que deberán quedar como sigue:

“ Artículo 328. Las acciones que nazcan de esta Ley o del contrato de trabajo, sea colectivo o individual, prescribirán en un año, con excepción de las acciones que concede a los trabajadores la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Federal, que prescribirán en tres meses a contar del momento de la separación...”

También en el proyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo de fecha 10 de diciembre de 1968, en la exposición de motivos, en el apartado destinado a la prescripción, señala que la normas relativas al tema en estudio sufrieron modificaciones, por considerarlas justas, para evitar la pérdida de las acciones por la brevedad de los plazos señalados en la legislación vigente. Así en el artículo 518 se aumenta a dos meses el término de prescripción en los casos de separación del trabajo.

En el dictamen de primera lectura, de la Ley Federal del Trabajo, turnada para revisión y dictamen, publicado en la Cámara de Diputados el día 30 de octubre de 1969, del año III. T.III. No. 17, consideran las Comisiones encargadas, conveniente reformar alguno de sus preceptos y respecto al Título Décimo, de Prescripción, estiman lo siguiente:

“ Se propone la modificación en forma y fondo de los artículos 517 y 518 , para aclarar conceptos y precisar modalidades prescriptorias, los numerales señalados se remiten a situaciones diversas:

Voluntad del patrón para despedir a un trabajador; voluntad del trabajador para separarse de la empresa y, finalmente, el tiempo de ejercicio de la acción del trabajador que es despedido, para reclamar su reinstalación o la indemnización constitucional. En este último caso existe el presupuesto de una expresión de voluntad del patrón que ha despedido a un trabajador y su consecuente, la potestad del trabajador para ejercitar las acciones señaladas.

Se consideró suficiente el tiempo de un mes para los dos primeros supuestos y se acrecentó hasta dos meses el ejercicio de las acciones de los trabajadores señalados en el tercer caso, en virtud de que se ha observado con frecuencia que el trabajador debe satisfacer ciertos requisitos para poder plantear su reclamación. "

En el Diario de Debates de fecha treinta y uno de julio de mil novecientos treinta y uno, referente a la exposición de motivos, de la Ley Federal del Trabajo del mismo año, se señala que el término de prescripción para ejercitar las acciones, cuando el trabajador sea despedido injustificadamente de su trabajo, es de un mes, expresando que dicho término es breve, por la razones expuestas en párrafos anteriores, concluyendo necesario ampliar el plazo para la prescripción a noventa días, modificación que no se realizó, ya que en la Ley Federal del Trabajo en comento, establecía en su artículo 329, el término de un mes para la prescripción de las acciones cuando los trabajadores sean despedidos. Fue hasta el proyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo cuando se propone la modificación y se acepta ampliar el término para la prescripción aludida, a dos meses.

Cuando un trabajador es víctima de un despido injustificado, por parte del patrón, aquél tiene derecho a que se le reinstale o indemnice, para lo cual deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección la reinstalación en el puesto que venía desempeñando o la indemnización por tres meses de salario, de conformidad al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, esto deberá hacerlo forzosamente dentro de los

dos meses siguientes contados a partir del día siguiente a la fecha del despido, ya que de no realizarlo en el término marcado, la acción que ejercite para ser reinstalado o indemnizado, se encontrará prescrita, de acuerdo con el artículo 518 de la ley citada.

En cambio en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece en el artículo 113, fracción II, el término de cuatro meses, cuando sea despedido o suspendido injustificadamente para ejercitar la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la ley le concede. Vemos que los servidores públicos gozan de un término mas amplio para ejercitar las acciones mencionadas, en comparación con las relaciones laborales del apartado A del artículo 123 Constitucional, que regula la Ley Federal del Trabajo, otorgándoles a los trabajadores el término de dos meses para demandar cuando son despedidos injustificadamente.

