

00721
449 a



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

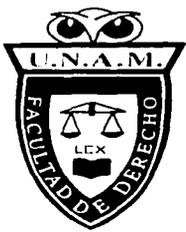
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"ESTUDIO JURÍDICO DOGMÁTICO DE
LA PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JOSÉ PEDRO LADINO MUÑOZ

ASESOR:
DR. JOEL SEGURA MATA



MEXICO, D.F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2003



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

b

ESTUDIO JURÍDICO DOGMÁTICO DE LA PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL

INTRODUCCIÓN

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Ladine Huitz, Sosa
Padre

FECHA: 13 de febrero de 2003

FIRMA: [Firma]

Págs.

1

CAPÍTULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

1.1	Definición de Derecho del Trabajo.	3
1.2	Relación Individual del Trabajo.	5
1.3	Sujetos de la Relación.	6
1.3.1	Trabajador.	6
1.3.2	Patrón.	8
1.3.3	Intermediario.	9
1.3.4	Duración de la Relación de Trabajo	12
1.3.5	Suspensión de la Relación de Trabajo.	15
1.3.6	Rescisión de la Relación de Trabajo.	19
1.3.7	Terminación de la Relación de Trabajo.	22

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

C

1.4	Jornada de Trabajo.	24
	1,4,1 -Días de Descanso.	27

CAPÍTULO SEGUNDO

RELACIONES LABORALES

2.1.	Relaciones de Trabajo.	31
	2.1.2 Temporalidad en las Relaciones de Trabajo.	38
2.2.	Condiciones de Trabajo.	42
2.3.	Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Patrones.	44

CAPÍTULO TERCERO

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CONDICIONES DE TRABAJO

3.1.	Jornada de Trabajo.	51
3.2.	Días de Descanso.	55

J

3.3. Vacaciones.	56
3.4. Salario.	60
3.5. Participación de Utilidades.	64
3.6. Aguinaldo.	69

CAPÍTULO CUARTO

LA PRESCRIPCIÓN

4.1. Concepto.	71
4.2. Prescripción Extintiva.	72
4.3. Términos de la Prescripción.	76
4.4. Suspensión de la Prescripción.	79

CONCLUSIONES	99
--------------	----

BIBLIOGRAFIA	103
--------------	-----

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1

INTRODUCCION

El presente trabajo se encuentra enfocado hacia un conjunto de ideas relacionadas necesariamente con la economía procesal y a la justa impartición de justicia por lo que es necesario dar un vistazo al procedimiento laboral ya que desde el momento mismo en que se interpone una demanda es necesario saber si es aún tiempo o no para hacerlo.

Lo anterior se debe a que en muchas ocasiones las acciones que se pretenden hacer valer ya están prescritas y de una manera dolosa se ejercitan las mismas y ponen en movimiento al órgano jurisdiccional al iniciar un procedimiento a sabiendas de que las acciones que se ejercitaron ya no tienen razón de ser.

En el Capítulo Primero, se hablará desde lo que es el derecho laboral hasta lo que es el día de descanso, tomando en cuenta los conceptos de patrón y trabajador, empresa o establecimiento.

En el Capítulo Segundo de este tema se hablará de las relaciones laborales entre patrón y trabajador, trabajo personal, subordinación, pago de salario respectivamente.

En el Capítulo Tercero del mencionado tema se señalarán las condiciones de trabajo, como es la jornada de trabajo, los días de descanso, las vacaciones hasta el aguinaldo que tiene derecho el trabajador.

En el Capítulo Cuarto del citado tema nos ocupará ver sobre la prescripción desde su significado hasta los diferentes tipos de prescripción que se presentan en materia laboral.

Así desde un punto de vista general se llegará a lo concreto de este tema que es lo referente a la prescripción, tomando en consideración las citas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

1.1. DEFINICIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO.

Desde un punto de vista podríamos hablar sobre el origen etimológico de la palabra trabajo que es incierto, porque algunos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo.

Otros encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra.

Es por ello que, en una de sus acepciones se define al trabajo como el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza.

El Maestro Mario de la Cueva nos señala la siguiente definición: "Entendemos por derecho del trabajo en su acepción más amplia, una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana".¹

Entre los juslaboralistas no puede pasar por alto la definición que nos da el Lic. Sánchez Alvarado señalando que: "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante la intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquél que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino".²

Por su parte el Maestro Alberto Trueba Urbina señala la siguiente definición: "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".³

En tanto la Ley Federal del Trabajo señala que trabajo es toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

¹ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. ed. Porrúa, S.A. México, 1969, p. 263

² SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Primer Tomo. Vol. I, México, 1967, p. 36

³ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 6ª. Edición, ed. Porrúa, S.A. México, 1981, p. 135

1.2. RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

La relación individual de trabajo es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que lo haya motivado, la característica fundamental es la dependencia del trabajador con respecto del patrón, a cambio de un salario determinado y se inicia en el preciso momento en que se comienza a prestar el servicio.

Observamos que en nuestra Ley laboral se adopto también la idea del contrato, definiéndolo como "Cualquiera que sea su denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Por ello, se puede afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Al respecto, puede darse el caso de que exista un contrato de trabajo sin que haya relación laboral, como puede ser el caso de cuando se pacta un trabajo para su realización posterior.

A contrario sensu, la existencia de la relación de trabajo hace presumible la existencia del contrato, la falta de escrito es siempre imputable al patrón.

En cuanto a la temporalidad de la relación de trabajo, se establece en nuestra legislación que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado y que la falta de estipulación expresa, en la relación de trabajo será por tiempo indeterminado, de esta manera, el legislador busco garantizar la estabilidad en el trabajo como un derecho básico del trabajador, sin embargo, esta estabilidad sólo puede ser relativa, ya que si fuera absoluta negaría totalmente al patrón el derecho de disolver dicha relación por un acto unilaterial de voluntad.

Otra característica de la relación laboral, es el reconocimiento de la desigualdad entre las dos partes, mientras que por una parte tenemos la individualidad del trabajador, el empleador puede ser una persona moral.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1.3.- SUJETOS DE LA RELACIÓN.

Son sujetos de la relación de trabajo, el trabajador y el patrón.

1.3.1.- TRABAJADOR.

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, define al trabajador como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo, personal subordinado".

El concepto de "subordinación" de acuerdo a la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es el elemento esencial de la relación laboral.

Aunque el término trabajador es genérico, lo podemos clasificar de la siguiente manera:

a).- **TRABAJADOR DE BASE.**- En este rubro podemos mencionar a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y a todos aquellos que son sustento de la actividad principal de la fuente laboral.

b) - **TRABAJADOR DE CONFIANZA.**- Tal y como lo señala la Ley Federal del Trabajo, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Como podemos observar ambos párrafos se contraponen uno al otro.

TESIS C...
FALLA DE ORIGEN

1.3.2.- PATRÓN.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

a).- EL PATRON SUBSTITUTO.- Al distinguir nuestra legislación entre empresa y establecimiento, así como entre unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, como se verá más adelante, se consideró al comprador o cesionario de parte a toda una empresa como patrón sustituto.

Como soporte de la estabilidad en el trabajo, nuestra ley ha previsto para beneficio del trabajador, que la substitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento, además prevé que el patrón sustituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses y que una vez concluido éste, subsistirá solamente la responsabilidad del nuevo patrón.

LA EMPRESA.- Para efecto de nuestras normas laborales, se considera empresa, a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento, a la unidad técnica que como

sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

1.3.3.- INTERMEDIARIO

De acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 12 se contempla la figura del intermediario señalándolo como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

En cuanto a la intermediación en los contratos de trabajo, Francisco Breña señala lo siguiente " Los requisitos que señala el Artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo de 1931, para considerar como intermediario a quien contrata con los trabajadores, deben estimarse satisfechos cuando aquel subcontrata con otra persona la realización del trabajo, tanto por ser el subcontratante el directamente beneficiado, cuanto porque no demuestre que los útiles para la ejecución del trabajo los proporcionaba por virtud de un contrato de arrendamiento".⁴

En relación a la Ley del Seguro Social señala lo siguiente:

Artículo 15-A.- Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación

⁴ BREÑA GARDUÑO, Francisco. Ley Federal del Trabajo comentada y concordada (colección Leyes Comentadas) 3º. ed. Harla, México, 1993, p. 15

que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que presten servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Para los efectos de este artículo, el Gobierno Federal, en ningún caso será considerado como intermediario laboral.

A pesar del uso indiscriminado que se ha dado desde inicios de los ochentas de la figura del intermediario, para el Dr. Baltasar Cavazos, esta figura tiende a desaparecer " porque el responsable de las obligaciones laborales es siempre el que recibe los servicios pactados ya que los intermediarios son generalmente insolventes".⁵

Por otro lado el artículo 12 de la Ley del Seguro Social señala lo siguiente:

Artículo 12.- Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral. 8ª. ed. Trillas, México, 1994, p. 81

I.- Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aún cuando éste, en virtud de alguna Ley especial, esté exento del pago de contribuciones;

II.- Los socios de sociedades cooperativas, y

III.- Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes.

El artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente: No, serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Con referencia a las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de referencia se observará lo siguiente:

a). La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, y

b).- Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo análogas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

Ante la ignorancia del precepto anterior y tratando de evadir responsabilidades laborales, muchas empresas contratan algún servicio, convirtiéndose automáticamente en obligado solidario con la empresa prestadora del mismo.

1.3.4.- DURACION DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Un caso específico dentro de las relaciones laborales es la temporalidad, es decir, el tiempo de duración de las relaciones laborales, mismo que debe señalarse en el contrato, de lo contrario nuestra ley con base en el principio de estabilidad laboral determina que la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

Contratos por Tiempo Indeterminado: Los contratos por tiempo indeterminado son todos aquellos que se establecen sin determinar una fecha o duración máxima de término del contrato.

El principio de estabilidad laboral, permite al trabajador entre otras cosas el permanecer en su trabajo, en tanto cumpla con sus

obligaciones pudiendo adicionalmente obtener otro tipo de beneficios como son la antigüedad, aunque cabe señalar que este principio sólo puede ser relativo ya que el empleador está en posibilidad de dar por terminada la relación laboral en cualquier momento y sin causa justificada, siempre y cuando indemnice al trabajador conforme a la ley.

Contratos por Tiempo Determinado: Nuestra Ley estipula que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente darse, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos en la propia Ley, aunque cabe señalar que el contrato se prorroga por todo el tiempo en que subsistan las condiciones que le dieron origen.

Otras Modalidades: En nuestra legislación se establece además, que los trabajadores por ningún motivo estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año, sin embargo, no regula los contratos individuales a prueba.

Al respecto el Dr. Cavazos señala " La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha fijado el criterio jurisprudencial de que los contratos de prueba, particularmente los de 28 y 30 días, carecen de relevancia jurídica, en virtud de que muchos patrones, resguardándose en dichos contratos, pretendían burlar las disposiciones de la ley de la materia y así se daban casos de que trabajadores con más de 10 años de antigüedad en ciertas empresas, estaban todavía sujetos a un contrato de prueba de 28 días".⁶

⁶ Ibidem p. 109

Aunque consideramos correcta la interpretación de nuestro máximo Tribunal para evitar abusos por parte del empleador, en la actualidad y dado el alto grado de especialización que requieren algunas empresas, nuestra ley debería modificarse a este respecto para poder celebrar contratos por tiempo indeterminado, estableciendo un periodo de prueba razonable en donde el trabajador pueda demostrar que tiene capacidad y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo por el cual se contrata.

Consideramos preciso señalar, que dentro de la temporalidad podemos distinguir al llamado trabajo de planta, el trabajo eventual y el trabajo de temporada.

Nuestra jurisprudencia ha establecido que, para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, sino que constituya la actividad normal de la empresa (su temporalidad es variable), en cuanto a los trabajos eventuales, su característica es que no son permanentes, ni constituyen la actividad principal de la empresa y por lo que hace a los trabajos de temporada son los que se dan sólo en ciertos meses del año, aunque cabe mencionar que pueden ser de planta como es el caso de la industria azucarera, de tal manera, que los trabajos de planta pueden ser de planta continuos o permanentes y de temporada.

1.3.5.- SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Nuestra legislación contempla que son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin que exista responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando existan algunas de las siguientes causas:

- a).- La enfermedad contagiosa del trabajador.
- b).- La Incapacidad temporal producto de un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- c).- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, en el caso de que el trabajador haya obrado en defensa de los intereses del patrón, éste deberá pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.
- d).- El arresto del trabajador.
- e).- El cumplimiento de algún trabajo que le haya fijado como pena la autoridad judicial, de acuerdo al artículo 5º Constitucional, y cuando el trabajador tenga que alistarse y servir a la guardia Nacional, conforme a lo dispuesto en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución.
- f).- Cuando el trabajador sea designado como representante ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, 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.

g).- Cuando el trabajador carezca de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio y sea imputable al trabajador.

El maestro Mario de la Cueva señala: " La suspensión de las relaciones individuales de trabajo en una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo".⁷

En el caso de relaciones colectivas de trabajo, el artículo 427 de nuestra Ley laboral establece como causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento las siguientes:

1.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

TESIS CON
FALLA DE CRIGEN

⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 11ª. Ed. Porrúa, México, 1988, p. 234

2.- La falta de materia prima no imputable al patrón;

3.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

4.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

5.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

6.- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

La Ley del Seguro Social señala:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Artículo 41.- Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 42.- Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

18

repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.

Artículo 46.- No se considerarán para los efectos de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:

I.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

II.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;

III.- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;

IV.- Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y

V.- Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

El artículo 55 de la Ley del Seguro Social señala, los riesgos de trabajo pueden producir:

- I.- Incapacidad temporal;
- II.- Incapacidad permanente parcial;
- III.- Incapacidad permanente total, y
- IV.- Muerte.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.3.6.- RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La rescisión o disolución de las relaciones de trabajo de acuerdo a nuestra legislación, puede darse en cualquier tiempo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad el trabajador o el patrón.

El patrón puede disolver la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad cuando se presente cualquiera de los siguientes supuestos:

a).- Cuando el trabajador o el sindicato que lo recomiende, engañen al patrón con certificados falsos, o referencias que le atribuyan al primero capacidades, aptitudes o facultades de las cuales carezca, el patrón antes de treinta días deberá hacer uso de su potestad, de lo contrario, ésta perderá sus efectos.

b).- Cuando dentro de sus labores, el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón o de sus familiares, del personal ejecutivo

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

20

de la empresa o contra alguno de sus compañeros, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

c).- Cuando el trabajador ocasione por su imprudencia o descuido inexcusable atentados contra la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

d).- Cuando cometa el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

e).- Cuando el trabajador revele secretos tecnológicos del proceso productivo de la empresa, en perjuicio de la misma.

f).- En el caso de que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

g).- En el supuesto que el trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

h).- Cuando se niegue el trabajador a adoptar las medidas de seguridad e higiene laborales que se le impongan.

i).- En el caso de que el trabajador acuda a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante usada sin prescripción médica.

j).- En el caso de que exista sentencia ejecutoriada que prive al trabajador de su libertad y que le impida dar cumplimiento a la relación laboral.

k).- Los casos análogos que produzcan consecuencias similares a las anteriormente señaladas.

Tratándose del trabajador, son causas de disolución de la relación de trabajo sin responsabilidad para éste, cuando se presente cualquiera de los siguientes supuestos:

a).- Cuando lo engañe el patrón respecto de las condiciones de trabajo, esta causal dejará de surtir sus efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

b).- En el caso de incurrir el patrón sus familiares o su personal directivo o administrativo en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos, en contra del trabajador o de su familia.

c).- En el momento en que el patrón le reduzca el salario al trabajador.

d).- Cuando el trabajador no reciba su salario en la fecha y lugar convenidos.

e).- En el supuesto de que el patrón cause perjuicios en las herramientas o útiles del trabajador.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

f).- Por falta de seguridad e higiene en el trabajo, que de acuerdo a la ley, deba proporcionar el patrón.

g).- Si el patrón por imprudencia o descuido inexcusable, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

h).-Las situaciones análogas de consecuencias similares a las anteriores.

"FALTAS INJUSTIFICADAS, CUANDO SE ALEGA SUSPENSIÓN PREVIA. Si el actor alega que las faltas a sus labores se debieron a que fue suspendido por la demandada, en los días en que se le imputaron las mismas como injustificadas, a él correspondía acreditar esa suspensión y sin ninguna prueba rindió al respecto las faltas de asistencia a sus labores deben considerarse injustificadas."⁸

1.3.7.- TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Las causales de terminación de las relaciones de trabajo a que se refiere nuestra ley son:

a).- El Mutuo consentimiento de las partes.

b).- La muerte del trabajador.

⁸ JURISPRUDENCIA, Apéndice, 1983, 3ª. Parte 1ª. Sala, Tesis 18, p. 186

c).- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con lo estipulado en nuestra ley.

d).- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que le impida realizar el trabajo.

e).- Por terminación del contrato colectivo, de acuerdo a lo establecido en la ley.

Es importante diferenciar entre causa de rescisión y causas de terminación de las relaciones de trabajo.

En los casos de rescisión, estos son provocados por las partes de la relación de trabajo y regularmente se presentan por incumplimiento de alguna de ellas.

Las causas de terminación del contrato en contraparte, tiene su origen ya sea en la voluntad conjunta de las partes o son producto de causas no imputables a ellas.

Es importante señalar que la Ley Federal del Trabajo señala las causas de terminación de los contratos colectivos de trabajo estableciendo que puede terminar por:

- I.- Por mutuo consentimiento.
- II.- Por terminación de la obra, y

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

III.- En los casos del Capítulo VIII del Título Séptimo, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

1.4.- JORNADA DE TRABAJO.

Nuestra ley considera que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar sus labores.

Para algunos autores como el Dr. Baltasar Cavazos, esta definición es incorrecta, ya que en realidad la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él.

Existe jurisprudencia de los llamados accidentes in itinere de que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa para dirigirse a su trabajo, lo cual es acertado, pero con la definición de jornada de trabajo del artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, tendríamos que concluir que la jornada de trabajo se inicia desde el momento en que el trabajador sale de su casa para dirigirse a su trabajo, lo cual es absurdo pues en tal caso la jornada se incrementaría o se reduciría según la distancia de la casa del trabajador a su lugar de trabajo.⁹

⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, ed. Trillas, México 1997. p. 204-205

La jornada de trabajo, atendiendo a la prestación del servicio puede ser ordinaria, de emergencia y extraordinaria.

JORNADA ORDINARIA. Se refiere al tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón y que puede ser diurna, nocturna y mixta.

Jornada Diurna; Es la comprendida entre las seis y las veinte horas y su duración no podrá exceder de ocho horas.

Jornada Nocturna; Es la comprendida entre las veinte y las seis horas y cuya duración no podrá exceder de siete horas.

Jornada Mixta; Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menos de tres horas y media, pues si comprende tres y media más, se reputará jornada nocturna, su duración máxima es de seis horas y media.

JORNADA DE EMERGENCIA. Es aquella en la que el trabajador presta servicios distintos para los que fue contratado.

Esta jornada se presta cuando debido a un siniestro o riesgo apremiante hay peligro para las personas o los bienes del centro laboral, en estos supuestos el trabajador tiene la obligación de seguir prestando sus servicios de auxilio a las personas o los bienes en peligro.

La asistencia que el trabajador preste en estos casos, es un deber de humanidad, pero además es una obligación jurídica y su incumplimiento es de tal manera grave, que puede dar lugar a la rescisión del contrato.

JORNADA EXTRAORDINARIA. Se refiere a la prolongación del horario o las horas extras de trabajo, debido a necesidades técnicas o económicas que exigen la continuación del trabajo, durante ese tiempo el trabajador está a disposición del patrón.

Por otra parte la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional señala lo siguiente:

Artículo 21.- Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas.

Artículo 22.- La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas.

Artículo 23.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Artículo 24.- Es jornada mixta la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

Artículo 25.- Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en salud.

Artículo 26.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Artículo 27.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos con goce de salario Integro.

1.4.1.- DIAS DE DESCANSO.

Nuestra legislación acogió dos instituciones fundamentales para el desarrollo armónico de la vida laboral para la salud del trabajador y que contribuyera a la convivencia de éste con su familia, así como la conmemoración de acontecimientos importantes de nuestra historia.

Conforme a nuestra Ley los días de descanso son el descanso semanal y el descanso obligatorio o conmemorativo.

DESCANSO SEMANAL: Existen razones de tipo fisiológicos, familiares, así como sociales y culturales, que motivaron a la declaración de derechos sociales al establecer que, por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el trabajador de un día de descanso cuando menos, con goce de salario íntegro.

La Ley establece que en el caso de los trabajos que requieran de una labor continua, los trabajadores y el patrón deberán fijar de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar su descanso semanal, aunque cabe señalar que la Ley procura que este descanso sea el domingo, en este caso, los trabajadores tendrán derecho, al menos a una prima adicional de un veinticinco por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

A la vez la Ley exime al trabajador de la obligación de laborar en su día de descanso, si se quebranta esa disposición, el patrón debe pagar al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por su día de descanso, un salario doble por el servicio prestado.

DESCANSO OBLIGATORIO: A diferencia del descanso semanal, cuya finalidad es reparar el desgaste físico del trabajador, este descanso le concede a los trabajadores la oportunidad de celebrar pasajes históricos de trascendencia nacional o para la propia clase trabajadora.

Los días de descanso obligatorio son: 1° de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1° de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1° de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el 25 de diciembre.

Respecto a las vacaciones nuestra ley contempla esta figura que se da como una conquista más del sector laboral y que tiene como objeto el ser una prolongación del descanso semanal y que permite al trabajador salir de la rutina del trabajo posibilitando su vida familiar y social, además de darle la oportunidad de incrementar su capacidad productiva.

Prevé nuestra Ley que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, señala la tabla para esos efectos marcada en el artículo 76 de la Ley en comento que dicho período se aumentará en dos por cada cinco de servicio, es decir, que es necesario que transcurran 5 años después del cuarto para que los trabajadores tengan derecho a catorce días de vacaciones.

En consecuencia de lo anterior la tabla vacacional sería por el primer año de servicios 6 días, por el segundo 8 días, por el tercero 10 días, del cuarto al octavo 12 días, por el noveno 14 días, el décimo al décimo primero 14 días y del décimo cuarto en adelante 16 días de vacaciones.

Por lo que hace a los trabajadores que prestan servicios discontinuos y los de temporada, la propia Ley establece que éstos tendrán derecho a un período de vacaciones anual, en proporción al número de días trabajados en el año.

A fin de evitar la canjeabilidad del período vacacional por una remuneración, el legislador estableció que las vacaciones en ninguna forma podrán compensarse con una remuneración, solamente si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Finalmente señalaremos que, a efecto de que los trabajadores disfruten de su período vacacional, el legislador estimó que éstos tendrán derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período vacacional.