El apartado A del artículo 123 Constitucional, establece normas que regulan el trabajo en general y garantizan a los trabajadores derechos mínimos que exige su condición humana. Cuando una persona establece una empresa, persigue la finalidad de obtener luego de un proceso de producción o distribución el bien o servicio respectivo, el mayor beneficio económico, así sus relaciones laborales estarán reguladas por la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que la mayoría de los trabajadores, pertenecen a este apartado, en donde los patrones detentan los medios de producción, manteniendo intacta la propiedad privada, en tanto el trabajador lo único que posee es su fuerza de trabajo, y cuando es despedido injustificadamente, lo que realmente esta en peligro es la fuente de ingresos de una familia, generalmente los trabajadores por su falta de conocimientos, desconocen el tiempo que tienen para demandar a los patrones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reinstalación o la indemnización a que tienen derecho. Estamos de acuerdo con lo expresado por Dávalos, " el día en que los trabajadores conozcan sus

derechos podrán tener acceso a ellos o luchar para gozarlos, cuando esto suceda en la sociedad habrá tranquilidad y orden, habrá rendido sus frutos la justicia.”<sup>58</sup>

Cuando se despide injustificadamente al trabajador de su fuente de trabajo, deja de percibir un ingreso necesario para el sustento de su familia y de él, y si el trabajador tiene conocimiento del término para demandar a su patrón, no lo hace enseguida, puesto que el trabajador frecuentemente vive al día y no de manera inmediata va a encontrar trabajo, siendo común que lo primero que realice sea la búsqueda inminente de un nuevo empleo, dejando para después el demandar al patrón, ya cuando esta en posibilidad de demandar, por contar con el tiempo y los elementos necesarios, encuentra que su derecho prescribió, en razón de que cuando se le despide no cuenta con dinero, tiempo, para localizar a una persona idónea para la elaboración de su demanda y al mismo tiempo para buscar otro trabajo.

En el supuesto de que el trabajador este en conocimiento del término que tiene para demandar a su patrón, cuando es despedido injustificadamente y decida demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la reinstalación o la indemnización, el trabajador no cuenta con dinero, tiempo para hacerlo y también buscar otro empleo que le permita, primero vivir y después demandar a su patrón. En el caso de que el trabajador demande indemnización por despido injustificado a su patrón, de acuerdo al espíritu de la Constitución, ésta consiste en una ayuda en los meses de desempleo para sobrevivir con su familia, en la práctica vemos, que transcurren varios meses para que el trabajador reciba el monto de la indemnización que con el paso del tiempo se hace menos útil, porque al trabajador es a quien perjudica que un juicio se prolongue, no hay cosa más dramática para el trabajador que dejar de percibir un ingreso que es su sustento y el de su familia.

---

<sup>58</sup> DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México 1992. p. 28.

Otro aspecto que ya mencionamos en párrafos anteriores, es que en otras materias del derecho, se les concede en general un plazo más amplio para la prescripción negativa, a personas que cuentan con mayores recursos, en cambio a los trabajadores que solo tienen como patrimonio su fuerza de trabajo, se les concede un término breve para demandar al patrón los derechos que con su trabajo fue generando.

En líneas anteriores señalamos que es necesario que los trabajadores conozcan sus derechos para que puedan tener acceso a ellos, pero la gran mayoría de éstos, no tienen conocimiento, por ejemplo, del término que tienen para demandar a sus patrones cuando son despedidos injustificadamente, lo inminente es el encontrar otro empleo que le permita tener el sustento de él y de su familia, razón por la cual estimamos, se realice campañas en los medios de comunicación, principalmente en la radio y la televisión, para informar el plazo que tienen los trabajadores para demandar ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, el despido injustificado del cual son objeto, otorgando números telefónicos para una mayor información, así como se orienta sobre el Sistema de Ahorro para el Retiro. Los trabajadores deben tener conciencia de sus derechos laborales, para que puedan defenderlos con eficacia, es preciso que los conozcan primero.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el término de prescripción para demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando el trabajador es despedido injustificadamente, es de cuatro meses, considerando necesario también que en la Ley Federal del Trabajo, se amplíe el término de dos meses a cuatro meses, para ejercitar las acciones que tenga en trabajador cuando sea despedido injustificadamente.

Sabemos que el Derecho Civil tiene como objeto la protección del derecho de propiedad, existiendo una igualdad entre las partes ante

la ley, sin embargo, se concede términos mayores para la prescripción negativa, así en el capítulo y artículos respectivos se señalan los plazos de diez años, cinco años y dos años, en cambio en el Derecho Laboral, protector de la clase débil, que es la trabajadora y con lo único que cuenta es con su fuerza de trabajo, pues no es propietaria de los medios de producción, se estipula como término mas amplio, así el mínimo que otorga el Código Civil, de dos años. Estimación por la cual consideramos justo que se de amplitud a los diversos términos de prescripción negativa en la Ley Federal del Trabajo.