CAPITULO SEGUNDO

RELACIONES LABORALES

Los primeros pasos para el estudio del presente capítulo, se dirigen necesariamente a la determinación de los conceptos de toda relación de trabajo que es esencial para la comprensión de la forma en que se debe dar y recibir todo tipo de prestación en dicha relación de trabajo, por lo que iniciaremos diciendo de que se trata esta.

2.1.- RELACIONES DE TRABAJO.

La relación de trabajo nace en el preciso momento en que se empiezan a prestar los servicios y su duración, de acuerdo con el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo será siempre por tiempo indefinido a falta de estipulación expresa.

Art. 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

La relación de trabajo se establece entre quien recibe el beneficio y quien efectúa materialmente el servicio.

La Ley Federal del Trabajo entiende por relación de trabajo lo siguiente:

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

Estudiaremos a continuación cada uno de los elementos de la anterior definición:

a).- TRABAJO PERSONAL.- Se entiende por que el trabajador, por ningún motivo puede encomendar a otra persona para que desarrolle su labor en su representación.

Esto quiere decir, que el trabajador no puede mandar a ningún sustituto y que el patrón no está obligado a recibir a ninguna persona sustituta como representante del trabajador que no se presente a laborar.

Es importante mencionar que conforme al artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón si puede ser sustituido sin consentimiento del trabajador y la relación de trabajo continúa sin modificarse por el patrón sustituto.

Art. 41.- La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento.

Cuando el trabajador se hace substituir por otra persona, sin conocimiento del patrón, incumple con su obligación de prestar personalmente el servicio, incurre en responsabilidad civil y en una falta de probidad, que es una causal de rescisión de la relación de trabajo, de acuerdo con lo que establece la fracción IV del artículo 134 y los artículos 32 y 47 fracción II que a la letra dicen:

Art. 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Art. 32.- El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Art. 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

b).- SUBORDINACIÓN.- La subordinación que encontramos en el trabajo regulado por nuestra ley de la materia, surge al otorgar esta al

sujeito que recibe el servicio, un derecho subjetivo de mando y al imponer al sujeto que lo presta un deber jurídico de obediencia.

En relación a lo anterior, la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

Art. 134.-Son obligaciones de los trabajadores:

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Art. 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

Cuando el trabajador labora dentro de la empresa, el patrón tiene la facultad de mando en forma directa; pero en el trabajo prestado fuera del local, estas ordenes, se dan algunas veces en forma directa al trabajador y la mayoría de las veces, por razón a la distancia, en forma indirecta y con menor frecuencia.

Para que exista la subordinación jurídica no es necesario que sé de ni la subordinación técnica, ni la subordinación económica, pero en la mayoría de estas subordinaciones se da la jurídica, que es la más

importante, ya que al existir ésta nos damos cuenta que estamos ante una relación jurídicamente subordinada.

No es necesario para que exista subordinación jurídica, que se desarrolla dentro de un local o empresa, en un horario determinado o en forma exclusiva.

Para el maestro Clemente Solo Álvarez la subordinación es " la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual esta obligado, el primero a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa"¹⁰

Para el maestro Mario de la Cueva, la subordinación es "la relación jurídica que se descompone en dos elementos:

Una facultad jurídica del patrón en virtud del cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo."¹¹

c).- **PAGO DE SALARIO.**- El salario es la remuneración, a la que tiene derecho todo trabajador, por la prestación de un trabajo personal y

¹⁰ SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario de derecho del Trabajo. 2ª. Ed. Limusa, México, 1985, p. 77
¹¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1. 2ª. Ed. Porrúa, México, 1987, p. 201.

subordinado y es una obligación del patrón por el sólo hecho de tener a su mando a una persona física.

La persona física al realizar un trabajo, persigue un fin ya sea de forma directa o indirecta, a recibir una retribución a cambio de la energía y del esfuerzo que realiza en una actividad, a esta remuneración se le da el nombre de salario.

En relación a esto la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

Art. 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Además del dinero, el salario se puede pagar en especie, aunque nunca en servicio personal del patrón, en especie puede quedar ubicado en ciertos derechos que legal o contractualmente se confieren al trabajador, como el uso, la habitación u otro concepto que sea valuable en dinero.

d).- **LICITUD EN LA RELACIÓN.**- Se dice que la relación de trabajo debe ser lícita y se entiende por lícito el trabajo que no sea contrario a las leyes de orden público, esto es, debe ser una actividad permitida por las leyes o normas jurídicas.

Se dice que el trabajo es siempre lícito, pero podría ser utilizado para cometer algún delito, si la finalidad delictiva es ajena al trabajador o le ocasiona este daño.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Una vez estudiado a cada uno de los elementos de la relación de trabajo concluiremos dando algunos conceptos sobre la materia.

Para el maestro Mario de la Cueva la relación del trabajo es " una realidad viva que consiste en el hecho real de la prestación de trabajo personal subordinado"¹².

Roberto Muñoz Ramón nos dice que la relación de trabajo es: "el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores y a estos entre sí".¹³

Para nosotros, la relación de trabajo es el vínculo jurídico que trae implícito derechos y obligaciones para los sujetos que la integran.

Es decir, por una parte el derecho por parte del trabajador de percibir un salario mediante la obligación de prestar un trabajo personal y subordinado.

Por el otro lado, el patrón le da el derecho de tener a su servicio a una persona física para que ésta realice un trabajo personal y subordinado mediante la obligación de pagar un salario.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

¹² Idem

¹³ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Ed. Porrúa, México, 1983, p. 44

Ahora bien, esta relación de trabajo se puede dar por terminada y es el artículo 53 de la Ley el que nos señala las causas.

Art. 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador;

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

Asimismo la relación de trabajo se puede rescindir por causas imputables al patrón o al trabajador, tal y como lo establecen los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

2.1.2.- TEMPORALIDAD EN LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La relación de trabajo puede ser por tiempo indeterminado que es lo que constituye la regla general en las relaciones de trabajo sin dejar afuera a los demás tipos de esa relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo dedica un capítulo completo a la duración de la relación de trabajo y en su artículo 35 señala lo siguiente:

Art. 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Regirá el contrato por tiempo indeterminado siempre y cuando subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar el servicio.

Cuando el trabajador y el patrón celebran un contrato por tiempo determinado, es indispensable que la naturaleza del trabajo requerido así lo exija, no basta con que se considere que una relación de trabajo es por obra determinada, de no cumplir con este principio el contrato se considera celebrado por tiempo indeterminado y lógicamente el trabajador obtendrá los beneficios que deriven de esta situación.

De igual manera el artículo 37 nos señala, cuando puede una relación laboral ser por tiempo determinado:

Art. 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador,
y
- III.- En los demás casos previstos por esta Ley.

Cuando la relación de trabajo es por obra determinada, deberá expresarse con toda claridad en que consiste dicha obra; y en caso de

que se celebre por tiempo fijo se determinará la fecha de su terminación, si vencido el término que hubiera sido fijado, subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia.

En la práctica no se aconseja que se celebren contratos por tiempo fijo o por obra determinada ya que en caso de conflictos laborales las indemnizaciones son muy altas.

Como hemos visto a lo largo de la presente investigación, la estabilidad que regula nuestra constitución, es relativa, pues contiene ciertas limitaciones para reinstalar al trabajador, las cuales se encuentran plasmadas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

Art. 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio domestico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Por otra parte, el trabajador puede dar por terminada la relación laboral, en los casos de renuncia o cuando sin justificación, deja de asistir o realizar sus labores aún cuando en este caso el patrón puede rescindir la relación de trabajo en un período de treinta días.

Por lo tanto, por su duración, la relación de trabajo puede ser:

I.- De planta o de tiempo indeterminado.

II.- De obra determinada.

III.- De tiempo determinado.

IV.- Inversión de capital determinado.

V.- Eventual.

"CARGA PROBATORIA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE EL PATRÓN DEMOSTRÓ QUE AQUEL RENUNCIÓ VOLUNTARIAMENTE A SU EMPLEO Y EL POSTERIOR EN QUE EL OBRERO AFIRMA OCURRIÓ EL DESPIDO. Habiendo el patrón demostrado en el juicio laboral, que el trabajador renunció voluntariamente a su empleo, y tomando en consideración que aquél, en su escrito contestatorio de demanda, negó que después de que éste renunció le hubiese prestado sus servicios, ello trae como consecuencia procesal que corresponda a la parte obrera demostrar que siguió laborando con posterioridad a la fecha en que presentó su renuncia y hasta el día en que afirma ocurrió el despido; de

tal forma que si el trabajador satisface dicha carga probatoria ipso facto prosperará la acción principal intentada de reinstalación o pago de indemnización constitucional, resultando desfavorable para el actor el hecho de que haya aportado pruebas encaminadas a acreditar el despido aducido, pues tal extremo quedó fuera del débito probatorio, dada la negativa del vínculo laboral vertido por el patrón y en atención a que la existencia de la relación de trabajo constituye el presupuesto lógico-jurídico del despido alegado."¹⁴

2.2.- CONDICIONES DE TRABAJO.

Las condiciones de trabajo son los derechos y obligaciones que tienen los sujetos de una relación laboral, nuestra Ley Federal del Trabajo señala que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en ellas y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para los trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la propia Ley.

Las condiciones de trabajo implican también, lo referente a las jornadas de trabajo, el salario, la participación de utilidades, las normas de protección a la salud y a la vida.

¹⁴ **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO**, Tomo XIV, Octubre 2001, Novena Epoca, Sexta Parte, Tribunales Colegiados, Laborales, pág. 1094.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Es importante señalar, que las condiciones de trabajo pueden ser modificadas tanto a petición del trabajador, verbigracia, cuando el salario no sea remunerado (Art. 57 Ley Federal del Trabajo), como por el patrón, ejemplo, cuando ocurran circunstancias económicas que lo justifiquen (consignado en el párrafo segundo del mismo artículo).

Cabe destacar que las condiciones de trabajo de acuerdo a nuestra Ley, art. 24, deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, aunque también señala en su art. 26 que la falta de éste, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

En el caso de establecer las condiciones por escrito, éste deberá contener:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada de trabajo;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

2.3.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES.

Para lograr un equilibrio armónico entre los factores de la producción, nuestra Constitución Política señala en su artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo en los artículos 132 al 135 una serie de derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patrones.

Obligaciones de los patrones

De acuerdo a la tesis del maestro Mario de la Cueva se pueden agrupar de la siguiente manera:

"a).- Las obligaciones inherentes o derivadas de la prestación del trabajo, mismas que se agrupan en:

La llamada obligación de proporcionar trabajo.

La obligación de recibir el producto del trabajo.

La obligación de proporcionar los instrumentos y útiles de trabajo.

La obligación de coadyuvar a la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo propiedad del trabajador.

b).- Las obligaciones educacionales.

Las obligaciones educacionales en general y

Las obligaciones de capacitación.

c).- Las obligaciones de previsión social.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

d).- Las obligaciones llamadas sindicales, y

e).- Prohibición de poner en el índice."¹⁵

¹⁵ De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pp. 399-407

Podemos citar también en la Ley del Seguro Social otra de las obligaciones que son:

Artículo 15.- Los patrones están obligados a:

I.- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos;

II.- Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

III.- Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto mexicano del Seguro Social;

IV.- Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, la constancia de los días cotizados, de acuerdo a lo que establezca el reglamento de afiliación.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Obligaciones de los trabajadores

Las obligaciones del trabajador son la prestación del servicio y otras que son inherentes o derivadas de la misma, señalando las siguientes:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables para el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

En tanto que el artículo 135 de la misma Ley señala las prohibiciones que tienen los mismos durante el desempeño de su trabajo, que son las siguientes:

I.- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III.- Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada;

IV.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V.- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII.- Suspender las labores sin autorización del patrón;

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

50

VIII.- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Usar los útiles y herramientas suministradas por el patrón para objeto distinto de aquel a que están destinados; y

X.- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

CAPITULO TERCERO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONDICIONES DE TRABAJO

En este capítulo consideramos importante hacer referencia a las condiciones de trabajo de que son víctimas los trabajadores, que están regulados por la Ley Federal del Trabajo como lo están casi todas las personas que de alguna manera tienen una relación de trabajo.

3.1.- JORNADA DE TRABAJO.

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo define la jornada de trabajo como:

"El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Esta definición ha causado grandes polémicas entre diversos autores, respecto al momento en que se inicia dicha relación de trabajo.

El Profesor Baltasar Cavazos Flores, argumenta que tal definición es incorrecta, ya que de acuerdo a esta "la jornada de trabajo se iniciara desde el momento que el trabajador saliera de su casa para dirigirse a su trabajo.... y la jornada se aumentaría o reduciría según la distancia".¹⁶

Señalamiento erróneo, en virtud de que el trabajador entra a disposición del patrón a partir de que éste se presenta en el centro de trabajo a cubrir su jornada, aunque materialmente no labore por causas no imputables a él o cuando su trabajo, si no se realiza propiamente en un lugar; es decir, cuando el trabajador empieza a desarrollar las actividades por las cuales exista la relación.

La duración de la jornada que cubre el trabajador puede ser diurna, mixta o excepcionalmente nocturna, cabe señalar que tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se le da la misma regulación a aquellos.

Es diurna cuando presta sus servicios en una dependencia, o empresa en los cuales hayan convenido las partes que el horario será de ocho a trece horas, situación que se presenta particularmente en empresas privadas o dependencias de gobierno tanto local como Federal.

Es frecuente que el trabajador labore más de lo pactado, sin que este esfuerzo le sea retribuido, en virtud de que su patrón le exige que, además del trabajo desempeñado durante el día, empiece a ordenar lo

¹⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 39 Lecciones de Derecho Laboral, 7ª. Ed. Editorial Trillas, México 1992, p. 141.

que se va a realizar al día siguiente, por lo que si no checa tarjeta se esta evadiendo de esta forma el pago de las horas extras, ya que no existe el control de su entrada y salida a la empresa.

Aunque es necesario establecer que siempre existe una excepción a la regla y que puede haber empresas que si le paguen el tiempo extraordinario al pasante profesional conforme a la Ley o por lo menos se las cubren, si no en un 100% si en un porcentaje inferior.

Ahora bien, cuando la jornada de trabajo inicia dentro de aquella que se considera diurna y termina después de las 20 horas, esta se puede considerar como mixta, no debiendo exceder la misma de siete horas y media, pero, a veces el trabajador, es contratado para desarrollar una jornada mixta, la cual siempre rebasa el límite establecido por el artículo 61 de nuestra Ley dándose en algunos casos la nocturna, debido a que se le obliga a dejar concluido el trabajo del día, bajo la amenaza de perder el empleo.

Podríamos analizar las diversas variantes que se presentan en los horarios y casi siempre resultaría que la jornada de trabajo que cubre el trabajador, excede del tiempo pactado sin que éste reciba una remuneración por el mismo, lo que resulta violatorio del artículo 59 párrafo primero de la Ley.

Sin embargo, esta situación siempre es aceptada por el trabajador ya que de no hacerlo, esto significa perder el empleo y como consecuencia, el dejar de adquirir práctica profesional lo que le

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

proporciona es una incertidumbre en torno a su futuro que es muy importante al momento de solicitar empleo en cualquier otro lugar.

Dado lo anterior es posible deducir que los patrones que más explotan al trabajador, son los primeros en incurrir en la violación de la propia ley, por lo que nos preguntamos que podemos esperar los trabajadores, a los que se viola la jornada de trabajo pactada, el tiempo extraordinario, no se considera su tiempo de comida o descanso.

De acuerdo a las opiniones médicas, las jornadas largas de trabajo envejecen al hombre y si a esto le agregamos que los trabajadores sufren un desgaste físico y mental durante el desarrollo de sus actividades, además de que su alimentación no es del todo deseable ya que sus comidas las realiza en forma precipitada resulta que su vida social y familiar en un momento dado le resultan imposibles.

Ocasionalmente, estas situaciones provocan que los trabajadores lleguen a tener trastornos tanto en su vida privada.

Así pues, es de trascendental importancia que la jornada de trabajo que deba cumplir el trabajador, sea la más adecuada a sus necesidades, permitiéndole de esta manera desarrollarse tanto en el ámbito social y familiar, para el caso de ser necesario que se cubra tiempo extraordinario, deberá ser retribuido de acuerdo a lo que establece la ley.

3.2.- DIAS DE DESCANSO.

El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo establece que por cada seis días de trabajo, gozará de un día de descanso con goce de salario integro, siendo preferentemente el domingo, es importante señalar que generalmente los trabajadores a veces tienen que trabajar hasta los días domingos o bien los señalados por la Ley como de descanso obligatorio, todo depende de la urgencia que tenga el jefe de entregar el trabajo.

En caso de que el trabajador que trabaja los días señalados anteriormente, deberá remunerársele con una prima adicional del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, o bien doble si es día feriado.

Además, el artículo 73 de la Ley de referencia, señala, no obstante lo anterior, que el trabajador percibirá un salario doble por la prestación de servicios en días de descanso obligatorio.

Respecto a los días de descanso obligatorio la misma Ley los regula en el artículo 74, por lo que es importante señalar que si un trabajador presta sus servicios en esos días también tiene derecho a un salario doble por prestar dicho servicio.

Es también importante señalar que existen lugares en donde los propietarios o titulares de la fuente de empleo, otorgan los días de descanso obligatorio a los trabajadores así como algunos otros días,

como cuando se celebra alguna festividad o celebración dependiendo del tipo de trabajo desempeñado en dicho lugar.

A pesar de todo lo anterior, tenemos conocimiento de que si existen lugares en los que se otorgan concesiones a los trabajadores, desafortunadamente en la mayoría de los lugares que son privados, siempre tratan de obtener el mayor provecho del trabajo de los trabajadores que están a su servicio, explotándolos al máximo por lo mismo abusando de su posición jerárquica y con la imposibilidad de demandar el respeto a sus derechos laborales.

3.3.- VACACIONES.

El doctor Mario de la Cueva señala que la finalidad de las vacaciones es defender la salud de los hombres ya que... "un descanso continuo de varios días devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo."¹⁷

Además de que le da la oportunidad de convivir con su familia y hacer vida social.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 76 señala que:

¹⁷ De la cueva, Mario. Op. Cit. P. 290.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones, se aumentará en dos días por cada cinco de servicios."

En el artículo mencionado anteriormente, se observa con claridad que el mínimo de días de vacaciones que deberá tener cualquier trabajador, será de seis días laborables, además que deberán otorgársele éstas dentro de los seis meses siguientes a partir de que dicho trabajador cumpla con el año de servicios.

Por lo anterior es poco probable que se llegase a dar el caso de que un trabajador pueda tener más de ocho días laborables de vacaciones.

El artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

"El trabajador tiene derecho a una prima de vacaciones equivalente al 25% del salario que percibe."

Sin embargo, la prima de vacaciones referida sólo le es proporcionada al trabajador en casos especiales, es decir, cuando exista un contrato de trabajo en donde se establezca este derecho, ya que de no ser así, sólo se le otorgarán las vacaciones correspondientes, sin la referida

prima, esta por demás señalar que de cualquier manera el pasante profesionalista debe gozar de esta prestación."

Por otro lado, cuando el trabajador aún no ha cumplido con el año de servicios y la relación de trabajo termina, no se le remunera en forma proporcional al tiempo de servicios que prestó, sino que únicamente se le otorga su salario correspondiente, situación que se repite constantemente, no obstante la existencia de jurisprudencia que al respecto se transcribe a continuación:

"VACACIONES, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DE LAS. Aún cuando el derecho al pago de vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, debe tenerse en cuenta que en los casos en que se llene este requisito dicho trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación"¹⁸

Se puede dar el caso de que el patrón le pague las vacaciones al trabajador con la finalidad de no verse afectado en las actividades que éste realiza, lo cual resulta atentatorio a lo dispuesto por el artículo 79 párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

" las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración"

Lo anterior por ser las vacaciones obligatorias en virtud de que resulta un medio por el cual el trabajador recupera las fuerzas perdidas en el trabajo y no obstante que le pueden llegar a ser retribuidas por el

¹⁸ **JURISPRUDENCIA.** Apéndice, 1975, 5ª parte 4ª Sala, Tesis 291, p. 275.

patrón a cambio de ellas, esta situación no libera al mismo de la obligación de otorgárselas, en razón de que este derecho es irrenunciable.

Otra de las obligaciones que están a cargo del patrón, es la de otorgar al trabajador una constancia en donde se especifique la antigüedad del mismo y el período de vacaciones que le corresponden, ya que normalmente, esta situación siempre se da en forma verbal únicamente pactando ambas partes el período de vacaciones en que podrá dicho trabajador hacer uso de este derecho que le confiere la ley.

Ahora bien como lo mencionamos anteriormente, el período de vacaciones deberá hacerse dentro de los seis meses siguientes al término del año de servicios prestados y para el caso de que no le sean proporcionadas, tendrá un año contado a partir de la fecha en que venzan los seis meses para demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el otorgamiento de esta prestación, pues de no hacerlo así, su derecho prescribirá.

Como se ha venido mencionando, algunos trabajadores que laboran para algunas empresas privadas si gozan de estos periodos vacacionales, debido a que sus patrones al no tener actividades en ciertos periodos cierran las oficinas para tomar sus propias vacaciones lo que consecuentemente lleva al otorgamiento de las mismas, pero esta situación solamente llega a darse en casos verdaderamente excepcionales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.4.- SALARIO.

Son diferentes las denominaciones que se dan al salario, como son, sueldo, jornal, retribución, etc., la palabra salario proviene del latín, salarium y ésta a su vez de la palabra sal, porque en la antigüedad era costumbre dar en pago una cantidad de sal a los prestadores de servicios domésticos.

La mayoría de los tratadistas laboristas consideran que el salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena.

Nuestra doctrina adopta diferentes denominaciones, mismas que han sido establecidas por el uso y la costumbre y que comprenden en su generalidad el pago hecho en efectivo, así como prestaciones en especie que se le hagan al trabajador por su trabajo.

La diferencia entre sueldo y salario es que la primera de ellas se refiere a la remuneración de aquellos trabajadores a los que se les paga en forma quincenal o mensual, mientras que a los segundos se les aplica a los trabajadores pagados en intervalos o semanalmente.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define al salario como:

" las retribuciones que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo el cual debe ser remunerador y nunca menor al salario mínimo que es la cantidad menor en efectivo que debe recibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, debiendo ser este

suficiente para satisfacer las necesidades normales de una familia, tanto en el orden material como en el social y cultural"

Por otra parte el artículo 93 del mismo ordenamiento señala que:

"Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividades económicas, profesionales, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de un área geográfica."