Como hemos señalado a lo largo del presente trabajo, la clase trabajadora cuenta sólo con su fuerza de trabajo, razón por la cual es débil frente al poder económico del patrón, ya que éste es propietario de los medios de producción, así el Derecho del Trabajo trata de conseguir el equilibrio entre éstas dos clases para que la primera no sea objeto de explotación de la segunda, al respecto transcribimos lo expresado por Mario de la Cueva : " Un ideal de la tierra es en la que el hombre no fuera objeto de explotación por otro, en la que el trabajo al desenajenarse, recuperará su libertad y se volviera humano, en el que cada persona rindiera según sus aptitudes y recibiera según sus necesidades, es importante un mundo en el que se defienda la salud, la vida y la energía de trabajo de los hombres, donde tengan una vida decorosa, respeten la libertad y la dignidad humana."<sup>99</sup>

Corresponde estudiar, lo estipulado por el artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que la letra dice:

" Prescriben en dos años :

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

---

<sup>99</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 93.

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 en 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. "

Como sabemos el Derecho del Trabajo es dinámico, es decir, tiene que procurar mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, para que tengan un nivel de vida compatible con las necesidades y exigencias de la persona humana. Si bien es cierto, el gobierno debe contribuir al desarrollo de la industria, de la agricultura y del comercio, a fin de que se aumente la producción, así el crecimiento de la industria y de sus productos deben beneficiar no solo a la clase poseedora de los medios de producción, sino también a todos los sectores de la población.

En el régimen civilista, impera una igualdad entre las partes ante la ley, no así en el Derecho del Trabajo, pues existe entre los sujetos de esta relación distinta condición económica, social y cultural de los trabajadores, en relación con los patrones. Como ya lo hemos mencionado, el Derecho Civil, rige las relaciones entre los hombres como iguales, para cumplir con fines individuales, otorgando un término mas amplio, que el Derecho Laboral concede, para la prescripción negativa, siendo éste un derecho protector de la clase trabajadora, en tanto que busca el equilibrio entre el capital, propietario de los medios de producción y el trabajo. Estimando justo se reforme la Ley Federal del Trabajo, ampliando el

término de prescripción negativa, en los siguientes puntos de estudio, que corresponde a las fracciones del artículo en comento.

Estudiaremos la primera fracción del artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo y señala: que prescriben en dos años, las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo.

Consideramos importante conocer que es riesgo de trabajo, y al respecto la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 473, el cual se transcribe:

" Riesgos de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo."

Al respecto la misma Ley en cita, en sus artículos 474 y 475, señala lo que se considera por accidente y enfermedad de trabajo, respectivamente:

" Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél. " y;

" Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios."

A manera de ejemplo, un operador trailero, al abrir la caja sufre un accidente, lastimándose la columna vertebral, acudiendo al Instituto Mexicano del Seguro Social, concretamente a la Unidad Médica correspondiente para la práctica de exámenes que servirán de instrumento para determinar el grado de incapacidad del trabajador. Cuando se determina de manera precisa la situación que tiene el trabajador a consecuencia del accidente sufrido, empezará a correr el término de prescripción.

El término para que prescriban las acciones de pago de indemnización por riesgo de trabajo, esta estipulado en el artículo 519, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, que es de dos años, computándose desde el momento en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo.

Tomando el mismo ejemplo de párrafos anteriores, al trabajador, operador trailero, a causa de la caída sufrida se lastima la columna vertebral, se le diagnostica una desnervación crónica de las raíces L-5 y S-1, dándole un determinado tratamiento, pero sus molestias son las mismas, no presentándose mejora alguna. Entonces el trabajador se ve en la necesidad de consultar a médicos particulares, diagnosticándole, un síndrome de compresión radicular, enfermedad diferente a la señalada por los médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social. Así en el año de 1993, se le realizan otros estudios sobre el mismo accidente, diagnosticándole, síndrome doloroso sacrolumbar, ya no la desnervación crónica señalada anteriormente, a partir de éste año tiene dos años para demandar el pago de indemnización por riesgo de trabajo, porque fue cuando se determinó de manera precisa la incapacidad del trabajador.