Ahora bien, todo trabajador tiene derecho a percibir un salario profesional, toda vez que, se encuentra bajo la subordinación de otra persona o personas, desempeñando servicios de tipo profesional, debiendo integrarse éste en términos de lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

En los casos en que un trabajador reciba un salario, este debe ser en efectivo en algunos casos, resulta ser inferior al salario mínimo, situación ésta que constituye una flagrante violación a los artículos 84 y 85 de la Ley Federal del Trabajo que establecen lo siguiente:

Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el

importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Cabe mencionar, que existen lugares en donde los trabajadores, no obstante tener una remuneración por demás baja y raquítica por la prestación de sus servicios, constantemente se les retrasa el pago, no obstante el trabajador profesionalmente cumple con su trabajo, e incluso en algunas ocasiones se ve en la necesidad de poner de su bolsa para solventar los gastos que se requieran ya que de no hacerlo le sería imposible el cumplir con sus funciones y así poder entregar buenas cuentas al patrón quien de no ser de esta manera se molestaría y podría incluso despedirlo.

Asimismo es oportuno mencionar, que existen gastos que eroga el trabajador de su propio peculio para depurar el trabajo que le fue encargado y en la mayoría de las veces se le olvida a su jefe.

Por lo que se refiere a la forma de pago generalmente las partes establecen que será en forma quincenal, sin embargo, en algunos casos, el patrón retarda el salario al trabajador varios días después de la quincena, si no es que se le llegan a juntar dos quincenas para que le sea pagado su salario con el pretexto del patrón de que en esa quincena no recibió dinero de los clientes o proveedores según sea el caso del lugar en el que se preste el servicio o bien que se tuvieron que hacer algunos gastos y pagos personales y que por esa razón le o les pide que se le espere algunos días para cubrirles su salario.

Sea cierto o no lo que se argumenta por el patrón esto viene a ser una o unas razones muy personales, pues sea la causa que sea los trabajadores deben recibir su salario en la fecha estipulada en la ley o como se acordó y de no ser así, se constituye una violación a lo señalado por los artículos 106 y 109 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dicen:

Artículo 106.- La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley.

Artículo 109.- El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Asimismo, que la remuneración que se le otorgue a dicho trabajador esta estará integrada tanto por pagos en efectivo como por prestaciones en especie, así dentro de los primeros, se deberá encontrar las gratificaciones la cuota diaria, primas, comisiones, etc., a que se tenga derecho por motivo del trabajo.

Por otro lado, creemos necesario que el trabajador cuente de manera puntual con el salario que percibe con el fin de que pueda disponer de él libremente y poder cubrir sus necesidades personales y asimismo, también deberá contar con normas protectoras y privilegios que otorga la Ley Federal del Trabajo a todo trabajador sobre su retribución.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De lo anterior, es posible mencionar que existen ciertas empresas en las cuales el trabajador cuenta con todas estas prestaciones y privilegios que hemos venido señalando.

3.5.- PARTICIPACION DE UTILIDADES.

La Constitución Mexicana en su artículo 123 fracción IX, del apartado A, consagra el derecho que tienen los trabajadores de percibir una parte de las utilidades que obtenga la empresa durante el año.

La Oficina Internacional del Trabajo, señala que la participación de utilidades es: "El sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal".

Bremauntz, la define como: "...el sistema de remuneración contractual o legal mediante el cual el trabajador recibe un porcentaje de los beneficios líquidos del empresario, sin participar en las pérdidas y cuyo motivo viene a ser una adición de sus prestaciones (salario real), que aumentan la retribución a la fuerza de su trabajo, disminuyendo la plusvalía que recibe el capitalista"¹⁹

Ambas definiciones establecen que la utilidad en la que debe participar el trabajador, es aquella que le reporta beneficios económicos al lugar donde presta sus servicios.

¹⁹ Bramauntz, citado por Cavazos Flores, Baltasar, Op. Cit. P. 179

En materia laboral, se entiende como empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y como utilidad la renta gravable que tenga la misma de conformidad en el artículo 14 de la Ley Federal del Impuesto sobre la renta.

El artículo 117 de la Ley, establece que será la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas encargadas de fijar el porcentaje de la causa, después de analizar e investigar el desarrollo de la economía nacional.

De la Cueva, señala que ésta:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

“Es un cuerpo técnico que debe fijar el porcentaje obrero después de realizar los estudios necesarios y aprobación de las condiciones de la economía nacional”²⁰

Dicho porcentaje debe ser único para toda la República a fin de que no se viole el principio de legalidad de tratamiento para todos los trabajadores.

La Comisión Nacional, en una de sus resoluciones publicada en el Diario Oficial de fecha 4 de marzo de 1985, estableció que el porcentaje menor que deben recibir los trabajadores, es el 10% de las utilidades que obtenga la empresa, quedando a voluntad del patrón y de aquellos, elevar el mismo en el momento de celebrar el contrato de

²⁰ De la Cueva, Mario. Op. Cit. P. 329.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

66

trabajo respectivo, individual o colectivo o contrato ley y se tendrá por no puesta la cláusula que establezca uno inferior, en virtud de que el fin es una garantía social mínima que protege a los trabajadores.

El porcentaje mencionado podrá ser revisado por la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas, cuando sea por convocatoria del Secretario del Trabajo y Previsión Social, debiendo existir causas que así lo ameriten de acuerdo a lo señalado por el artículo 587 de la Ley.

Por otra parte, el artículo 121 del mismo ordenamiento legal, faculta a los trabajadores para que objeten la declaración anual que presente el patrón ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público cuando no estén de acuerdo con los términos de ésta, debiendo seguir los requisitos que establece dicho precepto para ejercitar tal derecho.

De acuerdo al artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo, será una comisión integrada por igual número de trabajadores y del patrón quien establezca la participación de utilidades que corresponda a cada trabajador, debiendo fijarse en lugar visible, en virtud de que los trabajadores únicamente se enteran del total de participaciones que recibirán cuando les entregan éstas, siendo muy inferior a la que debieran percibir en forma efectiva.

El reparto de utilidades, deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, dividiéndose ésta en dos partes iguales, la primera de ellas, se le otorgará por igual a los empleados de acuerdo al número de días

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

trabajados para ellos durante el año, mientras que la segunda, se repartirá en proporción al monto del salario devengado por el trabajo prestado durante el año, entendiéndose ésta como la cantidad en efectivo que percibe por cuota diaria.

Estos supuestos no se cumplen ya que generalmente todos los trabajadores perciben la misma cantidad de dinero, independientemente de los días trabajados y de su salario, debido a que los patrones prefieren realizarlo de esta forma a permitir que la Comisión Nacional conozca el estado real de la empresa.

El trabajador tiene derecho a participar de las utilidades que obtenga la empresa en la que presta sus servicios, debiéndose entregar en la misma fecha que a los demás.

Es necesario aclarar que en la actualidad algunas empresas no otorgan utilidades a sus empleados o estas son mínimas ya que las mismas argumentan que las utilidades fueron muy bajas o simplemente no existieron, lo que resulta ilógico, debido a que siempre se obtiene un beneficio de la actividad que realiza la empresa ya que en caso contrario, esta no existiría.

De aquí que con este tipo de situaciones, no sólo se viole su derecho a participar en las utilidades, sino que a todos aquellos trabajadores que laboran en el centro de labores.

Cuando el trabajador se encuentra bajo la subordinación de una persona cuyos ingresos derivan únicamente de su trabajo, el artículo

127 fracción III de la Ley Federal del Trabajo establece que el monto de su participación no podrá exceder de un mes de salario.

A esto le podemos agregar que la Comisión Obliga a participar en el reparto de utilidades a las personas físicas o morales que siendo contribuyentes del Impuesto sobre la Renta, tengan trabajadores a su servicio y al encontrarse el titular del lugar en el que se presta el servicio dentro de este marco, tiene la obligación de otorgar a aquellos la percepción mencionada.

A mayor abundamiento, algún tipo de patrones no tienen excusa legal para no otorgar el reparto de utilidades a sus empleados, en virtud de que no se encuentran dentro de los supuestos que marca el artículo 126 del mismo ordenamiento, en los cuales se señala quienes quedan exceptuados de otorgar tal derecho a sus trabajadores.

Para el caso de que la relación de trabajo que tienen algunos trabajadores con su patrón solo haya durado sesenta días, el citado artículo le otorga el derecho de participar en el reparto de utilidades que tenga verificativo dentro de la empresa o establecimiento en la fecha correspondiente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.6.- AGUINALDO.

De acuerdo a nuestras costumbres en las fiestas decembrinas, el aguinaldo viene a ser un estímulo a favor de cualquier trabajador para sufragar los gastos de estas festividades que ya son tradiciones en nuestro país.

El aguinaldo, esta regulado por el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que señala lo siguiente:

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

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

En el caso de los trabajadores deberá pagárseles los quince días de salario que establece el precepto invocado, siendo necesario que por lo menos tengan un año de prestar sus servicios, cuando lo llegan a recibir esto lo hacen en las fechas que marca la ley toda vez que sus patrones por causas lógicas le piden a sus clientes el pago de las iguales mensuales u honorarios pendientes por lo que así es posible pagarles dicha cantidad cuando lo hacen reiterativo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Ahora bien cuando el trabajador deja de prestar sus servicios antes de cumplir el año de labores, generalmente no se le cubre la parte proporcional de aguinaldo que le corresponde, a no ser que haya prestado sus servicios mediante la celebración de un contrato de trabajo, lo que en la actualidad muy raras veces llega a suceder.

En virtud de lo anterior, creemos justo que independientemente de que los trabajadores se encuentren o no prestando sus servicios en el momento de la liquidación del aguinaldo, éste debe percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo durante el cual estuvo prestando sus servicios.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO CUARTO

LA PRESCRIPCIÓN

4.1.- CONCEPTO.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Al iniciar el presente tema es necesario que partamos de la teoría de las obligaciones de la cual se desprende tanto la adquisición de bienes o derechos, como la extinción de un derecho o una obligación, de tal manera que estamos hablando de una prescripción negativa y positiva.

A principios del siglo algunos autores la definían como:

"Un modo de extinción de los derechos, resultante del silencio de la relación jurídica de que emanan, durante el tiempo marcado por la Ley".

Para el maestro Mario de la Cueva la prescripción es " un medio de adquirir bienes o librarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley".²¹

²¹ibidem p. 593.

4.2.- PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA.

Así como se reconoce en el Derecho Civil, Mercantil, Penal, Fiscal, también en el derecho laboral se reconoce y regula la prescripción, como una antigua institución jurídica que consiste en que por el transcurso del tiempo se pierden derechos.

La prescripción debe formularse como excepción perentoria y deberá examinarse en el laudo que resuelve el asunto.

En el derecho del trabajo sólo existe la prescripción extintiva, es decir, la que permite liberarse de obligaciones, por lo que deberá alegarse en el proceso laboral, la parte a la que viene impuesta una obligación como la que se beneficia con la prescripción.

Un ejemplo muy claro es cuando se declara en el procedimiento correspondiente la obligación de reinstalar a un trabajador si éste la solicita al patrón en un término de 30 días, si el trabajador la solicita después de ese plazo, el patrón puede alegar la excepción de prescripción de dicha solicitud.

Al respecto el maestro Trueba Urbina señala que " La prescripción es una excepción de carácter perentorio, o sea, que extingue la pretensión del reclamante cuando es declarada procedente"

Según el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la prescripción de las acciones, es la sanción impuesta por la ley, al que demuestra falta de interés, al no ejercitarlas en los plazos legales.