En el ejemplo anterior, para este trabajador ya prescribió su derecho para demandar su indemnización por riesgos de trabajo, porque

el último diagnóstico realizado de modo preciso fue hecho en el año de 1993 y para el año de 1996, en el que su condición física le permite demandar, ya que años anteriores a éste, se dedicó a tratar de curarse y a encontrar un trabajo que pueda realizar, puesto que ya no puede desempeñar el trabajo de operador trailerero, ya transcurrieron dos años, por lo tanto, no puede demandar indemnización por riesgo de trabajo, esta prescrito su derecho. Razón por la cual se estima necesario dar más amplitud al término de dos años a tres años, para ejercitar las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo.

Expresa Dávalos, "... los sujetos de esta relación laboral, están en posibilidad de actuar en base a una verdadera conciencia de clase, la cual los conduce a pugnar por conseguir lo que más convenga a sus intereses, los trabajadores por más prestaciones y la garantía de que serán respetados, a costa del desembolso que esto significa para los patrones, y éstos por obtener el más alto rendimiento a su capital invertido, a consecuencia de una mejor productividad derivada a su vez del óptimo aprovechamiento de la fuerza de trabajo que ocupan."<sup>60</sup>

Corresponde ahora el estudio de la fracción II de artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, estipulando que prescriben en dos años, las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo, computándose desde la fecha de muerte del trabajador.

Cuando un trabajador sufre un riesgo de trabajo y a consecuencia de éste se muere, los beneficiarios, tienen derecho a ejercitar las acciones que marca el artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a la letra dice :

---

<sup>60</sup> DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México, 1991, p. 65.

" Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y

II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502."

Así el artículo 502 de la ley en cita, establece que : " En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a la personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal."

Consideramos importante expresar el siguiente ejemplo, un trabajador que labora de mecánico en la empresa de transportes , al estar realizando normalmente su trabajo, y revisar el autobús por la parte de abajo, le cae encima, provocando su muerte. Los beneficiarios, que puede ser la viuda, podrá reclamar el pago de indemnización por muerte, señalada en párrafos anteriores ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, además las prestaciones pendientes que el patrón tenga en favor del trabajador , pudiendo ser, entre otras, vacaciones, salarios devengados, prima de antigüedad, tomando en cuenta que es diferente el término de prescripción de éstos derechos, el cual es de un año y para el pago de indemnización por muerte, el plazo para reclamar su pago a consecuencia de un riesgo de trabajo, es de dos años.

Si un trabajador muere el dos de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro, el beneficiario o los beneficiarios, demandan al patrón del trabajador fallecido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el dieciséis de mayo de mil novecientos noventa y seis,

reclamando el pago de gastos funerarios y la indemnización por el importe de setecientos treinta días de salario con fundamento en el artículo 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo, además el pago de vacaciones, prima vacacional, salarios devengados, que el patrón dejó de pagar al trabajador. En este caso el demandado, bien puede oponer la excepción de prescripción respecto a la reclamación de pago de vacaciones, prima vacacional y salarios devengados, en virtud de que estos derechos ya prescribieron, atendiendo a que el término para demandar el pago de dichas prestaciones es de un año, así lo establece el artículo 516 de la ley en cita, motivo por el cual debió haberse demandado a mas tardar en diciembre de mil novecientos noventa y cinco. En cambio, para el pago de indemnización por muerte a causa de un riesgo de trabajo, en este supuesto, esta en término.

Estimamos importante, que se amplíe el término a cuatro años, para que prescriban la acciones que tienen los beneficiarios para demandar el pago de indemnización por muerte como consecuencia de un riesgo de trabajo, porque es necesario que se le de tiempo para que la familia se recupere de la pérdida del trabajador, pues en la mayoría de los casos es el único sustento para la familia, en este supuesto, ahora las personas que dependían económicamente tendrán, primero que buscar empleo, dejando para después demandar en tiempo el pago de los derechos que señala el artículo 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo y demás prestaciones que estén pendientes por pagar, en el supuesto que se tengan conocimiento de lo adeudado. Respecto a las prestaciones que se deban, como ya lo expresamos en el capítulo correspondiente, también consideramos importante se amplíe el término, para que el beneficiario o los beneficiarios al demandar el pago de indemnización por muerte, pueda también obtener el pago de la prestaciones que el patrón le quedó a deber al trabajador antes de su muerte. Además, como ya lo mencionamos, en el Derecho Civil, se regulan las relaciones entre iguales, se da un término más amplio para que se libere el deudor de alguna obligación, en cambio en el Derecho Laboral, que trata de conseguir un

equilibrio entre el capital y el trabajo por estar en condiciones diferentes, así el primero es propietario de los medios de producción y el segundo, solo tiene su fuerza de trabajo, se otorga un término breve para reclamar derechos que son producto de su trabajo.

Dávalos manifiesta: "... existe distinta condición económica, social y cultural de los trabajadores en relación con los patrones, sustentada en una contienda desproporcionada caracterizada por la ignorancia y pobreza de una parte, frente al poder económico de la otra."<sup>61</sup>

Este punto en estudio corresponde a la fracción III del artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a la letra dice:

" Prescriben en dos años:

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

En este caso la prescripción corre 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 se 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.

Consideramos importante exponer el procedimiento de un juicio ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para obtener un laudo. Cuando un trabajador es despedido injustificadamente y si opta por demandar a su patrón, la demanda deberá formularse por escrito, acompañándola de tantas copias como demandados haya. El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda, ante la

<sup>61</sup> DAVALOS, José. Tópicos Laborales Ob cit. p 239.

oficialía de partes de la Junta competente, radicada y admitida, se señala fecha para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, una vez notificadas la partes de la fecha antes señalada, se lleva a cabo la etapa de conciliación, en donde la Junta exhortará a las partes para llegar a un arreglo, si llegan a un acuerdo se dará por terminado el conflicto y el convenio respectivo, previa aprobación por la Junta, producirá los efectos de un laudo.

En caso de que las partes no lleguen a un convenio, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones, una vez abierta la etapa mencionada, el actor modificará o ratificará su demanda, según se presente el caso, procederá el demandado a dar contestación a la demanda, oponiendo sus excepciones y defensas. Una vez que concluye la etapa de demanda y excepciones, se pasará a la de ofrecimiento y admisión de pruebas, concluido el ofrecimiento de las pruebas tanto de la parte actora como de la demandada, la Junta resolverá sobre su admisión, si por la naturaleza de la pruebas, la Junta considere que no es posible desahogarlas, se señalará día y hora para llevar a cabo su desahogo, al concluir el desahogo de cada una de la pruebas de las partes se formularán alegatos, una vez que se haga la certificación de que no existen pruebas pendientes por desahogar, se declarará cerrada la instrucción, turnándose el expediente para dictar el laudo correspondiente. Engrosado y firmado por los miembros de la Junta, se notificará personalmente a las partes.

El término para que prescriban las acciones para solicitar la ejecución de un laudo o de un convenio celebrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, es de dos años y empieza a correr desde el día siguiente al que notifiquen el laudo o este aprobado el convenio, considerando importante se amplíe el término de dos años a tres años, para ejercitar este tipo de acciones, en virtud de que el derecho del trabajo, así como el proceso, son proteccionistas de la clase débil, que es

la trabajadora y que sólo tiene como patrimonio su fuerza de trabajo, siendo difícil apropiarse de los medios de producción.

**4. 2. PROPUESTAS PARA DAR AMPLITUD AL TERMINO DE PRESCRIPCION EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, QUE SEÑALAN LOS ARTICULOS 516, 517, 518 Y 519 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Tomando en consideración lo expuesto en el punto anterior, estimamos necesario dar amplitud a los términos de prescripción en favor de los trabajadores proponiendo la modificación del Título Décimo, Prescripción, concretamente de los artículos 516, 517, 518 y 519, de la siguiente manera :

**Título Décimo**

**PRESCRIPCION**

**Artículo 516.** Las acciones de trabajo prescriben en tres años, contados a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.

**Artículo 517.** Prescriben en un mes:

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

En dos meses:

b) Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de inciso a), 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 del inciso b), la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

**Artículo 518.** Prescriben en cuatro meses las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo.

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

**Artículo 519.** Prescriben en cuatro años:

I. Las acciones de los trabajadores para 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 trabajador; 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 en caso 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.