Tiene su fundamento esta institución en la necesaria estabilidad que merecen las relaciones humanas, las que deben ser tuteladas por la ley.

Así como para el maestro Trueba Urbina la prescripción es contraria al derecho de trabajo ya que presenta una pérdida de derechos al trabajador, otros autores como Gustavo Radbruch, sostienen que el fundamento de la prescripción radica en la certeza y seguridad jurídica que deben siempre presidir todo derecho, lo que se logra precisamente con la existencia y aplicación de la institución de la prescripción.

Nuestra Ley Federal del Trabajo recoge y regula esta importante institución jurídica en sólo unos cuantos artículos del 516 al 522, en su Título Décimo, que comprenden incluso, los distintos plazos de extinción de las acciones, sus efectos, cuando no puede aplicarse, cuando comienza a interrumpirse y como deben contarse sus términos.

El maestro Euquerio Guerrero señala "aunque el artículo 516 establece el término general de un año para el ejercicio de las acciones de trabajo, seguidamente prescribe un criterio casuístico y señala diversos términos que van desde un mes hasta dos años, término este último que para algunos analistas del Derecho Laboral, es considerado demasiado extenso. En cualquier forma se encuentra perfectamente determinado, tanto los términos de prescripción, como el momento desde que deben

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

comenzar a contestar, de acuerdo con la naturaleza y características de las causas que la originan."²²

Respecto a la prescripción de un mes que señala nuestra Ley Federal del Trabajo para las acciones de los patrones para despedir o disciplinar las faltas de los trabajadores, se ha discutido mucho, si en los reglamentos interiores de trabajo o en los convenios colectivos celebrados entre el patrón y el sindicato, pueden establecerse legalmente procedimientos de investigación de las citadas faltas de los trabajadores, que en definitiva representan una extensión del citado plazo de prescripción que señala la Ley.

Consideramos que tal caso no es jurídicamente posible en atención a que la voluntad de las partes no puede modificar el plazo señalado en la legislación vigente, dado el carácter expreso de orden público que tiene sus disposiciones.

No obstante cuando se precisa de momento la responsabilidad del trabajador puede extenderse este plazo.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, señala que la prescripción no debe estudiarse oficiosamente por las juntas, sino que deben ser opuestas 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

²² GUERRERO, Euquerio, Derecho del Trabajo, 12ª. Ed. Porrúa, México, 1981, p. 122 a 125.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

planteada y cuando una Junta de Conciliación y Arbitraje considere operante la excepción de prescripción alegada respecto a determinada acción, resulta innecesario el estudio de las pruebas relativas al fondo del asunto en cuanto a esa acción se refiere.

Ahora bien, la Ley del Seguro Social en el artículo 300 dice:

Artículo 300.- El derecho de los asegurados o sus beneficiarios para reclamar el pago de las prestaciones en dinero, respecto a los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida y guarderías y prestaciones sociales prescribe en un año de acuerdo con las reglas siguientes:

- I.- Cualquier mensualidad de una pensión, asignación familiar o ayuda asistencial, así como el aguinaldo;
- II.- Los subsidios por incapacidad para el trabajo por enfermedad no profesional y maternidad;
- III.- La ayuda para gastos de funeral, y
- IV.- Los finiquitos que establece la Ley.

Los subsidios por incapacidad para trabajar derivada de un riesgo de trabajo, prescriben en dos años a partir del día en que se hubiera generado el derecho a su percepción.

4.3.- TERMINOS DE LA PRESCRIPCIÓN.

Es criticable que la Ley Federal del Trabajo no exprese directa y concretamente los términos o plazos para el ejercicio de las diversas acciones laborales que se establecen.

Estos términos hay que inferirlos de los que para la prescripción señalan los artículos 516 y siguientes los que son como regla general de un año y como excepción de un mes, dos meses, y dos años.

Debemos tener presente que en los juicios laborales, los términos señalados son siempre improrrogables, en congruencia con las características de celeridad y brevedad que la ley trata de conferirle a los mismos.

Respecto al término de prescripción para el ejercicio de la acción laboral nuestras juntas tienen establecido categóricamente, que se computa con independencia de los días inhábiles que en el transcurso de ese lapso hubiere y sólo excepcionalmente se ve ampliado cuando el último día es inhábil.

Por otra parte el ejercicio de las acciones que se derivan del régimen de la seguridad social, prescriben en los términos de la Ley del Seguro Social y no en los que señala la Ley Federal del Trabajo (artículos 276 a 279 de la Ley del Seguro Social anterior y 297 a 302 de la Nueva Ley).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A los efectos de la prescripción de la acción laboral no es aplicable lo dispuesto en el artículo 736 de la Ley Federal del Trabajo, ya que tiene aplicación cuando se trata de cómputos de términos procesales y el procedimiento laboral ordinario se inicia en los términos del artículo 871, con la presentación de la demanda, por lo que el precepto en forma puede regir los cómputos de los términos relacionados con la prescripción de las acciones, pues mientras esta no se ejercita no se inicia el proceso, de manera que para regular estos últimos sólo deberá estarse a lo dispuesto en el artículo 522 de la misma Ley, que establece que: "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".

Antes del inicio, para computar los términos procesales, se deberá estar a lo dispuesto por el artículo 522 de nuestra Ley laboral, iniciando el procedimiento, los términos procesales se rigen por lo dispuesto en el artículo 736 antes citado.

Si un trabajador denomina incorrectamente en su demanda a la empresa donde presta sus servicios, para computar el término de la prescripción, debe tomarse en cuenta la fecha de la presentación de la demanda y no aquella en que con posterioridad rectifica el error padecido.

Como sabemos la sola presentación de la demanda, aunque sea ante la junta incompetente interrumpe el curso del término prescriptivo, pero

exclusivamente de las acciones hechas valer en la demanda y no de las acciones que se hayan omitido ejercitar.

Como la Junta considera la procedencia de la prescripción alegada respecto a determinada acción, no tienen que examinarse las pruebas relativas al fondo del asunto en cuanto a esa acción.

También debemos tener presente que según la Jurisprudencia de la Suprema Corte, la prescripción no debe estudiarse de oficio sino que tiene que ser interpuesta por la parte interesada para que sea tomada en cuenta.

Por otra parte, cuando la causa o causas que han originado la acción se hubieren repetido en el transcurso del tiempo, no deben tomarse como punto de partida para computar el término prescriptivo, la fecha en que aconteciera por primera vez sino la última, que se invoque en la demanda o contestación.

En tanto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional en su artículo 112 dice: "Las acciones que nazcan de esta Ley, del nombramiento otorgado a favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año".

"PRESCRIPCIÓN, EXCEPCIÓN DE PARA OPONERLA RESPECTO DE PRESTACIONES ACCESORIAS NO ES NECESARIO PRECISAR A PARTIR DE QUÉ MOMENTO CORRE EL TÉRMINO PRESCRIPTIVO Y EN EL CUAL CONCLUYE.- Si una de las partes opone la excepción de

prescripción, respecto de la acción principal, ésta debe precisar con toda claridad a partir de qué momento corre el término prescriptivo y en el que concluya, pero tal obligación no se actualiza cuando la referida excepción se hace valer como una limitante respecto de las prestaciones accesorias, por lo que en tal caso, resulta suficiente que se invoque el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo para que se pueda declarar operante la misma."²³

4.4.- SUSPENSIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN.

Para iniciar este tema es necesario que hablemos de la prescripción al derecho de antigüedad y al pago de algunas prestaciones a que tiene derecho todo trabajador por el sólo hecho de que exista una relación de trabajo personal y subordinada.

En primer lugar es necesario señalar que existen dos clases de antigüedad, la antigüedad de empresa y la antigüedad de categoría.

La antigüedad de empresa o genérica la adquieren los trabajadores desde el primer día de servicio, misma que se va actualizando día con día, es acumulativa y no necesita reconocimiento previo mientras subsista la relación del trabajo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

²³ PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO, Tomo XI, Febrero 2000, Novena Epoca. Sexta Parte, Pág. 947.

ESTE TESIS NO SALE
DE LA INSTITUCIÓN

La antigüedad de categoría, es la que se refiere al derecho de la antigüedad en una profesión u oficio determinada para los efectos de sus ascensos escalafonarios y según la jurisprudencia la acción de su reconocimiento si es prescriptible por falta de ejercicio en tiempo oportuno.

Lo relativo al derecho de antigüedad se tramita mediante un procedimiento especial mismo que se establece en el artículo 893 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace a la prescripción del derecho al aguinaldo, el artículo 87 de la citada Ley señala que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, por lo que a partir de dicha fecha comienza a correr el término de la prescripción para poder ejercitar el derecho a esta prestación.

En este caso se cita también el artículo 302 de la Ley del Seguro Social que menciona lo siguiente:

Artículo 302.- El derecho del trabajador o pensionado y, en su caso, sus beneficiarios a recibir los recursos de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez prescribe a favor del instituto a los diez años de que sean exigibles. Cualquier mensualidad de una pensión, asignación familiar o ayuda asistencial prescribirá a favor del Instituto en un año calendario.

A este respecto debemos destacar que existe jurisprudencia que dice: por ser una acción de trabajo no comprendida en los casos de excepción, su término prescriptivo es de un año.

También tenemos jurisprudencia en relación a la rescisión de la relación de trabajo, señalando que en caso de tener más de tres faltas de asistencia del trabajador en un período de 30 días sin causa justificada y sin permiso del patrón, la acción de rescisión surge y comienza a contarse cuando se comete la misma falta computable, es entonces cuando comienza a correr el término de la prescripción, para el ejercicio de esta acción, la que prescribe según el artículo 517, fracción I en un mes.

"PRESCRIPCIÓN, CÓMPUTO DEL TÉRMINO EN CASO DE CESE DEL TRABAJADOR POR ACUMULACIÓN DE RETARDOS.- Si la causa de cese se funda en la acumulación de retardos, es a partir del último de ellos que debe efectuarse el cómputo para determinar si el derecho del patrón para despedirlo o disciplinar sus faltas está o no prescrito, ya que dicha causal se cumple simplemente computando el número suficiente de retardos, sin necesidad de realizar investigación administrativa alguna."²⁴

La regla general es que las acciones laborales prescriban o se extingan en un año, término que comienza a correr a partir del día siguiente en que la obligación es exigible.

²⁴ DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, Tomo XI, Enero 2000, Novena Epoca, Sexta Parte, Pág. 1031.

Asimismo existe en cuanto a la falta de pago de salarios, jurisprudencia que señala que si la junta declara prescritas las acciones ejercitadas por falta de pago de salarios anteriores al último año, se ajusta estrictamente a lo dispuesto por la ley, puesto que como lo tiene establecido la Cuarta Sala de ese alto Tribunal de Justicia, la prescripción comienza a correr desde que la obligación es exigible.