**Artículo 521.** La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y

II. 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.

**Artículo 522.** Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

El Estado tiene como función proporcionar bienestar a los habitantes de su territorio, a quienes les otorga protección con la finalidad de que tengan un existencia digna y segura, mediante la aportación de servicios públicos, el mayor número de satisfactores personales para una convivencia pacífica entre los individuos de su sociedad. En Derecho Laboral, este bienestar consiste en otorgar salarios remuneradores, elevar las condiciones de vida, mejorar las normas de trabajo etcétera, porque al existir el valor de bienestar en la colectividad se realiza y se desarrolla mejor el trabajo.

El Derecho Mexicano del Trabajo contiene normas mínimas protectoras de los trabajadores susceptibles de ser mejoradas, para buscar el equilibrio entre la clase propietaria de los medios de producción y la clase trabajadora que solo cuenta con su fuerza de trabajo, ya que constituye un medio para ganarse la vida, por lo tanto es equitativo y de justicia social se de más amplitud al término de prescripción de la acciones que tiene el trabajador, de la manera que se indica en párrafos anteriores, para que los trabajadores tengan conocimiento de sus derechos y puedan defenderlos.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Cuando es afectada la esfera jurídica de un individuo, surge una reclamación o una queja, así éste tiene la facultad de solicitar la intervención de algún órgano jurisdiccional para provocar su actividad y poder actuar en el proceso, con el fin de obtener de otra persona un bien garantizado por la ley. Si al trabajador se le afecta en sus derechos que la ley le otorga como mínimos, está en aptitud de acudir ante la autoridad en materia laboral, para solicitar su intervención y así sean respetados sus derechos.

**SEGUNDA.-** La figura de prescripción está regulada por el Derecho Civil, conociendo esta materia de dos maneras de prescripción: la positiva o adquisitiva y la negativa o liberatoria. Anteriormente las relaciones laborales se regulaban por el Código Civil, ahora se encuentran reglamentadas en la Ley Federal del Trabajo. En materia laboral sólo se conoce una manera de prescripción que existen en la rama civil y es la prescripción negativa o liberatoria. A través del tiempo los artículos que regulan este tipo de prescripción han sufrido reformas en beneficio de los trabajadores y una de las principales es la amplitud que se dió al término para prescribir de las acciones cuando un trabajador sea despedido injustificadamente de sus labores, otra es el señalamiento de que a partir del día siguiente se empezará a contar el término para el ejercicio de sus derechos tanto de los trabajadores como de los patrones.

**TERCERA.-** La prescripción negativa en el Derecho del Trabajo es necesaria para tener certeza y seguridad jurídica en las relaciones entre el capital y el trabajo, porque impide que las acciones se puedan ejercitar en cualquier tiempo, pues sería perjudicial para la clase trabajadora, en

donde los patrones para el caso de su defensa tendrían grandes almacenes de documentos.

**CUARTA.-** Expusimos en otras materias, como es el Derecho Civil, en relación al Derecho del Trabajo y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, existen diferencias en cuanto al término que se otorga para la prescripción de las acciones, por lo que no es justo, que en el Derecho Civil, que protege a la propiedad privada y toma a los sujetos de esta relación en un plano de igualdad de derechos, se les conceda un término más amplio para la prescripción negativa, en tanto que para el Derecho Laboral donde están en un plano de desigualdad se otorga un plazo breve para este tipo de prescripción en perjuicio de la clase trabajadora.

**QUINTA.-** Es equitativo y de justicia social, que un derecho como ya lo señalamos protector de la clase trabajadora, se amplíe el término para la prescripción en favor de los trabajadores, ya que es de equidad que se amplíe el término a tres años para las acciones en general; de un mes para que el patrón ejercite sus acciones en contra del trabajador; de dos meses para las acciones que tiene el trabajador para separarse de su empleo; de cuatro meses para las acciones que tiene el trabajador cuando sea separado de su trabajo y de cuatro años para el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo, indemnización por muerte y para solicitar la ejecución laudos y de convenios celebrados ante las Juntas.

**SEXTA.-** Tomando en cuenta las consideraciones expuestas, estimamos se modifiquen los artículos 516, 517, 518 y 519 de la Ley Federal del Trabajo, de la siguiente manera:

## **Título Décimo**

### **PRESCRIPCION**

**Artículo 516.** Las acciones de trabajo prescriben en tres años, contados a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes

**Artículo 517.** Prescriben en un mes:

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

En dos meses:

B) Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos del inciso a), 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 caso del inciso b), la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

**Artículo 518.** Prescriben en cuatro meses las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo.

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

**Artículo 519.** Prescriben en cuatro años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos 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 trabajador; 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 en caso de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

**BIBLIOGRAFIA**

ALSINA, Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. T.I. Segunda edición. Ediar. Argentina, 1963.