"PRESCRIPCIÓN, CÓMPUTO DEL TÉRMINO EN CASO DE FALTA DE PAGO DE SALARIOS.- Cuando se trate de vencimientos periódicos de la obligación patronal de pagar el salario, prestación que es de tracto sucesivo, las acciones del trabajador derivadas de las subsecuentes faltas de ese pago, no pueden considerarse prescritas, puesto que el artículo 517, párrafo final, de la Ley Federal del Trabajo, dispone que las acciones de los trabajadores para separarse de su empleo por causa imputable al patrón, prescriben en un mes, que se computa a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la causa de separación; por tanto, si esa causa imputable al patrón se sigue repitiendo en forma autónoma en el transcurso del tiempo, es inconcuso que no debe tomarse como punto de partida para la prescripción la fecha en que aconteció por primera vez la causal de rescisión, sino la última."²⁵

A la regla general de un año se señalan las siguientes excepciones:

²⁵ PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO XXI. 1º. 85 L. Tomo XIV. Octubre 2001, Novena Epoca, Sexta Parte, Pág. 1161.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Prescriben en un mes

1.- Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, disciplinar sus faltas y efectuar descuentos en sus salarios corriendo la prescripción a partir del día siguiente a la fecha en que se tiene conocimiento de la causa de la separación o de las faltas, o desde el momento en que se comprueben los errores cometidos o las pérdidas o averías imputadas al trabajador o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

A ese respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene establecido que de la lógica interpretación de esta fracción, el término de un mes para que prescriba el derecho patronal de despedir justificadamente a sus trabajadores, debe comenzar a contarse cuando sé de causa para la separación, siempre que esa causa sea del conocimiento inmediato del patrón, solo que desde que el patrón tiene conocimiento de que fue el trabajador quien lo cometió puede comenzar a correr el término de prescripción.

Asimismo se señala que en los casos en que se efectuó una investigación para determinar la responsabilidad del trabajador, el derecho del patrón para despedirlo comienza a correr cuando concluyen las referidas investigaciones y no desde la fecha del acto cometido generador del despido.

2.- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo, en este caso la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación.

Aunque en la doctrina algunos autores han sostenido erróneamente que el trabajador tiene un mes para separarse del trabajo y otro mes para ejercitar la acción correspondiente contra el patrón.

Lo cierto es que se trata de un solo mes para ambas cosas, separarse del trabajo y establecer su reclamación laboral y si no realiza ambas cosas dentro del término de un mes prescribe su acción, pues se tiene por consentido por el trabajador el acto del patrón que constituye el fundamento de su acción.

Por otra parte, el artículo 113 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional señala:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

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 les 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.

La legislación burocrática amplía los plazos de prescripción en favor de los empleados públicos en los casos de despido o suspensión injustificada de trabajo. La prescripción de la acción en estos casos para los burócratas es de cuatro meses.

- Prescriben en dos meses

Las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, corriendo la prescripción, en estos casos, a partir del día siguiente de la separación.

A propósito de esta prescripción, debemos hacer hincapié de que en su párrafo final del artículo 47 de la Ley, exige que al despedir a cualquier trabajador se le entregue un aviso escrito que deberá contener entre otros; la fecha del despido, la fecha del aviso, es efectivamente la fecha en que el trabajador fue separado de sus labores, lógicamente que ésta será la que se tome en cuenta para el cómputo del término de la prescripción de la acción del trabajador.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Pero como puede ocurrir que la fecha del cese del trabajador en sus labores y la consignada en el aviso legal de rescisión, expedido por el patrón no sea la misma, la que deberá tomarse en cuenta en estos casos, es únicamente la material en donde efectivamente fue despedido y cesó en sus labores, debiéndose consecuentemente computar el término de prescripción de dos meses que señala la ley, a partir del día siguiente a su despido y no a la señalada en el aviso.

"PRESCRIPCIÓN. CUANDO SE DEMANDA EL DESPIDO Y EL PATRÓN ALEGA QUE EL TRABAJADOR RENUNCIÓ PRETENDIENDO ACREDITARLO CON UNA CARTA DE RECOMENDACIÓN, EL TÉRMINO DE DOS MESES QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 518 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO PUEDE COMPUTARSE A PARTIR DE LA FECHA DE SU EXPEDICIÓN.- Cuando se demanda el despido y el patrón alega que el trabajador fue el que renunció en una fecha anterior a la señalada por el trabajador y para acreditar la excepción de prescripción, en cuanto a que la demanda no se interpuso dentro del término de dos meses que establece el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, exhibe una carta de recomendación en la que asienta que trabajó hasta determinada fecha, ello no es motivo suficiente para tomar en cuenta esta última, como la en que inicia el cómputo del término prescriptivo, pues de hacerlo, se tendría por cierto ese hecho sin prueba alguna, sólo por la circunstancia de que fue el apoyo de la prescripción, por lo que debe establecerse, primeramente, si hubo o no separación voluntaria y así, determinar la fecha en que comienza a correr la prescripción."²⁶

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

²⁶ QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Tomo XI, Junio 2000, Novena Epoca, Sexta Parte. Pág. 590

"PRESCRIPCIÓN LABORAL. PARA EL COMPUTO RESPECTIVO, LOS MESES SE REGULAN POR EL NUMERO DE DIAS QUE LES CORRESPONDAN. Al establecer el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo que las acciones de los trabajadores que sean separados de su empleo, prescriben en dos meses, debe entenderse que este plazo corresponde precisamente a dos meses de calendario, contados a partir del día siguiente de la separación, para concluir un día antes de que se venzan los dos meses posteriores, y si ése fuere inhábil o no existiere en el mes de calendario correspondiente, el término se cumplirá el primer día hábil siguiente, toda vez que el diverso 522 del ordenamiento citado, establece que para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les correspondan. Con efectos ilustrativos y para una mejor comprensión del criterio establecido, podría acontecer que el trabajador fuere despedido un 16 de julio, en cuyo caso, el plazo para poder ejercer su acción, se iniciaría el 17 de julio y concluiría el 16 de septiembre, pero como éste es señalado por la ley como descanso obligatorio y, por tanto, inhábil, el término se cumpliría el 17 de septiembre, siempre y cuando fuere hábil. Siguiendo el mismo criterio, si el trabajador es despedido el 30 de diciembre, el plazo correría a partir del 31 de diciembre pero, al no tener el mes de febrero 31 días, el supramencionado plazo acabaría el primero de marzo, si fuere hábil."²⁷

Es conveniente señalar que de acuerdo con la ley, los trabajadores tienen derecho no sólo a reclamarle al patrón cuando son injustamente separados de su trabajo, para lo que la misma no sólo les otorga el término que se ha venido señalando, sino también permitirles el derecho de preferencia, ascenso o antigüedad que les confiere los

²⁷ SEGUNDA SALA. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Parte II, Julio de 1995, 2º./J. 27/95, p. 87

artículos 154, 156 y 159 de la ley, casos en los que también tendrá a su elección el solicitar su reinstalación en el trabajo al que tiene derecho, la preferencia o indemnización del importe de tres meses de salarios, el pago de los salarios que deje de percibir desde la fecha de la postergación del hecho y hasta que se de cumplimiento al laudo condenatorio por concepto de daños y perjuicios, señalando la Suprema Corte de Justicia de la Nación que el término de prescripción para el ejercicio de las citadas acciones con los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, también es de dos meses, por razones de analogía.

Aunque existe a este respecto la tesis 36 del informe de 1986 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dice que por ser una acción de trabajo no comprendida en los casos de excepción, su término prescriptorio es de un año.

No obstante lo dispuesto en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice "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 que no lo estén" lo cierto es que si existe contrato colectivo de trabajo en la empresa de que se trate, donde se estipule otra cosa a ese respecto, o exista la cláusula de ingreso o admisión, deberá estarse a lo previsto en el contrato colectivo de trabajo y no a lo consignado en los preceptos relativos de la Ley Federal del Trabajo.

**TESIS CON
FALLA DE CITEO**

Es importante señalar también que al disponer la Ley que el patrón en los casos de vacantes y puestos de nueva creación, deberá preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos... etc., deja al arbitrio del patrón la apreciación entre los candidatos a ocupar el puesto al señalar " en igualdad de circunstancias" ya que no señala cuales son las características de éstas porque la ley no determina o señala que se debe entender por "circunstancias", aunque nosotros suponemos que el legislador quiso señalar las cualidades de eficiencia, habilidad, honradez y antecedentes personales de los trabajadores aspirantes.

- Prescriben en dos años

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo corriendo el término de la prescripción, o desde el momento en que se determina el grado de incapacidad para el trabajo.

Respecto a estas acciones, es terminante la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al señalar que la responsabilidad del empresario por accidente de trabajo, no se basa en el accidente mismo, sino en las consecuencias posteriores que acarrea una incapacidad, mientras no se determine de un modo preciso la situación en que queda un trabajador como consecuencia de un accidente sufrido, no puede definirse la gravedad del mismo y por tanto, no puede saberse el grado de incapacidad que le produjo el riesgo de trabajo y consecuentemente no puede comenzar a correr el término de la prescripción en su contra para los efectos de reclamar el pago de la indemnización correspondiente.

2.- Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo, corriendo el término de la prescripción en estos casos desde la fecha de la muerte del trabajador.

La jurisprudencia de la Suprema Corte señala que cuando se reclama a la vez el reconocimiento de que el accidente ocasionó la muerte del trabajador y el pago de la indemnización correspondiente, en realidad se ejercita la acción de pago siéndole por tanto de aplicación la regla contenida en la fracción II del artículo 519 de la Ley, que señala el término de dos años y no la consignada en el artículo 516 del propio ordenamiento que señala el término de un año, ya que cuando se formulan ambas reclamaciones según la jurisprudencia sentada por la Cuarta Sala señala que en realidad se ejercita la acción de pago.

Esta reclamación se ejercita mediante la tramitación de los procedimientos especiales señalados en la Ley en su artículo 892 y siguientes.

3.- Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de la Junta de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas, corriendo la prescripción en estos casos, desde el día siguiente en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio, en nuestra opinión nos parece innecesariamente extenso este plazo.

Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar al trabajador, el patrón podrá solicitar a la Junta que le fije un término no mayor de 30 días para que regrese al trabajo, apercibiéndole que de no hacerlo,

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

91

podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo y designar un nuevo trabajador.

Resulta justo que cuando el laudo disponga la reinstalación de un trabajador, el patrón no tenga que esperar los dos años para ejercitar la prescripción de la acción que tiene el trabajador.

Si no que pueda pedir inmediatamente después a la Junta, se le fije al trabajador un término no mayor de 30 días para que regrese al trabajo, con el apercibimiento de que si no lo hace, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para él y podrá designar a otro trabajador.

Sin embargo, en lo personal, consideramos que acorde con las características de concentración, brevedad y economía en nuestra ley, debe en estos casos el laudo, señalar el plazo para que el trabajador sea reinstalado, evitando así la tramitación posterior de su solicitud a tal fin.

Es conveniente tener presente que la prescripción es una excepción y debe hacerse valer al contestar la demanda, si se trata del trabajador la puede hacer valer, cuando prescribió el derecho del patrón para despedirlo, consignando el tiempo transcurrido y solicitando se declare prescrita la pretensión o derecho de éste.

La prescripción en materia laboral sólo puede ser estudiada por el Tribunal del Trabajo, cuando se alega por la parte a quien beneficia ya

que si no se hace por las partes interesadas, el Tribunal no puede estudiarla ni resolverla de oficio.

Para el cómputo de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda, debiéndose siempre contar completo el primer día, aún cuando no lo sea, pero el último se contará completo y cuando éste sea feriado, se computará la prescripción con el siguiente día hábil, de acuerdo con lo previsto por el artículo 522 de la Ley.

Cuando el tribunal del trabajo considere operante una excepción de prescripción alegada en el conflicto laboral respecto a determinada acción no tiene que hacer estudio alguno en relación con las pruebas relativas al fondo del asunto por lo que se refiere a la acción que se considera prescrita.

Al oponerse la excepción de prescripción debe indicarse siempre la fecha en que comenzó a correr el término, por ser el elemento constitutivo de dicha excepción.