ALSINA, HUGO. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Juicio Ordinario. T. IV. Segunda edición. Argentina, 1961.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México, 1984.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México, 1992.

CARNELUTTI, Francesco. Instituciones del Proceso Civil. Tr. Santiago Semtis Melendo. V. I Quinta edición. E.J.E.A. Argentina, 1973.

CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. Derecho sustantivo. Sexta edición. S.E. México, 1984.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. México, 1989.

CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Práctica Laboral Forence. Primera edición. Cardenas. México, 1986.

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México, 1991.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México 1994.

DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México, 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Cuarta edición. Porrúa. México, 1981.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México, 1990.

DE COSSIO Y CORRAL, Alfonso. Instituciones de Derecho Civil. T. II. Civitas. España, 1988.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décimo primera edición. Porrúa. México, 1988.

DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México, 1977.

GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Octava edición. Harla. México, 1990.

GUASP DELGADO, Jaime. La Pretensión Procesal. Segunda edición. Civitas. España, 1985.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décimo octava edición. Porrúa. México, 1994.

MARTIN VALVERDE, Antonio. Derecho del Trabajo. Tecnos. España, 1991.

MUÑOZ, Luis. Comentarios al Código Civil. Salvador Castro Zavaleta. T. I. Segunda edición. Cardenas. México, 1983.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. I. Porrúa. México, 1976.

ODERIGO, Mario A. Lecciones de Derecho Procesal. T. I. Argentina, 1989.

PALLARES, Eduardo. Tratado de las Acciones Civiles. Sexta edición. Porrúa. México, 1991.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Comentarios y Jurisprudencia. Octava edición. Pac. México, 1991.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano. T. III. Séptima edición. Porrúa. México, 1991.

ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Cardenas. México, 1986.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Derecho del Trabajo. El empleado y el empleador. Miguel Bermudez Cisneros. Cardenas. México, 1982.

TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Hugo Italo Morales. Segunda reimpresión. Trillas. México, 1993.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Porrúa. México, 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Segunda edición. Porrúa. México, 1967.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Tercera edición. Porrúa. México, 1975.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. Sexta edición. Porrúa. México, 1982.

TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Primera edición. Porrúa. México, 1965.

**LEGISLACION**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Nonagésima sexta edición. Porrúa. México, 1992.

Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia . por Juan B. Climent Beltran. Octava edición. Esfinge. México, 1994.

Ley Federal del Trabajo. Comentarios y prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima cuarta edición. Porrúa. México, 1994.

Ley Federal del Trabajo. Recopilada por el J. Jesus Castorena. México, 1931.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentarios y Jurisprudencia, disposiciones complementarias. Porrúa. México, 1991.

Código Civil para el Distrito Federal. Sexagésima tercera edición. Porrúa. México, 1991.

Código Civil del Distrito Federal y Territorios de la Baja California. Secretaria de Estado del Despacho de Justicia e Instrucción Pública. México, 1884.

## DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

ABBAGNANO, Nicola. Diccionario de Filosofía. Octava reimpresión. Octava edición. Fondo de Cultura Económica. México, 1991.

CAPON FILAS, Rodolfo. Diccionario de Derecho Social. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Eduardo Giorlandini. Rubinzal y Culzoni. Argentina, 1987.

DE PINA , Rafael. Diccionario de Derecho. De Pina Vara Rafael. Décimo octava edición. Porrúa. México, 1992.

Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma. Segunda edición. Porrúa. México, 1988.

Enciclopedia Jurídica Omeba. T. XXII. Peni-Pres Bibliografica. Argentina, 1964.

GARCIA DE DIEGO. Diccionario Etimológico. Español e Hispano. S. A. E. T. A. España, 1954.

GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico. T. II. Abeledo-Perrot. Argentina, 1986.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Primera edición. Maya ediciones. México, 1981.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Décimo tercera edición. Porrúa. México, 1981.

RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Depalma. Argentina, 1983.