Cuando el trabajador se encuentre detenido por alguna autoridad, le corre el término prescriptorio señalado en la Ley, ya que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia establece que aun considerándolo sujeto a prisión preventiva, pueden ejercitarse las acciones inherentes a la rescisión de un contrato de trabajo, acudiendo ante los tribunales por conducto de apoderado, ya que no se requiere que formule su reclamación en forma personal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

También debemos destacar que de acuerdo con la Ley y la Jurisprudencia, el término de la prescripción de la acción laboral se computa incluyendo los días inhábiles que en el transcurso de ese lapso hubiere y sólo excepcionalmente se ve ampliado ese término cuando su último día es inhábil.

Los plazos para la prescripción no se cuentan por días hábiles, sino por días naturales de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo.

Tratándose de acciones contra distintos demandados por idénticas causas basta que una de las partes demandadas oponga la excepción de prescripción y esta sea fundada, para que por adquisición procesal, beneficie a los demás.

Cuando es procedente y fundada la excepción de prescripción impide que se estudie el fondo del negocio y por lo mismo, las pruebas que tienden a demostrar o desvirtuar los hechos alegados son intrascendentes.

La Ley Federal del Trabajo, prevé y regula los casos especiales en que, por sus características y significación, resulta justo y equitativo que la prescripción no se aplique u opere, si ya comenzó a contarse que se suspenda el cómputo, situación caracterizada por la temporalidad o se interrumpa lo que significa que se cancele el lapso que ya se había computado con anterioridad a la fecha del acto interrumpido, terminado el cual, la prescripción se tiene que empezar a contar de nuevo (artículo 520, de la Ley Federal del Trabajo).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las causas por las que la prescripción no puede comenzar ni correr en su caso, se suspenderá, nuestra Ley expresamente señala las siguientes:

1.- Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido la tutela conforme lo contempla la ley, es decir, se le haya designado tutor y sea este cargo aceptado, momento a partir del cual comenzará a computarse el término.

2.- Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra, en estos casos tienen su fundamento no sólo en el reclutamiento o ingreso al servicio de las armas del afectado por la prescripción, sino por la situación excepcional que significa el tiempo de guerra.

3.- Tampoco corre la prescripción, o en su caso esta se suspende durante el tiempo en que el contrato de trabajo o la relación laboral se encuentre suspendida.

En cuanto a la interrupción de la prescripción la ley ordena que esta se interrumpa (artículo 521):

1.- Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación, sin que sea obstáculo para la interrupción de la Junta que sea incompetente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indubitables.

Los dos supuestos señalados por la Ley, tiene diversos orígenes, pues la razón y la procedencia del primero estriba en la intención manifiesta del interesado en defender o hacer valer su derecho, lo que se demuestra aún en el caso de presentar su reclamación en la Junta que no sea la competente y la segunda se fundamenta en el reconocimiento o aceptación manifiesta por el perjudicado con la prescripción del derecho de aquella a quien beneficia, cuyo reconocimiento deberá justificar fehacientemente, por cualquiera de los medios de prueba reconocidos por el Derecho del Trabajo.

El maestro Mario de la Cueva señala que la Ley Federal del Trabajo contempla en sus artículos 520 y 521, los casos de suspensión y de interrupción de la prescripción, pero no nos proporciona el concepto de las instituciones, expresando seguidamente que en la doctrina se 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, en tal forma que al desaparecer el impedimento, la prescripción continúa su curso computando el tiempo que hubiese corrido hasta el nacimiento de la causa de interrupción. A diferencia de la suspensión de interrupción consiste en la destrucción o utilización del tiempo que hubiere transcurrido, lo que da origen a la apertura de un nuevo término completo de prescripción.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional menciona en el artículo 114 lo siguiente: Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los Trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos 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 resoluciones 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 la muerte del trabajador o desde que sea ejecutable la resolución dictada por el Tribunal.

Las fracciones I y II de este artículo sólo son aplicables a personas excluidas de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

El artículo 115 de la citada Ley señala:

**TESIS CON
FALLA DE OPICEN**

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 hecho acreedores a indemnización, y

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

Por otra parte, el artículo 116 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentario del Apartado B) del artículo 123 Constitucional dice:

Artículo 116.- La prescripción se interrumpe:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

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.

Cabe señalar que la Ley de referencia menciona en el artículo 117 lo siguiente:

Artículo 117.- Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les 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:

"PRESCRIPCIÓN POR INEJECUCIÓN DEL LAUDO.- De conformidad con el 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 y que el termino comienza a partir del día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta; así pues, aun cuando el quejoso recurrente promoviera juicio de amparo en contra de dicho laudo, ello no impedía que pudiera ejecutar el laudo en cuanto a la reinstalación que obtuvo, porque no se decreto la suspensión de su ejecución."²⁸

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA A CORRER EL PLAZO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES EN CASO DE CESE O SUSPENSIÓN. De conformidad con el artículo 113, fracción II, inciso a) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las acciones para demandar la reinstalación en la categoría desempeñada, o bien, la indemnización de ley, prescriben en cuatro meses contados a partir del momento en que el empleado público sea notificado del despido o suspensión, independientemente de la fecha en que se materialice cualquiera de estos actos, pues de atender este último criterio, significaría apartarse del verdadero sentido de la ley, hasta el extremo de integrar una norma totalmente distinta a la disposición aplicable al caso concreto, cuando no da lugar a otras interpretaciones."²⁹

²⁸ JURISPRUDENCIA, Apéndice 1983, 3º. Parte 1º. Sala, Tesis 28, p. 192

²⁹ SEGUNDA SALA, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Parte III, Mayo de 1996, 2º.JJ.21/96, p. 210.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

PRIMERO.- El Derecho del trabajo es una expresión propia de los hombres que pueden ejercer en todos y cada uno de los aspectos que le atañen, teniendo en consideración las obligaciones y derechos para ambas partes.

SEGUNDO.- La declaración de los Derechos Sociales, no debe quedarse en letra muerta sino por el contrario debe ser viviente y defendida mediante la solidaridad de gobernantes y autoridades y dejar a un lado una sarta de mentiras que siempre se dan y hacen creer a los ciudadanos.

Es necesario un cambio en la mentalidad del trabajador a fin de llevarlo a obtener conciencia de todos y cada uno de los miembros de la sociedad, el hábito de trabajar, de estudiar y de servir a los demás con el único y exclusivo fin de obtener un beneficio a la familia.

TERCERO.- En materia Laboral el desarrollo social se ha detenido en cuanto a crecimiento y transformación se refiere, ya que la sociedad se modifica constantemente y la tarea incondicional del derecho es adecuarse a la realidad misma y a las exigencias de los gobernados.

Otras tantas se ven en un desequilibrio total acorde a la realidad social y es nuestra obligación como estudiosos del derecho adecuarlas,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

renovarlas, y estructurarlas de tal manera que los derechos de los trabajadores no queden en letras muertas.

CUARTO.- El derecho del trabajo se encuentra dentro de las ramas del derecho que han quedado en un rezago, cosa rara ya que el trabajo es una actividad necesaria y debería estar al día para que no se quedara en meras pretensiones en cuanto al espíritu mismo del artículo 123 de la Constitución ya que se necesitan reformas tanto de forma como de fondo.

QUINTO.- Es necesario liberar a los trabajadores de las injusticias de que son objeto ya que nuestro derecho del Trabajo originó crítica desde que entró en vigor, esto en virtud de que sus autores redactaron con el tradicional criterio civilista el texto de la ley, pero independientemente de esto los laboristas actuales siguen sin dejar atrás esas convicciones civilistas.

SEXTO.- El derecho procesal del trabajo tiene un carácter eminentemente social, protector, tutelar y reivindicatorio de los derechos de los trabajadores ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están facultadas para suplir las quejas o demandas obreras, corregir errores de éstas de manera que los derechos de ellos no se desfiguren o menoscaben en la práctica.

SÉPTIMO.- Es indudable que el derecho laboral, necesita de una completa renovación, una verdadera dignificación, para lograr el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

verdadero significado del valor del derecho, es necesario dejar atrás los populismos y rescatar el verdadero valor de nuestro derecho del trabajo.

OCTAVO.- Es importante certificar la acción intentada para que se agilicen los trámites de procuración de justicia, es decir, que se evitará poner en movimiento a todo un órgano jurisdiccional y si este deberá hacerlo que sea cuando la acción este intentada en tiempo y forma.

NOVENO.- La certificación deberá hacerse de oficio por conducto del Secretario de la Junta correspondiente, en donde entrará al estudio de la prescripción.

DÉCIMO.- Que sean respetados los derechos que tienen los trabajadores, ya que en algunas empresas se tienden a violar esos derechos imponiendo sanciones injustas.

DÉCIMO PRIMERO.- Que la prescripción de una demanda sea ejercida en tiempo y no después de haberlo ya prescrito, de lo contrario se perderán aquellos derechos que ya se habían obtenido, en el transcurso del tiempo laborado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DÉCIMO SEGUNDO.- El hablar de la prescripción es señalar la extinción de los derechos a que tienen derecho los trabajadores o en su caso el Patrón, al ser reinstalado el trabajador a su centro de trabajo.

DÉCIMO TERCERO.- Por otra parte la prescripción extintiva es aquella que extingue derechos, es decir que cuando se extingue la acción se pierde el derecho.

DÉCIMO CUARTO.- Los diversos términos para interponer la prescripción varían desde un mes, dos meses y dos años, los cuales se consideran muy prolongados, porque no sería posible que un trabajador pudiese solventar los gastos que hay en su hogar. Es por ello que el término de 2 años debería de reducirse mínimo a 4 meses.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo 4ª Ed. Ariel, España, 1973.

ARCE CANO, Gustavo, Los Seguros Sociales en México. Ed. Botas, México 1944.

ARRAYALES, Aurora, Manual de Prestaciones Sociales. Ed. Instituto Mexicano del Seguro Social, México 1970.

BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho de la Seguridad Social. Ed. Trillas, México 1991.

BAEZ MARTINEZ, Roberto. Lecciones de Seguridad Social. De PC, México 1994.

BALTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo. Ed. Techos, Madrid España 1977.

BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo II. Ed. Alfa, Buenos Aires, 1953.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BERMUDES CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª. ed. Ed. Trillas. México, 1989.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Ed. Harla, México, 1987.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla, 1985.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II 14ª ed. Ed. Heliaste, Argentina, 1979.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Ed. Trillas. México 1997.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo I, 5ª ed. Ed. Trillas. México. 1985.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo I. 7ª ed. Ed. Porrúa. México, 1989.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo II. 5ª ed. Ed. Porrúa, México. 1983.

DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed., Porrúa, México 1995.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DELGADO MOYA Rubén. Ley Federal del Trabajo, Reformas y Actualizada. Ed. Jurídicas Red, México.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, 13ª ed. Ed. Porrúa, México. 1983.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I. 4ª ed. Depalma, Buenos Aires, 1987.

MUÑOZ, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II. México, Porrúa. 1983.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido. 10ª ed. Ed. PAC., México. 1991.

TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo, 2ª ed. Ed. Trillas, México. 1987.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 4ª ed. Porrúa, México, 1977.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Ed. Porrúa, México 1997.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada y Concordada por Breaña Garduño Francisco. 2ª ed. Harla México. 1988.

LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO. Ed. Porrúa, Edición 40ª. México, 2001.

LEGISLACION SOBRE TRABAJO. LEY DEL SEGURO SOCIAL. Ediciones Andrade, S.A., Tomo II.

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. Ed. Porrúa, Edición 40ª. México, 2001.

Vº b
M. S. de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN